

**IMQ S.p.A.**

# **Kodeks Etyczny**

---

Wydanie 3

<b>REWIZJA</b>	<b>DATA</b>	<b>ZATWIERDZENIE</b>
Rew. 2	31.03.2016 r.	Zarząd

## SPIS TREŚCI

Wprowadzenie .....	4
Definicje.....	5
Adresaci .....	5
<b>ZASADY OGÓLNE .....</b>	<b>6</b>
Informacje ogólne .....	6
Rzetelność i kompetencja.....	6
Konflikt interesów.....	7
Niezależność .....	7
Bezstronność .....	7
Ochrona poufności .....	8
Własność intelektualna i przemysłowa .....	9
Komunikacja elektroniczna i podpis cyfrowy .....	9
Zabezpieczenie i właściwe wykorzystanie mienia i zasobów .....	9
Dyskryminacja i nękanie.....	10
Odpowiedzialność społeczna .....	10
Poszanowanie porządku prawnego i wartości demokratycznych .....	11
Promowanie zasad etycznych .....	11
<b>ZASADY I NORMY STOSOWANIA.....</b>	<b>12</b>
Relacje z klientami.....	12
Relacje z dostawcami.....	12
Relacje z pracownikami .....	13
Relacje z zewnętrznymi współpracownikami.....	13
Relacje z Instytucjami i Organami Administracji Publicznej .....	14
Relacje z prasą i komunikacja zewnętrzna .....	14
Relacje wewnątrz grupy.....	14
Relacje z organizacjami związkowymi.....	15
Obowiązki przedstawicieli firmy .....	15
Szczególne obowiązki pracowników Spółki.....	16
Nieodpłatne korzyści i upominki .....	17
<b>WSKAZANIE TRYBU WDRAŻANIA KONTROLI .....</b>	<b>18</b>
Powołanie Organu Nadzorczego.....	18
Kontrole wewnętrzne i zewnętrzne.....	18
Znaczenie sygnalizacji .....	19
Przejrzystość dokumentacji i księgowości.....	19

Sygnalizacja naruszeń Kodeksu Etycznego oraz Modelu 231.....	20
System dyscyplinarny .....	21
Zapytania o wyjaśnienia dotyczące Kodeksu Etycznego oraz Modelu 231 .....	21
Komunikacja i upowszechnianie Kodeksu Etycznego oraz Modelu 231 .....	21

## Wprowadzenie

Spółka IMQ S.p.A. (zwana w dalszej części w skrócie „IMQ” lub „Spółką”) jest jednostką dokonującą oceny zgodności jako strona trzecia, prowadzącą działalność zarówno na terenie Włoch jak i za granicą.

IMQ prowadzi swoją działalność w kontekście instytucjonalnym, gospodarczym, politycznym, społecznym i kulturowym, który nieustannie i szybko ewoluuje.

Aby móc skutecznie sprostać złożoności sytuacji, w których IMQ funkcjonuje, istotne jest jasne zdefiniowanie całego zbioru wartości, na których wzoruje się Spółka i które zamierza stosować, spośród których należy już na wstępie wyróżnić:

- nieskazitelność i rzetelność w świadczeniu swoich usług,
- skrupulatne przestrzeganie prawa, rozporządzeń i norm technicznych obowiązujących w krajach, w których prowadzona jest działalność,
- terminowa realizacja zobowiązań wynikających z umów i innych źródeł prywatnoprawnych,
- rozdzielność, w związku z którą każdy proces biznesowy musi przebiegać w poszanowaniu zasady odrębności poszczególnych funkcji w Spółce; w szczególności przewidziane zostały wytyczne operacyjne jak również konkretne czynności kontrolne tak, aby żaden operator nie mógł kontrolować w całości procesu biznesowego,
- zgodność z delegowanymi uprawnieniami, w oparciu o którą każda czynność musi być wdrażana przez odpowiednio umocowaną do tego osobę; uprawnienia w zakresie wydawania zezwoleń oraz podpisywania dokumentów muszą być spójne z przypisanymi obowiązkami organizacyjnymi,
- weryfikowalność, która oznacza, że każda operacja, transakcja, czynność musi być sprawdzalna, udokumentowana, spójna i właściwa, musi opierać się na kompletnych i możliwych do udokumentowania informacjach,
- etyka zawodowa, w związku z którą powierzone obowiązki i zadania wykonywane są w poczuciu najwyższej odpowiedzialności zawodowej i moralnej,
- rygorystyczna bezstronność i obiektywność zarówno przy wykonywaniu czynności związanych z oceną zgodności jak i w zarządzaniu stosunkami z podmiotami wnioskującymi o przeprowadzenie tego typu czynności oraz z podmiotami trzecimi.

Ponadto IMQ uznaje, że wskazane powyżej wartości o kluczowym znaczeniu zostały w jasny sposób zdefiniowane i skodyfikowane oraz podane do wiadomości jej pracownikom i podmiotom trzecim.

Z tego powodu przygotowany został niniejszy **Kodeks Etyczny**, za pomocą którego IMQ wyraża nie tylko asumpt etyczny i deontologiczny swojej polityki zakładowej, ale również wytyczne operacyjne, którymi kieruje się realizując tę politykę. A zatem rygorystyczne przestrzeganie obowiązków wynikających z poszanowania prawa, rozporządzeń, decyzji administracyjnych (zezwolenia i uprawnienia) jak również norm technicznych mających zastosowanie do akredytacji jednostek dokonujących oceny zgodności.

Przestrzeganie Kodeksu Etycznego nie tylko przez pracowników Spółki, ale także przez klientów, współpracowników zewnętrznych, konsultantów i dostawców - którzy zostaną z nim zapoznani - stanowi kluczowy element zarówno dobrego funkcjonowania IMQ jak i ochrony prestiżu, wiarygodności i wizerunku Spółki, które to są czynnikami o decydującym znaczeniu dla sukcesu Spółki.

Jednakże zasady i wytyczne dotyczące postępowania zawarte w niniejszym Kodeksie Etycznym nie wyczerpują wszelkich możliwości ani nie mają charakteru wyłącznego, dlatego też w celu uzyskania dokładnej i szczegółowej wiedzy na ten temat należy uzupełnić ją o:

- i) tekst dokumentacji operacyjnej sporządzonej przez IMQ (w szczególności dokument „Analiza zagrożeń dla bezstronności”), do której odnosi się;

- ii) w ramach kompleksowego Modelu Organizacyjnego przyjętego przez IMQ na mocy rozporządzenia z mocą ustawy z dnia 8 czerwca 2001 roku nr 231 (zwanego w dalszej części w skrócie „D.Lgs. 231/01”).

Mając na uwadze powyższe IMQ przyjmuje niniejszy **Kodeks Etyczny**.

### **Definicje**

- **Kodeks Etyczny**: niniejszy kodeks postępowania.
- **Ocena zgodności**: wykazanie, że określone wymagania dotyczące wyrobu, procesu, systemu, osoby lub jednostki zostały spełnione.
- **Działalność oceny zgodności strony trzeciej**: działalność oceny zgodności wykonywana przez osobę lub jednostkę, która jest niezależna od osoby lub organizacji dostarczającej przedmiot oraz od interesów użytkownika wobec samego przedmiotu.
- **Normy techniczne**: dokumenty wytworzone w drodze konsensusu i zawierające zasady, wytyczne lub właściwości związane z określonymi czynnościami lub ich rezultatami, wystawione przez uprawnione jednostki (na poziomie krajowym lub międzynarodowym).
- **IMQ lub Spółka**: Spółka Akcyjna o takiej samej nazwie z siedzibą w Mediolanie przy Via Quintiliano nr 43 - 20138 Mediolan.
- **Przedstawiciele Firmy**: członkowie zarządu, członkowie rady nadzorczej, likwidatorzy, kierownicy i pracownicy IMQ.
- **Model Organizacyjny**: model organizacji, zarządzania i kontroli, który pozwala zapobiegać przestępstwom zgodnie z postanowieniami zawartymi w artykułach 6 i 7 rozporządzenia z mocą ustawy 231/01 (zwany w dalszej części w skrócie „Modelem 231”).
- **Organ Nadzorczy (ON)**: organ o charakterze kolegialnym, powołany w celu nadzorowania funkcjonowania i przestrzegania Modelu 231 jak również jego aktualizacji.

### **Adresaci**

Adresatami Kodeksu Etycznego są wszyscy Przedstawiciele Firmy, bez żadnego wyjątku, oraz wszystkie osoby, które pośrednio lub bezpośrednio, na stałe lub czasowo, nawiązują stosunki lub relacje z IMQ oraz działają na rzecz realizacji jej celów, czyli współpracownicy zewnętrzni, konsultanci, dostawcy, klienci oraz partnerzy handlowi.

## ZASADY OGÓLNE

### **Informacje ogólne**

Działalność prowadzona przez IMQ, jako jednostkę dokonującą oceny zgodności, obejmuje badania, kalibracje, audyty, kontrole i certyfikacje.

Bez wątplenia działalność oceny zgodności jest szczególnie wrażliwą formą działalności nie tylko z uwagi na zobowiązania umowne, które jednostka przyjmuje na siebie wobec Przedsiębiorstwa wnioskującego, ale również i przede wszystkim z uwagi na funkcję (publiczną) poświadczenia, które dokonywane jest wobec podmiotów trzecich oraz ogólnie rozumianego rynku.

Prowadzenie tego typu działalności musi zatem opierać się nie tylko na poszanowaniu różnych źródeł umownych, ale również na przestrzeganiu całego zbioru zasad etycznych, których jednostka dokonująca oceny zgodności musi przestrzegać.

Wszelkie podejmowane działania, operacje i negocjacje oraz różnego rodzaju praktyki stosowane przez pracowników IMQ w trakcie wykonywania ich zadań muszą zatem opierać się w najwyższym stopniu na rzetelności i nieskazitelnosci pod względem zarządzania, kompletności i przejrzystości informacji, unikaniu konfliktów interesów, zgodności z prawem pod względem formalnym i merytorycznym jak również jasności i prawdziwości zapisów księgowych, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa i wewnętrznymi procedurami.

Wszelkie czynności wykonywane zarówno w IMQ jak i w organizacjach klientów muszą przebiegać z maksymalnym zaangażowaniem i starannością zawodową; każdy pracownik musi zapewniać umiejętności i doświadczenie zawodowe odpowiednie do przypisanych mu obowiązków, a jego postępowanie nie może narażać na szwank renomy i wizerunku Spółki.

Relacje między samymi pracownikami jak też między pracownikami i współpracownikami na każdym poziomie muszą opierać się na kryteriach i postawach cechujących się rzetelnością, współpracą, lojalnością i wzajemnym szacunkiem.

Zasady te zostaną omówione w kolejnych paragrafach niniejszego Kodeksu Etycznego.

### **Rzetelność i kompetencja**

IMQ przystosowuje swoją działalność do kryteriów rzetelności, kompetencji i obiektywności przyjmując przytoczone poniżej zasady:

- Jak już wspomniano działalność w zakresie oceny zgodności wymaga, aby jednostka, która jej dokonuje, przestrzegała zasad postępowania opartych na najwyższej lojalności i prawości. Taka postawa jest korzystna nie tylko dla organizacji klientów, ale również dla rynku i ogólnie dla ludności. W związku z tym IMQ prowadzi swoją działalność zgodnie z zasadami rzetelności, przejrzystości operacyjnej i profesjonalizmu przyjmując nieprzerwanie postawę opartą na szczerości, uczciwości i prawości jak również rygorystycznym przestrzeganiu parametrów norm lub specyfikacji technicznych odniesienia.

Zasad tych przestrzega się również przy realizacji innych czynności niż ocena zgodności. Ponadto mają one zastosowanie zarówno do pracowników Spółki jak i do współpracowników zewnętrznych.

- W swojej działalności IMQ przestrzega kryteriów obiektywności, bezstronności, niezależności i spójności z założeniami oceny zgodności opierając się na kryteriach równości organizacji klientów oraz ich jednakowej wartości. Każda operacja i transakcja handlowa musi być prawidłowo zarejestrowana, autoryzowana, weryfikowalna, zgodna z prawem, spójna i właściwa.
- IMQ dba o to, aby jej pracownicy oraz współpracownicy posiadali wysokie i aktualizowane kompetencje techniczno-zawodowe w ramach odpowiednich stanowisk i funkcji; w szczególności poddawani są oni szczegółowemu i okresowemu szkoleniu ze strony IMQ.
- Pracownicy Spółki oraz wszyscy inni współpracownicy zewnętrzni, których działania można w jakikolwiek sposób odnieść do IMQ, będą musieli stosować prawidłowe wzorce zachowań w

sprawach i w relacjach z Organami Administracji Publicznej niezależnie od konkurencyjności rynku i od wagi prowadzonej sprawy. Zabrania się oferować pieniądze lub prezenty kierownikom, urzędnikom lub pracownikom Organów Administracji Publicznej lub ich krewnym lub powinowatym, zarówno włoskim jak i zagranicznym, z zastrzeżeniem, że nie odbywa się to w warunkach określonych w paragrafie „Nieodpłatne korzyści i upominki” niniejszego Kodeksu Etycznego.

- Praktyki korupcyjne, nielegalne przysługi, zachowania noszące znamiona zмовy, bezpośrednie i/lub poprzez podmioty trzecie domaganie się korzyści osobistych i zawodowych dla siebie lub dla innych są kategorycznie zabronione, a w przypadku ich zaistnienia, będą karane zgodnie z postanowieniami zawartymi w Modelu Organizacyjnym.
- IMQ podejmuje działania zmierzające do tego, aby wszyscy jej pracownicy i współpracownicy zrozumieli, że przestrzeganie norm Kodeksu Etycznego ma fundamentalne znaczenie dla jakości świadczonej pracy.

### **Konflikt interesów**

IMQ stosuje najwyższe standardy przejrzystego, etycznego i lojalnego postępowania; obejmują one sumienną dbałość o unikanie możliwości zaistnienia sytuacji konfliktu interesów (choćby tylko pozornego lub marginalnego).

Na równi z tym IMQ wymaga od organizacji klientów przestrzegania analogicznych wymogów przejrzystości i lojalności w odniesieniu do konfliktów interesów.

Wyłącznie tytułem przykładu, wyżej wymienione sytuacje mogą faktycznie zaistnieć, gdy dochodzi do interferencji (choćby tylko pozornej lub potencjalnej) pomiędzy interesem IMQ i/lub jej pracowników i/lub jej współpracownika a interesem organizacji klienta.

W szczególności pracownicy i współpracownicy IMQ zobowiązani są do wyłącznej i bezwarunkowej rzetelności i lojalności wobec spółki IMQ i nie mogą wykorzystywać w niewłaściwy sposób swojej pozycji i/lub znajomości informacji zastrzeżonych do realizacji celów osobistych i/lub podmiotów trzecich.

W związku z powyższym podmioty te są zobowiązane i zobligowane do dostosowania swojej działalności w taki sposób, aby unikały konfliktów interesów oraz informowały Spółkę z wyprzedzeniem o wszelkich przypadkach potencjalnego konfliktu interesów.

### **Niezależność**

W tej kwestii przyjmuje się następujące zasady:

- IMQ jest całkowicie niezależna zarówno od organizacji klienta jak i od organizacji, dla których przeznaczone są dobra lub usługi organizacji klienta.
- IMQ nie jest nigdy projektantem, producentem, dostawcą ani instalatorem wyrobu, procesu lub systemu będącego przedmiotem działań w zakresie oceny zgodności.
- Podobnie pracownicy zatrudnieni w IMQ oraz jej współpracownicy nie mają żadnej wspólnoty interesów, ani bezpośrednio ani pośrednio, z organizacjami klientów; nigdy nie są projektantami, producentami, dostawcami ani instalatorami wyrobu, procesu lub systemu będącego przedmiotem działań w zakresie oceny zgodności.

### **Bezstronność**

W przypadku jednostki dokonującej oceny zgodności koniecznym warunkiem jest bezstronność oraz bycie postrzeganą jako podmiot bezstronny; w szczególności jest to istotne w przypadku wystawiania certyfikacji dla zapewnienia, że jest ona godna zaufania.

Zatem w celu uzyskania i utrzymania zaufania istotne jest, aby decyzje IMQ opierały się na obiektywnych dowodach zgodności (lub niezgodności) oraz aby na jej decyzje nie miały wpływu inne interesy lub inne zaangażowane strony.

Do zagrożeń dla bezstronności należą następujące zagrożenia:

- i) zagrożenia wynikające z własnych interesów: zagrożenia, które pochodzą od osoby lub jednostki, która działa w swoim własnym interesie. Obawa związana z oceną zgodności, jako zagrożenie dla bezstronności, wynika z własnego interesu o charakterze finansowym;
- ii) zagrożenia wynikające z samooceny: zagrożenia, które pochodzą od osoby lub jednostki, która dokonuje przeglądu swojej pracy. Przeprowadzanie auditu systemów zarządzania organizacji klienta, któremu jednostka certyfikująca świadczyła usługi doradztwa w zakresie systemów zarządzania, może zostać uznane za zagrożenie wynikające z samooceny;
- iii) zagrożenia wynikające z zażyłości (lub z zaufania): zagrożenia, które pochodzą od osoby lub jednostki, która ma zbyt dużą zażyłość lub zbyt mocno polega na innej osobie, zamiast szukać obiektywnego dowodu w trakcie przeprowadzania oceny;
- iv) zagrożenia wynikające z zastraszenia: zagrożenia, które pochodzą od osoby lub jednostki, która ma wrażenie bycia przedmiotem otwartego lub ukrytego nacisku w postaci zagrożenia bycia zastąpionym lub doniesienia do przełożonego.

W związku z powyższym IMQ zobowiązuje się w szczególności do:

- zapewnienia, że procedury dostępu do usług związanych z oceną zgodności IMQ będą sprawiedliwe, niedyskryminacyjne i zarządzane jako takie;
- stałej identyfikacji zagrożeń dla bezstronności IMQ wynikających z jej działalności, z jej relacji lub relacji jej pracowników;
- przekazania wewnętrznym i zewnętrznym pracownikom IMQ niezbędnej wiedzy, która pozwoli im działać w poszanowaniu bezstronności oraz zwrócenia się do nich o podpisanie zobowiązania do bezzwłocznego zgłaszania zaistnienia wszelkich sytuacji, które mogą stanowić konflikt interesów;
- niedopuszczania, aby presja handlowa, ekonomiczno-finansowa lub innego rodzaju wpływała na działalność IMQ;
- zapewnienia, że działalność odrębnych podmiotów prawnych, z którymi utrzymuje relacje, nie wpływa na bezstronność działań IMQ; w szczególności, w przypadku czynności certyfikacji zakładowych systemów zarządzania, zarządzania wszelkimi relacjami z konsultantami/firmami doradczymi w pełnej zgodności z mającymi zastosowanie przepisami normatywnymi i akredytacyjnymi;
- niewprowadzania do obrotu ani oferowania usług oceny zgodności jako powiązanych z działalnością organizacji, która świadczy usługi doradcze;
- dysponowania mechanizmem zabezpieczenia bezstronności IMQ, w którym zapewniona będzie zrównoważona reprezentacja istotnie zainteresowanych stron, bez przewagi poszczególnych interesów.

Ponadto IMQ zobowiązuje się do podjęcia działań, aby również inna działalność firmy przebiegała z zachowaniem bezstronności.

### **Ochrona poufności**

IMQ – a w jej imieniu jej pracownicy oraz współpracownicy – podejmuje zobowiązanie zachowania poufności wiadomości, informacji oraz dokumentacji związanej z organizacją klienta jak też w szerszej perspektywie z nawiązanym z nią stosunkiem.

IMQ – a w jej imieniu jej pracownicy oraz współpracownicy – przestrzega rygorystycznie poszanowania wszelkich przepisów prawa związanych z poufnością, bezpieczeństwem i przekazywaniem (na papierze i drogą elektroniczną) informacji i danych osobowych. W tym celu IMQ przyjmuje odpowiednie procedury wewnętrzne związane z przechowywaniem i dostępem do archiwów zawierających dane i informacje.

Ponadto IMQ wymaga, aby organizacja klienta – a w jej imieniu jej pracownicy i konsultanci – ze swojej strony przestrzegała z równą surowością wspomnianych zasad poufności oraz postępowała



zgodnie z prawem w zakresie gromadzenia, archiwizacji, zabezpieczenia, przetwarzania i upowszechniania danych i informacji.

### **Własność intelektualna i przemysłowa**

IMQ respektuje i chroni prawa związane z oryginalnymi dziełami intelektualnymi, znakami wyróżniającymi oraz wynalazkami w zgodzie z przepisami prawa włoskiego, wspólnotowego oraz międzynarodowymi traktatami w tej dziedzinie.

Ponadto IMQ chroni tajne i poufne informacje przedsiębiorstw klientów, które pozyskuje w ramach realizacji podpisanych z nimi umów. Informacje te stanowią know-how firmy klienta, tj. jego wewnętrzne zasoby wiedzy będące owocem doświadczeń i badań zgromadzonych na przestrzeni lat i chronionych przez prawo. IMQ uznaje i chroni autorstwo know-how przyjmując niezbędne środki ostrożności, które pozwalają zarządzać nim za pomocą środków mających na celu zapobieganie bezprawnemu przywłaszczeniu i upowszechnianiu podmiotom trzecim, które nie posiadają prawa dostępu do niego.

### **Komunikacja elektroniczna i podpis cyfrowy**

Z zastrzeżeniem zgodności z obowiązującymi przepisami prawa, IMQ uznaje za w pełni ważne przez nią sporządzone i odebrane informacje i wiadomości elektroniczne, po uprzedniej autoryzacji podpisu od bezpośredniego zainteresowanego.

Narzędzia komunikacji elektronicznej (a w szczególności poczta elektroniczna), jeżeli z jednej strony stanowią najbardziej powszechne i najczęściej wykorzystywane narzędzia pracy, to z drugiej strony niosą ze sobą potencjalne zagrożenia dla stosujących je podmiotów jak i dla podmiotów trzecich. Posługując się tymi narzędziami IMQ stosuje zatem środki, zabezpieczenia i procedury zmierzające do zapewnienia jak najwyższych poziomów bezpieczeństwa, niezawodności i przestrzegania przepisów prawa.

Z uwagi na fakt, że w przypadku naruszeń warunków umownych i prawnych zarówno IMQ jak i poszczególni pracownicy są potencjalnie zagrożeni sankcjami, w tym charakteru karnego, Spółka będzie kontrolować w zakresie dozwolonym przez przepisy prawa i umowy poszanowanie zasad i integralność własnego systemu informatycznego.

Nieprzestrzeganie zasad zawartych w niniejszym Kodeksie Etycznym może skutkować nie tylko sankcjami dyscyplinarnymi, ale również cywilnymi i karnymi.

### **Zabezpieczenie i właściwe wykorzystanie mienia i zasobów**

IMQ dba o to, aby jej pracownicy i współpracownicy zachowywali szczególną ostrożność przy przechowywaniu i zabezpieczaniu mienia i zasobów firmy IMQ, organizacji klientów i ewentualnych podmiotów trzecich oraz promuje racjonalne i skuteczne wykorzystanie wspomnianego mienia i zasobów.

W związku z tym mienie i zasoby mogą być wykorzystywane do właściwych i uzasadnionych celów, przy czym zabrania się pobierania bez zezwolenia i stosowania sprzętu, wyposażenia, materiałów i/lub usług IMQ, organizacji klientów oraz ewentualnych podmiotów trzecich.

Oprogramowanie wykorzystywane przez IMQ objęte jest regularnymi umowami licencyjnymi, które zawierają terminy, warunki i dozwolone zastosowanie. Polityka Spółki przewiduje przestrzeganie praw autorskich oraz dochowywanie terminów i warunków wszelkich umów licencyjnych.

Zasoby informatyczne Spółki, w tym system poczty elektronicznej, stanowią własność IMQ, która oddaje je do dyspozycji swoim pracownikom w związku ze świadczeniem pracy. Zatem zasoby te nie mogą być wykorzystywane do zabawy, rozrywki lub innych celów, które nie są związane z wyżej opisaną działalnością.

Zasoby ekonomiczne IMQ nie mogą być wykorzystywane do celów niezgodnych z prawem lub choćby o wątpliwej przejrzystości.

## **Dyskryminacja i nękanie**

Zasoby ludzkie są niezbędnym elementem istnienia i sukcesu organizacji.

Oddanie i profesjonalizm pracowników są wartościami i warunkami determinującymi realizację celów IMQ.

IMQ promuje swoją działalność oraz swoją rolę społeczną zarówno poprzez ochronę warunków pracy jak i ochronę integralności psychofizycznej pracownika, w poszanowaniu jego osobowości moralnej, dbając o to, aby nie był on poddawany niedozwolonym naciskom ani też wprawiany bezprawnie w zakłopotanie.

Zatem nie są tolerowane prośby lub groźby zmierzające do nakłonienia pracowników do działania wbrew prawu i Kodeksowi Etycznemu lub do podejmowania działań, które naruszają przekonania i preferencje moralne i osobiste każdego człowieka.

IMQ oczekuje, że pracownicy każdego poziomu będą współpracować na rzecz utrzymania w firmie atmosfery wzajemnego poszanowania godności, honoru i reputacji każdej osoby oraz podejmuje działania, aby uniemożliwić obraźliwe i dyfamacyjne postawy interpersonalne.

## **Odpowiedzialność społeczna**

Spółka traktuje swoją funkcję społeczną jako priorytetową. W związku z tym przyjmuje za zasadnicze wartości swojego działania:

### *a. Rozwój i ochrona profesjonalizmu*

Spółka zobowiązuje się do rozwijania umiejętności oraz wiedzy swoich pracowników prowadząc politykę opartą na równości szans i zasługach, uznając profesjonalizm za gwarancję dla całego kolektywu oraz decydujący warunek osiągnięcia własnych celów. W związku z powyższym wyszukiwanie, rekrutacja, zatrudnienie i rozwój kariery podlegają wyłącznie obiektywnym ocenom jakości pracy bez żadnej dyskryminacji.

### *b. Bezpieczeństwo pracy*

Spółka zobowiązuje się do zapewniania ciągłej poprawy bezpieczeństwa pracy, w tym poprzez określenie konkretnych procedur i kontrolę ich prawidłowej implementacji.

Innowacja technologiczna i organizacyjna wpływa z jednej strony w znaczący sposób na zwiększenie bezpieczeństwa pracy, a z drugiej strony wymaga skrupulatnego przestrzegania obowiązujących przepisów.

### *c. Ochrona zdrowia*

Spółka podejmuje wszelkie środki niezbędne dla zapewnienia bezpieczeństwa w miejscach pracy i działa na rzecz zagwarantowania integralności fizycznej wszystkich osób świadczących pracę, z pełnym poszanowaniem przepisów obowiązujących w tym zakresie.

### *d. Ochrona środowiska*

Spółka zobowiązuje się do działania w poszanowaniu przepisów obowiązujących w zakresie ochrony środowiska, do promowania i programowania rozwoju swoich działań, które ukierunkowane są na podkreślanie znaczenia zasobów naturalnych i zachowania środowiska naturalnego dla przyszłych pokoleń.

### *e. Odpowiedzialność biznesowa*

IMQ zapewnia, że prowadzenie biznesu opiera się na przestrzeganiu zasad integralności i przejrzystości.

W szczególności wszelkie działania, transakcje, negocjacje oraz ogólnie zachowania podejmowane w praktyce biznesowej muszą odznaczać się najwyższą rzetelnością, z wykluczeniem jakichkolwiek praktyk korupcyjnych czy faworyzowania, kompletnością i przejrzystością informacji oraz zgodnością z prawem nie tylko pod względem formalnym, w oparciu o obowiązujące przepisy i procedury wewnętrzne.

Organy spółki, kierownictwo, pracownicy i współpracownicy zewnętrzni Spółki zobowiązani są do przekazywania w trakcie negocjacji kompletnych, przejrzystych, zrozumiałych i dokładnych informacji tak, aby *stakeholders* byli w stanie samodzielnie podjąć decyzje i byli świadomi zaangażowanych interesów, alternatyw i istotnych konsekwencji.

### **Poszanowanie porządku prawnego i wartości demokratycznych**

Spółka zobowiązuje się do niestosowania żadnej formy pośredniego lub bezpośredniego finansowania i do niesprzyjania w żaden sposób grupom, stowarzyszeniom czy poszczególnym podmiotom, które realizują cele niezgodne z prawem, a wręcz przeciwnie zapewnia poszanowanie legalności oraz wartości demokratycznego porządku prawnego.

### **Promowanie zasad etycznych**

W ramach należytego przestrzegania zasad przedstawionych w niniejszym Kodeksie Etycznym IMQ promuje również jego ducha wśród podmiotów, z którymi utrzymuje kontakty, a w szczególności w organizacjach klientów.

Postanowienia Kodeksu bez wyjątku mają zastosowanie do członków Zarządu, członków Rady Nadzorczej, pracowników, współpracowników zewnętrznych oraz do wszystkich osób, które działają na rzecz realizacji celów IMQ („Przedstawiciele Firmy”), którzy - w ramach należytego przestrzegania prawa oraz obowiązujących przepisów - będą dostosowywać swoje działania i swoje postawy do zasad, celów i zobowiązań przewidzianych w Kodeksie Etycznym i Modelu 231.

Członkowie Zarządu kierują się zasadami Kodeksu Etycznego przy ustalaniu celów Spółki.

Przede wszystkim do obowiązków kierownictwa Spółki należy utrwalanie wartości i zasad zawartych w Kodeksie Etycznym oraz Modelu 231, za co odpowiadają zarówno wewnątrz jak i na zewnątrz Spółki.

IMQ zobowiązana jest do przestrzegania treści Kodeksu Etycznego oraz Modelu 231 przy proponowaniu i realizowaniu projektów, działań i inwestycji służących zwiększaniu w dłuższej perspektywie czasowej wartości majątkowych, administracyjnych i technologicznych Spółki, długotrwałego dobrostanu pracowników i całego kolektywu.

## ZASADY I NORMY STOSOWANIA

### **Relacje z klientami**

Postawa IMQ wobec klientów opiera się na zasadach dostępności, profesjonalizmu, uprzejmości.

W szczególności w relacjach z klientami pracownicy muszą:

- zgodnie z wytycznymi firmy stawiać na pierwszym miejscu pełną satysfakcję klienta będącego odbiorcą usługi;
- przekazywać klientom dokładne, kompletne, jasne i prawdziwe informacje na temat oferowanych usług, które umożliwią kontrahentowi świadome podjęcie decyzji;
- nie upowszechniać wiadomości, które w jakikolwiek sposób mogą wprowadzać w błąd;
- zachowywać się w sposób uprzejmy i tworzyć solidną relację z klientem opartą na rzetelności i skuteczności, w poszanowaniu postanowień zawartych w umowach;
- ściśle przestrzegać przewidzianych procedur wewnętrznych oferując wyłącznie usługi o najwyższym standardzie jakościowym przewidzianym przez Spółkę;
- unikać utrzymywania relacji biznesowych z osobami, o których udziale w nielegalnej działalności wiadomo lub co do których istnieją takie podejrzenia;
- unikać zwracania się do klientów o zniżki lub korzyści z tytułu sprzedawanych produktów;
- wprowadzać do umów z klientami jednoznaczny obowiązek przestrzegania zasad Kodeksu Etycznego. W tym celu przewiduje się wpisanie w relacje z klientami klauzuli umownej, przy pomocy której IMQ informuje klientów, że przyjęła Kodeks Etyczny (dostępny w sieci intranet „Strona FT – Jakość, Środowisko i Bezpieczeństwo – Dokumenty wewnętrzne – Formularze – Opis: wpisać ‘Kodeks Etyczny’) dla potrzeb postępowania etycznego i zgodnego z ogólnymi zasadami zachowania i porządku ze strony wszystkich adresatów. W konsekwencji wszelkie naruszenia tych zasad skutkują przerwaniem stosunku opartego na zaufaniu i następnie ustaniem stosunku umownego z ważnych powodów, z zastrzeżeniem prawa IMQ do wystąpienia o odszkodowania za ewentualnie poniesione straty.

Jednakże stosunki z klientami muszą opierać się na pełnym poszanowaniu przepisów prawa o przeciwdziałaniu praniu pieniędzy, ochronie danych osobowych, przejrzystości i przeciwdziałaniu praktykom lichwiarskim.

### **Relacje z dostawcami**

Wszystkie relacje z dostawcami realizowane są bez żadnej dyskryminacji, zgodnie z kryteriami niezależności oraz ukierunkowane są na jak najlepszą realizację stosunku jakości do ceny.

IMQ wymaga od swoich dostawców, zarówno włoskich jak i zagranicznych, przestrzegania przepisów prawa w zakresie ochrony pracowników pod względem umowy, ubezpieczenia społecznego i bezpieczeństwa.

Umowy z dostawcami muszą być sporządzane w formie wymaganej w przepisach/procedurach zakładowych i na piśmie.

Jednakże należne wynagrodzenie musi być wyłącznie proporcjonalne do ilości i jakości realizowanej dostawy. Zatem do obowiązków pracowników Spółki należy:

- przestrzeganie wewnętrznych procedur doboru i zarządzania relacjami z dostawcami;
- nieutrudnianie żadnemu dostawcy spełniającemu wymagane wymogi możliwości ubiegania się o przyznanie dostawy, przyjmowanie przy doborze dostawcy kryteriów obiektywnej oceny, w zadeklarowany i przejrzysty sposób, optymalizując wykorzystanie zasobów Spółki;
- przestrzeganie przewidzianych warunków umownych;
- wprowadzanie do umów z dostawcami jednoznacznego zobowiązania do przestrzegania zasad Kodeksu. W tym celu przewiduje się wpisanie następującej klauzuli umownej do relacji z dostawcami dóbr i usług:

*„Dostawca oświadcza, że będzie postępował zgodnie z Kodeksem Etycznym IMQ S.p.A. oraz zapoznał się z postanowieniami zawartymi w rozporządzeniu z mocą ustawy 231/01 jak też prowadzi swoją działalność w sposób umożliwiający uniknięcie określonych zachowań na mocy wspomnianego rozporządzenia. Postawa dostawcy, która skutkuje wszczęciem postępowania sądowego zmierzającego do ustalenia jej wagi w myśl rozporządzenia z mocą ustawy 231/01, o którym Spółka w jakikolwiek sposób powzięła wiedzę, uprawnia Spółkę do odstąpienia od umowy z ważnych powodów, z zastrzeżeniem prawa do odszkodowania.”*

### **Relacje z pracownikami**

W zarządzaniu zasobami ludzkimi Spółka:

- przyjmuje politykę kadrową, która opiera się na waloryzacji zasługi i na rozwoju profesjonalizmu: w szczególności Spółka zobowiązuje się do przyjmowania kryteriów zasług, kompetencji i ścisłego profesjonalizmu w każdej decyzji związanej ze stosunkiem pracy zawierającym z własnymi pracownikami i współpracownikami zewnętrznymi; w związku z powyższym zabronione są praktyki dyskryminacyjne przy rekrutacji, zatrudnianiu, szkoleniu, zarządzaniu, rozwoju i wynagradzaniu pracowników jak również wszelkie formy nepotyzmu i faworyzowania. Pracownik zatrudniany jest w poszanowaniu prawa w tym zakresie i nie jest tolerowana żadna forma nieuregulowanego stosunku pracy. Ponadto Spółka zobowiązuje się do ochrony integralności moralnej pracowników i do unikania sytuacji, w których poddawani są niedozwolonym naciskom czy też wprawiani bezprawnie w zakłopotanie. Z tego powodu chroni pracowników przed aktami przemocy psychologicznej i sprzeciwia się wszelkim postawom lub zachowaniom dyskryminacyjnym lub krzywdzącym ludzi, ich przekonania i ich preferencje. Nie dopuszczalne jest molestowanie seksualne czy zastraszanie i wrogość w wewnętrznych lub zewnętrznych relacjach zawodowych jak również nie jest tolerowane w trakcie pracy i w miejscach pracy wykonywanie pracy pod wpływem substancji alkoholowych, substancji odurzających lub podobnych oraz przyjmowanie lub udostępnianie substancji odurzających. Spółka zobowiązuje się do nadzorowania przestrzegania obowiązujących przepisów prawa z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy;
- informuje w wyczerpujący sposób nowo zatrudnionego pracownika o specyfice powierzonych mu zadań i funkcji, przepisach prawa i składnikach wynagrodzenia oraz wymaga przestrzegania zasad zawartych w Kodeksie Etycznym oraz przepisów zawartych w Modelu 231;
- tworzy kanały komunikacji z pracownikami w celu utrzymania w sposób ciągły kontaktów z nimi i współpracy;
- wymaga od kierowników jednostek operacyjnych i od wszystkich współpracowników, w ramach ich kompetencji, zachowania postawy spójnej z zasadami przedstawionymi w uprzednich punktach.

### **Relacje z zewnętrznymi współpracownikami**

Od współpracowników zewnętrznych wymagane jest przestrzeganie zasad zawartych w Kodeksie Etycznym oraz w postanowieniach Modelu 231.

W zależności od swoich funkcji pracownicy Spółki będą dbać o:

- przestrzeganie zasad i wewnętrznych procedur doboru i zarządzania stosunkiem ze współpracownikami zewnętrznymi;
- współdziałanie wyłącznie z wykwalifikowanymi osobami i firmami, które cieszą się dobrą reputacją;
- bezzwłoczne informowanie swojego kierownika w przypadku niepewności związanych z możliwymi naruszeniami Kodeksu Etycznego oraz Modelu 231 ze strony współpracowników zewnętrznych;
- wpisanie do umów o współpracę zewnętrzną jednoznacznego zobowiązania do przestrzegania zasad Kodeksu Etycznego oraz postanowień zawartych w rozporządzeniu z mocą ustawy

231/01 jak też podanie jako sankcji za ewentualne naruszenia rozwiązania umowy i/lub roszczenia odszkodowawczego.

Porozumienia ze współpracownikami zewnętrznymi muszą być sporządzane w formie wymaganej przez przepisy prawa i postanowienia/procedury zakładowe oraz na piśmie.

Jednakże należne wynagrodzenie musi być proporcjonalne do świadczenia wskazanego w umowie oraz do umiejętności zawodowych i faktycznie zrealizowanego świadczenia.

### **Relacje z Instytucjami i Organami Administracji Publicznej**

Relacje z wszelkiego rodzaju instytucjami publicznymi muszą być transparentne i spójne z polityką Spółki oraz muszą być utrzymywane przez formalnie delegowanego do tego osoby w Spółce.

Surowo zabrania się składania obietnic, datków pieniężnych, przyznawania środków w naturze dla potrzeb promowania działalności Spółki.

Spółka nie angażuje się w sferę władzy publicznej ani politycznej dla promowania interesów podmiotów trzecich w celu uzyskania różnego rodzaju korzyści.

W związku z tym odrzuca się logikę uwarunkowywania decyzji kontrahenta, w jakiegokolwiek formie wyrażonego lub wprowadzonego w czyn, którego zadaniem jest determinowanie decyzji na korzyść Spółki jak też żądanie lub uzyskanie korzystnych warunków. Zabrania się również nadawania biegu wnioskom ze strony pracowników Organów Administracji Publicznej (AP), które zmierzają do podejmowania decyzji i czynności na korzyść Spółki.

W szczególności w relacjach z Organami Administracji Publicznej zabrania się:

- składania obietnic lub realizowania świadczeń pieniężnych dla celów innych niż cele instytucjonalne lub służbowe;
- składania obietnic lub dawania prezentów i gratyfikacji, pośrednio lub bezpośrednio, przekraczających normalne praktyki uprzejmości handlowej i/lub wykraczających poza podwójny parametr delikatności i równości traktowania, lub jakkolwiek ukierunkowanych na pozyskanie preferencyjnego traktowania w prowadzeniu jakiegokolwiek działalności zakładowej;
- zachowań zwodniczych, które mogą wprowadzać AP w błąd co do techniczno-ekonomicznej oceny oferowanych usług;
- przeznaczania dotacji, subwencji, dofinansowań publicznych na cele inne niż te, dla których zostały uzyskane;
- przekazywania ewentualnie wymaganych informacji w sposób nieprawdziwy, niekompletny, niedokładny, nieważny, niemożliwy do zweryfikowania i z opóźnieniem.

### **Relacje z prasą i komunikacja zewnętrzna**

Relacje z mediami muszą być transparentne i spójne z polityką Spółki w celu zapewnienia jak najlepszej ochrony wizerunku firmy IMQ.

Relacje z mediami informacyjnymi są utrzymywane wyłącznie przez upoważnione do tego osoby na podstawie zakładowych dyspozycji organizacyjnych.

Na wszystkie działania komunikacyjne należy uzyskać uprzednią zgodę. Pracownicy, którzy mogą uczestniczyć w spotkaniach, zebraniach lub imprezach publicznych, zobowiązani są do uczestnictwa w nich wyłącznie we własnym imieniu i nie mogą wykorzystywać nazwy Spółki, z zastrzeżeniem upoważnienia Prezesa.

Każdy wniosek o informacje złożony upoważnionym pracownikom a dotyczący działalności firmy musi zostać skierowany do właściwego podmiotu funkcyjnego. Surowo zabrania się wyżej wspomnianym pracownikom wydawania oświadczeń w tym zakresie.

### **Relacje wewnątrz grupy**

Za relacje wewnątrz grupy uznaje się wszelkie relacje faktyczne i umowne, które zachodzą między

IMQ a innymi spółkami należącymi do Grupy IMQ.

Wszystkie relacje wewnątrzgrupowe muszą być zarządzane z pełnym poszanowaniem prawa oraz obowiązujących rozporządzeń jak również zgodnie z zasadami przedstawionymi w niniejszym Kodeksie Etycznym.

Relacje pomiędzy spółkami zależnymi i/lub powiązаныmi z Grupą IMQ muszą opierać się na zasadach przejrzystości i rzetelności, spójności i celowości.

IMQ przyjmuje i wdraża niniejszy Kodeks Etyczny oraz przyjmuje jego ewentualne późniejsze zmiany; dostosowuje się do strategii Grupy IMQ w zakresie relacji wewnątrzzakładowych i zewnątrzzakładowych (dostawcy, klienci, AP, media), realizując standardy zachowania Grupy.

Spółki z Grupy wymieniają się informacjami niezbędnymi do wdrażania strategii Grupy oraz optymalnej realizacji odpowiednich Kodeksów Etycznych.

### **Relacje z organizacjami związkowymi**

Dialog ze związkiem zawodowym stanowi dodatkową gwarancję praw i ochrony każdego pracownika oraz bodziec dla Spółki w kierunku stałej poprawy stanu zatrudnienia jej pracowników.

Relacje z miejscowymi związkowcami utrzymywane są z zachowaniem najwyższej przejrzystości i niezależności przez właściwy podmiot funkcyjny wyłącznie w celu zbadania kwestii we własnym interesie oraz promowania w sposób transparentny własnych stanowisk.

### **Obowiązki przedstawicieli firmy**

Każdy przedstawiciel firmy zobowiązany jest do przestrzegania niniejszego Kodeksu Etycznego oraz Modelu 231.

Przedstawiciele firmy IMQ mają obowiązek znać normy, powstrzymać się od sprzecznych z nimi zachowań, zwracać się o wyjaśnienia lub zgłaszać naruszenia przełożonemu lub Organowi Nadzorcemu, o którym mowa w następnej sekcji niniejszego Kodeksu Etycznego „WSKAZANIE TRYBU WDRAŻANIA I KONTROLI”, współpracować z organami odpowiedzialnymi za weryfikację naruszeń oraz nie skrywać przed kontrahentami istnienia Kodeksu Etycznego i Modelu 231.

W relacjach biznesowych kontrahenci muszą zostać poinformowani o istnieniu zasad postępowania i muszą ich przestrzegać.

Naruszenie zasad niniejszego Kodeksu Etycznego oraz Modelu 231 nie tylko skutkuje zastosowaniem systemu sankcji przewidzianego w mających zastosowanie Krajowych Zbiorowych Układach Pracy, ale może również doprowadzić do ustania stosunku zaufania między IMQ a Przedstawicielem firmy, który dopuścił się naruszenia, wraz z prawnymi konsekwencjami dla stosunku wiążącego go ze Spółką. Przestrzeganie norm Kodeksu Etycznego oraz Modelu 231 należy uznać za zasadniczą część zobowiązań umownych wszystkich pracowników na mocy art. 2104 Kodeksu Cywilnego.

IMQ, poprzez swoich Przedstawicieli Firmy, zobowiązuje się do współpracy z władzą sądowniczą, propagowania kultury zakładowej charakteryzującej się świadomością istniejących kontroli oraz mentalnością ukierunkowaną na sprawowanie kontroli.

W szczególności *management* zobowiązany jest do przestrzegania Kodeksu Etycznego oraz Modelu 231 przy proponowaniu i realizacji projektów, działań i inwestycji Spółki, a członkowie Zarządu przy ustalaniu celów firmy muszą opierać się na jego zasadach. Osoby zajmujące odpowiedzialne stanowiska w IMQ (tak zwane podmioty u szczytu władzy) są faktycznie zobowiązane do bycia przykładem dla własnych pracowników, do ukierunkowywania ich na przestrzeganie Kodeksu Etycznego oraz Modelu 231 jak też do wspierania przestrzegania odpowiednich norm.

Ponadto IMQ zobowiązuje się do dokonywania przeglądu i do okresowej aktualizacji Kodeksu Etycznego oraz Modelu 231 w celu dostosowania go do ewolucji wrażliwości obywatelskiej i przepisów istotnych dla Kodeksu oraz Modelu 231.

## **Szczególne obowiązki pracowników Spółki**

Z zastrzeżeniem obowiązujących przepisów prawa oraz norm umownych jak również poprzedniego paragrafu dla wszystkich Przedstawicieli Firmy, pracownicy wykonując swoją pracę:

- opierają swoje zachowania na przestrzeganiu zasad ochrony i poszanowania ludzi, lojalności, poprawności w relacjach osobistych i logikach operacyjnych bazujących na integracji i na współpracy międzydziałowej, rozbudzaniu poczucia odpowiedzialności u ludzi, pracy zespołowej i poszanowaniu stosunków hierarchicznych i funkcyjnych w celu realizacji założeń Spółki;
- informują bezzwłocznie bezpośredniego przełożonego o ewentualnych stosunkach bezpośredniego lub pośredniego pokrewieństwa z kontrahentami, z którymi nawiązują lub prowadzą relacje biznesowe na rzecz Spółki oraz o każdej transakcji, w której potencjalnie może wystąpić konflikt interesów, dla potrzeb prawidłowej oceny oraz uzyskania odpowiednich wytycznych w tym zakresie;
- zachowując pełną poufność przetwarzają dane, wiadomości i informacje, w których posiadanie wchodzi w ramach wykonywania swojej pracy, nie dopuszczają do ich upowszechnienia lub wykorzystania dla spekulacyjnych potrzeb własnych lub osób trzecich oraz w każdym przypadku strzegą przywołanych powyżej zasad lojalności, rzetelności i przejrzystości. Informacje o charakterze poufnym mogą być upowszechniane w ramach biur Spółki wyłącznie osobom, które faktycznie potrzebują zapoznać się z nimi z powodów służbowych, przy czym musi to odbywać się z absolutnym poszanowaniem prawa o ochronie danych osobowych;
- w relacjach z każdym interlokutorem, z którym mają kontakt służbowy, wykazują się cechami integralności moralnej oraz unikają zachowań, które mogą podważać te cechy;
- zabezpieczają i dbają o wartości i dobra, które zostały im powierzone oraz przyczyniają się do ochrony majątku zakładowego w rozumieniu ogólnym;
- powstrzymują się od bezpośredniego lub pośredniego występowania o rekomendacje i wszelkie inne preferencyjne traktowanie, które stoi w sprzeczności z zasadami ustalonymi w niniejszym Kodeksie Etycznym oraz Modelu 231.

Spółka oczekuje i wyraża nadzieję, że każdy pracownik w ramach swoich obowiązków i w zakresie własnych kompetencji będzie umiał:

- wyróżniać się pod względem konstruktywności oraz proaktywności;
- rozwijać przy pomocy wszelkich środków swoje przygotowanie i profesjonalizm;
- wykorzystywać propozycje doskonalenia pochodzące od innych kolegów;
- przyczyniać się do rozwoju zawodowego swoich współpracowników;
- podejmować decyzje i przyjmować ryzyko zgodnie z logiką ostrożnego i stabilnego zarządzania zapewniając ekonomiczne i skuteczne wykorzystanie zasobów w poszanowaniu prawa oraz wewnętrznych przepisów jak również prawidłowe wykorzystanie procedur i systemu kontroli ryzyka;
- traktować wynik operacyjny firmy jako własną odpowiedzialność, powód do satysfakcji oraz owoc pracy zespołowej.

Wszyscy pracownicy, w przekonaniu, że każdy rodzaj retorsji stosowanej wobec nich, jako postawa naruszająca zasady niniejszego Kodeksu Etycznego oraz Modelu 231, będzie ścigany, zobowiązani są również do bezzwłocznego informowania swojego przełożonego – lub ewentualnie podmiotu odpowiedzialnego za kierowanie i koordynację w ramach struktury zakładowej lub Działu Jakości lub Organu Nadzorczego – w następujących przypadkach:

- jeżeli powzięli dostatecznie szczegółową wiedzę z na temat:
  - naruszeń przepisów prawa, rozporządzeń, niniejszego Kodeksu Etycznego oraz Modelu 231 w firmie;



- pozyskanych i uznanych za sprzeczne z prawem, wewnętrznymi przepisami, niniejszym Kodeksem Etycznym oraz Modelem 231 zamówień;
- nieprawidłowościach oraz wadliwym działaniu związanym z wykonaniem prac;
- zaniechań, zaniedbań lub fałszerstw w prowadzeniu księgowości lub w przechowywaniu dokumentacji, na której opierają się zapisy księgowe;
- jeżeli podmioty, z którymi utrzymują relacje biznesowe, zaoferowały prezenty lub wynagrodzenie lub też zwrócono się do nich o takowe.

Brak lub spóźniona sygnalizacja w wymienionych powyżej przypadkach będzie skutkowała możliwością nałożeniem sankcji dyscyplinarnych w zależności od powagi zgłoszonego zachowania.

### **Nieodpłatne korzyści i upominki**

W żadnym przypadku, w tym w związku ze specjalnymi okazjami, nie wolno oferować ani przekazywać prywatnym lub publicznym podmiotom trzecim nienależnych wynagrodzeń, upominków lub korzyści o wartości większej niż symboliczna i jakkolwiek przekraczającej normalne zasady uprzejmości, w zamiarze uzyskanie nielegalnych korzyści dla Spółki.

Tym samym nie można przyjmować od prywatnych lub publicznych podmiotów trzecich korzyści lub upominków o wartości większej niż symboliczna.

Za wartość większą niż symboliczna uznaje się równowartość kwoty pieniężnej, która nie przekracza 50,00 Euro. Na każdą korzyść powyżej wyznaczonego limitu musi wyrazić zgodę Dyrektor prowadzący sprawę, a w przypadku Dyrektorów Prezes, w przypadku członków zarządu Zarząd, przy czym beneficjent musi być identyfikowalny.

## WSKAZANIE TRYBU WDRAŻANIA I KONTROLI

### Powołanie Organu Nadzorczego

IMQ powołuje Jednostkę Nadzorczą jako Gwaranta Kodeksu Etycznego, której powierza zadania nadzorowania i monitorowania procesu wdrażania tego Kodeksu oraz Modelu 231.

Zadaniem Organu Nadzorczego jest między innymi:

- dopracowywanie i weryfikowanie treści Kodeksu Etycznego w celu sygnalizowania Zarządowi Spółki potrzeby dostosowania jej do zmieniających się przepisów prawa;
- proponowanie konkretnych procedur mających na celu wdrażanie Kodeksu Etycznego;
- promowanie kampanii komunikacyjnych i zwiększających świadomość tematyki Kodeksu Etycznego oraz konkretnych inicjatyw szkoleniowych skierowanych do *management'u* i pracowników;
- wsparcie operacyjne dla podmiotów, które o to wystąpią, w zakresie interpretacji i wdrażania Kodeksu Etycznego jako stałego narzędzia odniesienia dla prawidłowego zachowania podczas wykonywania swojej pracy;
- weryfikowanie, kontrolowanie i raportowanie najwyższym władzom firmy sygnalizacji naruszeń norm zachowania zawartych w Kodeksie Etycznym tak, aby można było przyjąć - w razie naruszeń - odpowiednie środki;
- weryfikowanie, czy podmioty sygnalizujące zachowania niezgodne z Kodeksem Etycznym są chronione przed presją, ingerencją, zastraszaniem i retorsjami i w razie potrzeby bezzwłoczne informowanie o tym Zarządu;
- sporządzanie półrocznego sprawozdania dla Zarządu na temat stanu procesu wdrażania Kodeksu Etycznego oraz otrzymanych sygnalizacji;
- w ramach relacji wewnątrzgrupowych przekazywanie Organowi Nadzorcemu spółki dominującej półrocznego sprawozdania na temat prowadzonej działalności oraz bezzwłoczne przekazywanie informacji każdorazowo wymaganych przez Organ Nadzorczy Spółki, która prowadzi działalność w zakresie kierowania i koordynacji na mocy art. 2497 Kodeksu Cywilnego, w celu przeprowadzenia istotnych kontroli przepływów finansowych i operacji spółek z Grupy; ponadto jest zobowiązany do współdziałania (tam, gdzie jest to wymagane) we wszystkich kontrolach, które wspomniany Organ Nadzorczy musi przeprowadzić - w poszanowaniu obowiązujących przepisów - w odniesieniu do spraw związanych z zarządzaniem Grupą jak na przykład sporządzanie skonsolidowanego sprawozdania finansowego czy koordynacja działań Grupy mających na celu udział w publicznych przetargach (z drugiej strony Organ Nadzorczy Spółki, która wykonuje działalność kierowniczą i koordynacyjną, jest zobowiązany do wszelkiej współpracy z Organem Nadzorczym Spółki zależnej w dążeniu do realizacji założenia transparentności Grupy).

### Kontrole wewnętrzne i zewnętrzne

#### *Rada Nadzorcza*

IMQ uznaje znaczenie prawne roli Rady Nadzorczej, konieczną przejrzystość kryteriów jej powoływania jak również wymóg przestrzegania przyczyn niemożności kandydowania i wygaśnięcia praw dyktowany przez normę. Wymaga, aby jej członkowie spełniali wysokie wymagania moralne, profesjonalne i personalne, cechowali się niezależnością, skutecznością i autorytetem przy wykonywaniu zadań przypisanych im z mocy prawa.

#### *Spółka audytorska*

Spółka uznaje znaczenie audytu księgowości jako gwarancji prawdziwego i prawidłowego przedstawienia sytuacji ekonomicznej, majątkowej i finansowej Spółki oraz jako wsparcia przy

ocenie ryzyka związanego z systemami kontroli. Wymaga od wyznaczonej Spółki przyjęcia odpowiednich, wewnętrznych modeli risk management, profesjonalnego podejścia w oparciu o analizę ryzyka (risk approach), kompetencji w branży, profesjonalizmu, organizacji i niezależności w wykonywaniu przydzielonego zadania.

#### *Rola członków zarządu, dyrektorów i kierowników funkcyjnych*

Na członkach zarządu, dyrektorach i kierownikach funkcyjnych Spółki ciąży priorytetowa odpowiedzialność w związku z Kodeksem Etycznym oraz Modelem 231. W szczególności muszą:

- postępować zgodnie z wartościami i zasadami Kodeksu Etycznego oraz Modelu 231 tak, aby świecić przykładem swoim współpracownikom;
- pomagać współpracownikom tak, aby postrzegali przestrzeganie Kodeksu jako zasadniczą część jakości swojej pracy;
- zachęcać współpracowników do analizy całości aspektów związanych z zastosowaniem i interpretacją Kodeksu oraz Modelu 231.

Jeżeli pracownik lub współpracownik nie ma pewności, czy postępuje lub może postępować zgodnie z postanowieniami niniejszego Kodeksu, musi bezzwłocznie skonsultować się ze swoimi przełożonymi.

W celu zapewnienia faktycznego stosowania Kodeksu Spółka przewiduje kanały informacyjne, za pomocą których wszystkie osoby, które powezmą wiedzę na temat ewentualnych zachowań niezgodnych z prawem, będą mogły swobodnie, bezpośrednio i w sposób poufny zawiadomić najwyższe władze firmy oraz Organ Nadzorczy.

Spółka oczekuje od każdego członka zarządu, pracownika i współpracownika bezzwłocznego sygnalizowania wszelkich zachowań niezgodnych z zasadami Kodeksu.

### **Znaczenie sygnalizacji**

W celu zapewnienia faktycznego stosowania Kodeksu Spółka przewiduje kanały informacyjne, za pomocą których wszystkie osoby, które powezmą wiedzę na temat ewentualnych zachowań niezgodnych z prawem, będą mogły swobodnie, bezpośrednio i w sposób poufny zawiadomić najwyższe władze firmy oraz Organ Nadzorczy (patrz następny paragraf „Sygnalizacja naruszeń Kodeksu Etycznego oraz Modelu 231”).

Spółka oczekuje od każdego adresata Kodeksu Etycznego oraz Modelu 231 bezzwłocznego sygnalizowania wszelkich zachowań niezgodnych z zasadami Kodeksu oraz Modelu.

### **Przejrzystość dokumentacji i księgowości**

Wszystkie dokumenty firmowe muszą być sporządzane i upowszechniane w poszanowaniu zasad prawdomówności, dokładności, kompletności i jasności. Stanowi to fundamentalną wartość dla IMQ, również dla celów zapewnienia akcjonariuszom i podmiotom trzecim możliwości uzyskania jasnego obrazu ekonomicznej, majątkowej i finansowej sytuacji przedsiębiorstwa.

Każda operacja księgowa musi być odpowiednio zarejestrowana i udokumentowana tak, aby możliwa była weryfikacja odpowiednich procesów decyzyjnych, jej autoryzacji i przebiegu.

Każda czynność lub operacja przeprowadzana przez Przedstawicieli Firmy musi być wsparta odpowiednią, przejrzystą i kompletną dokumentacją, która będzie przechowywana w aktach tak, aby w każdej chwili możliwa była kontrola motywacji, charakterystyki operacji oraz ustalenie podmiotów, które zrealizowały daną operację, wydały zgodę i przeprowadziły kontrolę.

Zapisy księgowe oparte na ocenach ekonomiczno-majątkowych muszą przestrzegać zasad racjonalności i ostrożności, zgodnie z zasadami w ujęciu cywilistycznym.

Każda osoba, która powezmie wiedzę na temat możliwych zaniechań, fałszerstw, nieprawidłowości w prowadzeniu księgowości oraz podstawowej dokumentacji jak też na temat naruszeń zasad ustalonych w Kodeksie Etycznym oraz w Modelu 231, zobowiązana jest do bezzwłocznego poinformowania o tym fakcie swojego kierownika oraz Organ Nadzorczy.

## **Sygnalizacja naruszeń Kodeksu Etycznego oraz Modelu 231**

IMQ ustala konkretne kanały komunikacji, za pomocą których zainteresowane podmioty będą mogły kierować, również anonimowo, swoje sygnalizacje dotyczące stosowania lub naruszania Kodeksu Etycznego oraz Modelu 231 jak też ewentualnych braków stwierdzonych w systemach kontroli, które służą zapobieganiu tego typu naruszeniom.

Wspomniane kanały to:

- zwyczajna poczta (adres: IMQ S.p.A. – Organ Nadzorczy – Via Quintiliano, 43 – 20138 Mediolan)
- poczta elektroniczna (adres: [odv231@imq.it](mailto:odv231@imq.it))

i mogą być wykorzystywane w celu uzyskania wyjaśnień na temat wątpliwości dotyczących treści niniejszego Kodeksu Etycznego oraz Modelu 231.

Adresatem sygnalizacji oraz podmiotem odpowiedzialnym za zarządzanie nimi jest Organ Nadzorczy.

Sygnalizacje anonimowe będą uwzględniane wyłącznie wtedy, gdy będą odpowiednio szczegółowo udokumentowane i możliwe do zweryfikowania: zatem sygnalizowane zdarzenia muszą być opisane na tyle szczegółowo, aby umożliwić przeprowadzenie konkretnych kontroli co do zasadności Sygnalizacji. W razie braku takiej możliwości, przystąpienie do etapu ustaleń będzie niemożliwe.

Jak podano w paragrafie „Szczególne obowiązki pracowników Spółki” niniejszego Kodeksu Etycznego, pracownicy zobowiązują się do bezzwłocznego i poufnego sygnalizowania właściwym Podmiotom Funkcyjnym potencjalnie niezgodnych z prawem zachowań innych osób w trakcie pracy, o których powezną szczegółową wiedzę.

Pracownicy, którzy otrzymają sygnalizację przekazaną poza specjalnie do tego przygotowanymi kanałami, muszą bezzwłocznie i w całości przekazać ją Organowi Nadzorcemu, zapewniając najwyższą poufność i ochronę tożsamości podmiotu dokonującego sygnalizacji oraz podmiotów, których dotyczy sygnalizacja, bez narażania na szwank skuteczności działań weryfikacyjnych.

W przypadku każdej otrzymanej sygnalizacji Organ Nadzorczy:

- przesyła podmiotowi dokonującemu sygnalizacji, w przypadku, gdy została podana jego tożsamość, zawiadomienie o przyjęciu sygnalizacji (w terminie trzech dni roboczych od jej otrzymania);
- przekazuje do podpisania podmiotowi dokonującemu sygnalizacji pouczenie na mocy art. 13 rozporządzenia z mocą ustawy z dnia 30.06.2003 r., nr 196 (Kodeks ochrony danych osobowych) dotyczące przetwarzania jego danych osobowych zgromadzonych poprzez sygnalizację;
- podejmuje działania w celu zabezpieczenia podmiotu dokonującego sygnalizacji przed wszelkiego rodzaju retorsjami - rozumianymi jako działania, które mogą skutkować choćby podejrzeniem jakiejś formy dyskryminacji czy penalizacji - za dozwoloną sygnalizację, której dokonał w dobrej wierze;
- zapewnia poufność tożsamości podmiotu dokonującego sygnalizacji, z zastrzeżeniem obowiązków wynikających z mocy prawa;
- dokonuje analizy sygnalizacji wysłuchując ewentualnie jej autora i osobę odpowiedzialną za domniemane naruszenie w ramach dochodzenia, w związku z którym może wnioskować, w razie konieczności, o wsparcie Organu Nadzorczego Spółki dominującej;
- w przypadku stwierdzenia naruszenia Kodeksu Etycznego lub Modelu 231, przekazuje sygnalizację (a nie informacje o podmiocie dokonującym sygnalizacji) oraz ewentualne sugestie, które uzna za niezbędne, władzom firmy lub zainteresowanym Podmiotom Funkcyjnym, w zależności od powagi naruszenia, oraz proponuje ponadto zastosowanie

odpowiednich środków dyscyplinarnych. Odpowiednie podmioty określają środki, które należy podjąć zgodnie z obowiązującymi przepisami oraz systemem dyscyplinarnym przyjętym przez Spółkę, dbają o ich wdrożenie i przekazują następnie wynik Organowi Nadzorcemu;

- w przypadku niemożliwej do zweryfikowania sygnalizacji, tzn. której zawartość nie jest wystarczająca, aby sprawdzić zasadność sygnalizacji, zarządza archiwizację przypadku w następstwie konsultacji z władzami firmy lub zainteresowanymi Podmiotami Funkcyjnymi oraz informuje o tym fakcie na piśmie podmiot dokonujący sygnalizacji z podaniem uzasadnienia;
- w przypadku stwierdzenia działania w złej wierze ze strony podmiotu dokonującego sygnalizacji, informuje władze firmy lub zainteresowane Podmioty Funkcyjne, które zastrzegają sobie prawo do podjęcia działań wobec podmiotu dokonującego sygnalizacji, który świadomie rzuca fałszywe oskarżenia lub działa umyślnie. Działania te mogą obejmować jeden ze środków systemu kar przewidzianego w Krajowym Zbiorowym Układzie Pracy odniesienia aż po rozwiązanie stosunku pracy w zależności od ciężaru zachowania. Ponadto podmioty będące przedmiotem sygnalizacji zgłoszonych w złej wierze zostaną poinformowane o ich treści.

### **System dyscyplinarny**

Nieprzestrzeganie norm zawartych w Kodeksie Etycznym oraz w Modelu 231 skutkuje zastosowaniem jednego ze środków wyszczególnionych w systemie kar przewidzianym w mających zastosowanie Krajowych Zbiorowych Układach Pracy.

Te same naruszenia, jeżeli zostały popełnione przez podmioty nieuregulowane przez mające zastosowanie Krajowe Zbiorowe Układy Pracy, mogą skutkować przerwaniem stosunku opartego na zaufaniu i w związku z tym stanowić uzasadniony powód przerwania tego stosunku.

Systemy dyscyplinarne przewidziane w mających zastosowanie Krajowych Zbiorowych Układach Pracy dla pracowników IMQ, które przywołuje się w tym miejscu w całości, są uznawane za niezbędny element zapewnienia wdrożenia Kodeksu Etycznego oraz Modelu 231. Koniecznym jest zatem, aby pracownicy oraz kadra kierownicza Spółki zapoznali się z wyprzedzeniem z sankcjami, na które są narażeni w przypadku naruszenia przewidzianych w nich zasad.

Sankcje mogą zostać nałożone nie tylko w związku ze stwierdzonym naruszeniem zasad zachowania oraz zobowiązań określonych w Kodeksie Etycznym oraz w Modelu 231, ale również z powodu zaniechania lub przekazania z opóźnieniem sygnalizacji zachowań niezgodnych, o których powzięto szczegółową wiedzę, jak również z powodu nieprawidłowego wykorzystania i w złej wierze sygnalizacji.

### **Zapytania o wyjaśnienia dotyczące Kodeksu Etycznego oraz Modelu 231**

Każda osoba, które potrzebuje wyjaśnień co do treści Kodeksu Etycznego oraz Modelu 231, może wysłać zapytanie na adres: [odv231@imq.it](mailto:odv231@imq.it).

### **Komunikacja i upowszechnianie Kodeksu Etycznego oraz Modelu 231**

IMQ zobowiązuje się do zapewnienia odpowiedniej znajomości Kodeksu Etycznego oraz Modelu 231 jak też do upowszechniania ich za pomocą wszelkich środków, które uzna za właściwe (w tym za pomocą własnej strony internetowej [www.imq.it](http://www.imq.it)), wszelkim zainteresowanym podmiotom za pomocą odpowiednich i właściwych powiadomień.

Aby każdy mógł dostosować swoje zachowania do zachowań opisanych w niniejszym Kodeksie Etycznym oraz Modelu 231, IMQ zapewnia odpowiedni program szkoleniowy oraz ciągłe uwrażliwianie na zawarte w nim wartości i normy etyczne.