

ETYKA BIZNESU

PASELL - Kodeks Etyki i Postępowania

PASELL

INFORMACJE O DOKUMENCIE

Firma:	Grupa PASELL
Data:	09/12/2021
Napisane przez:	Roberto Amitrano
Zatwierdzone przez:	Zarząd - Walne Zgromadzenie
Wersja:	1.0
Tytuł dokumentu:	GEN_PPL_IN_IMS_CodeofEthics_v.1.0.docx
Liczba stron:	20

WERSJA

Wersja	Dane	Opis zmian	Autor
0	09/12/2021	Wydanie pierwsze	RA

ZARZĄD**Francesco Amitrano****Roberto Amitrano**

Powyższe podpisy poświadczają, że niniejszy dokument został sprawdzony i zaakceptowany oraz pokazuje, że sygnatariusze są świadomi wszystkich zawartych w nim wymagań i zobowiązują się zapewnić ich stosowanie.

*Niniejszy Kodeks Etyki został zatwierdzony przez Zgromadzenie Wspólników **PASELL** w dniu*

15/01/2022

SPIS TREŚCI

1	WIZJA PASELL	6
2	DEFINICJE	7
3	ZASADY OGÓLNEGO POSTĘPOWANIA	8
3.1	LEGALNOŚĆ	8
3.2	UCZCIWOŚĆ	8
3.3	NIEDYSKRIMINACJA	8
3.4	POUFNOŚĆ	9
3.5	RZETELNOŚĆ	9
3.6	LOJALNOŚĆ	9
3.7	OCHRONA PRAW I GODNOŚCI PRACOWNIKÓW	9
3.8	TRANSPARENTNOŚĆ	10
3.9	ZGODNOŚĆ Z PRAWEM TRANSAKCJI FINANSOWYCH I PODATKOWYCH	10
3.10	ZGODNOŚĆ Z PRAWEM CZYNNOŚCI WYKONYWANYCH Z WYKORZYSTANIEM URZĄDZEŃ KOMPUTEROWYCH	10
3.11	OCHRONA ŚRODOWISKA	10
4	RELACJE Z PRACOWNIKAMI I WSPÓLPRACOWNIKAMI	11
4.1	DOBÓR PERSONELU	11
4.2	ZARZĄDZANIE ZASOBAMI LUDZKIMI	12
4.3	PROFESJONALIZM I SZACUNEK DLA FIRMY, WSPÓLPRACOWNIKÓW I INTERESARIUSZY ZEWNĘTRZNYCH	12
5	ŚRODOWISKO	14
5.1	ŚRODOWISKO	14
5.2	ŚRODOWISKO PRACY	14
6	ZARZĄDZANIE PRZEDSIĘBIORSTWEM	15
6.1	ZGODNOŚĆ Z PROCEDURAMI WEWNĘTRZNYMI	15
6.2	ZARZĄDZANIE KSIĘGOWOŚCIĄ	15
6.3	PRZEPISY DOTYCZĄCE PRZECIWDZIAŁANIA PRANIU PIENIĘDZY, WINDYKACJI I PŁATNOŚCI	15
6.4	OCHRONA MIENIA	16
6.5	KOMUNIKACJA	16
7	RELACJE ZEWNĘTRZNE	17
7.1	RELACJE Z WŁADZAMI I ADMINISTRACJĄ PUBLICZNĄ	17
7.2	STOSUNKI Z ORGANIZACJAMI POLITYCZNYMI I ZWIĄZKOWYMI	17
7.3	RELACJE Z KLIENTAMI I DOSTAWCAMI	17
8	SYSTEM KONTROLI WEWNĘTRZNEJ	19
9	WEWNĘTRZNY SYSTEM KONTOLI	20

CEL DOKUMENTU

Głównym celem niniejszego dokumentu jest wskazanie zestawu zasad i wytycznych, którymi powinni kierować się Dyrekcja, Pracownicy i Współpracownicy **PASELL** podczas wykonywania swoich czynności zawodowych. Kodeks Etyki stanowi kartę podstawowych praw i obowiązków Spółki oraz określa jej odpowiedzialność etyczno-społeczną i wartości, które ją wyróżniają: jest to dokument dobrowolny, sporządzony w celu przypomnienia wszystkim i zawsze o duchu, który ożywia **PASELL** i jego umiejętność zintegrowania swojej działalności gospodarczej z poszanowaniem i ochroną interesów wszystkich osób, z którymi się odnosi, oraz z ochroną i zachowaniem zasobów środowiska.

Podstawową działalnością **PASELL** jest projektowanie i produkcja komponentów (betonowych, gumowych, plastikowych i metalowych) do urządzeń gospodarstwa domowego z zakładami produkcyjnymi w czterech krajach:

- **PASELL s.r.l.** z siedzibą w Forino (AV – Włochy) i Montoro (AV – Włochy),
- **PASELL SLOVAKIA s.r.o.** z siedzibą w Popradzie (Słowacja),
- **PASELL Beyaz Eşya Yan Sanayi ve Ticaret A.Ş.** z siedzibą w Stambule (Turcja),
- **PASELL Polonia Sp. z o.o.** z siedzibą w Radomsku (Polska).

ZASTOSOWANIE

Niniejszy dokument jest ważny i dotyczy wszystkich Spółek **PASELL**.

WPROWADZENIE

Grupa **PASELL** działa na rynku AGD w regionie EMEA, we Włoszech, Słowacji, Turcji i Polsce, produkując wyroby betonowe, plastikowe, gumowe i metalowe zgodnie ze Zintegrowanym Systemem Zarządzania (Jakość, Środowisko i Bezpieczeństwo, CSR). Podstawową działalnością jest produkcja i sprzedaż przeciwwag do pralek i zmywarek, ale także produkcja węży wlotowych i wylotowych, uszczelek gumowych i elementów metalowych.

Nadrzędnym celem Grupy jest rozszerzenie działalności (zarówno w podstawowej działalności, jak i w nowych sektorach), realizowanej dzięki elastycznej organizacji, ciągłemu dążeniu do badań i rozwoju nowych technologii oraz innowacji (zarówno produktowych, jak i procesu), również dzięki zastosowaniu technologicznego mixu automatyzacji i połączeń zgodnie z wymogami Przemysłu 4.0, a przede wszystkim dzięki ciągłemu postępowi ekspansji międzynarodowej.

Biorąc pod uwagę międzynarodowy charakter działalności oraz w celu nawiązania i utrzymania relacji zaufania między Grupą a różnymi interesariuszami, **PASELL** postanowił przyjąć **Kodeks Etyczny**, który zapewnia przede wszystkim stałą zgodność z obowiązującymi przepisami, ze świadomością, że przepisy prawne mogą nie być wystarczające i że muszą być poparte zbiorem ogólnych i szczegółowych zasad etycznych, odpowiednich do kierowania indywidualnymi i zbiorowymi zachowaniami i wyborami w celu jak najlepszego osiągnięcia wyznaczonych celów.

Kodeks ten opiera się na Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka z 1948 r., Deklaracji z Rio z 1992 r w sprawie środowiska i rozwoju., Deklaracji MOP z 1998 r. w sprawie podstawowych zasad i praw pracowniczych oraz X zasadach INICJATYWY ONZ Global Compact, do których **PASELL** stosuje się od 2005 r. wraz z rozszerzeniem 17 Celów Zrównoważonego Rozwoju (**SDG**) Agendy 2030.

1 WIZJA PASELL

PASELL ma świadomość, że autorytet firmy jest odzwierciedlany, przez kompetencje jej współpracowników i wysoką jakość usług świadczonych klientom, a także przez dbałość o potrzeby całej społeczności.

Zasady, które zawsze inspirowały pracę Grupy, zostały formalnie zebrane w niniejszym **Kodeksie Etyki Postępowania**, w przekonaniu, że rzetelność buduje się na co dzień poprzez poszanowanie zasad i docenianie ludzi.

Niniejszy Kodeks Etyki stanowi zatem element charakterystyczny i identyfikujący wobec rynku i stron trzecich, których wiedza i dzielenie się, wymagane od wszystkich osób pracujących w Grupie i / lub współpracujących, stanowią podstawę naszej działalności i pierwszy krok do przyczynienia się do realizacji naszej wizji.

Celem Pasell jest zatem **dążenie do doskonałości na rynku, na którym działa, również poprzez Zrównoważony Rozwój, ochronę Środowiska i Bezpieczeństwo zaangażowanych osób poprzez spójność zachowań szanujących etykę społeczną, uzyskiwanie satysfakcji i zapewnianie wartości dodanej dla Pracownika, dla Klienta i, ogólnie, dla Społeczności.**

Cel ten jest realizowany poprzez **SDG 9 – Budowanie odpornej infrastruktury i promowanie innowacji oraz sprawiedliwej, odpowiedzialnej i zrównoważonej industrializacji**. W rzeczywistości promuje się procesy przemysłowe, które nie mają wpływu na środowisko, a rozwój infrastruktury jest wspierany przez rozwój innowacji i procesów badawczych zgodnie z zasadami zrównoważonego rozwoju, ograniczanie ilości odpadów i zachęcanie do ich ponownego wykorzystania w cyklach produkcyjnych (**SDG 12 – Zapewnienie zrównoważonych wzorców produkcji i konsumpcji**).

2 DEFINICJE

W niniejszym Kodeksie Etyki stosuje się następujące definicje, przy czym należy rozumieć, że te w liczbie mnogiej mają również zastosowanie do odpowiedniego terminu w liczbie pojedynczej i odwrotnie.

- **Kodeks Etyczny:** niniejszy dokument, zawierający wszystkie zasady, wartości odpowiedzialności wewnętrznej i zewnętrznej wszystkich podmiotów i organów działających w **Grupie PASELL** i z nią.
- **Współpracownicy:** osoby fizyczne, które – ze względu na swoje udokumentowane doświadczenie i specjalizację – współpracują z Grupą na podstawie autonomicznych umów o świadczenie wysoko wykwalifikowanych profesjonalnych usług.
- **Odbiorcy:** członkowie Zarządu, Dyrekcja, kadra kierownicza wyższego szczebla, menedżerowie, pracownicy, pracownicy delegowani, współpracownicy, dostawcy, operatorzy finansowi i wszyscy ci, którzy utrzymują relacje ze Spółką lub prowadzą działalność w jej imieniu.
- **Odbiorcy wewnętrzni:** pracownicy, wszyscy współpracownicy **PASELL**, z jakiegokolwiek powodu, w tym okazjonalni i/lub tylko czasowi, a także członkowie Zarządu, audytor, i każdy obecny Zarząd Biegłych Rewidentów
- **Pracownicy:** wszyscy, którzy pozostają w stosunku pracy w Spółce, z kwalifikacjami kierowniczymi lub bez.
- **Dostawcy:** osoby fizyczne lub prawne, które dostarczają towary, usługi i doradztwo Spółce i ich współpracownikom.
- **Klienci:** osoby prawne, które otrzymują towary, usługi i porady na rzecz Spółki i ich współpracowników.
- **Firma/ Spółka:** **PASELL** i wszystkie spółki należące do Grupy.
- **Struktura:** wskazuje Obszar/Zarząd/Funkcję, na którą spółka jest podzielona.
- **Interesariusze:** interesariusze, tj. wszystkie podmioty, osoby lub organizacje aktywnie zaangażowane w działalność Spółek, na których interesy wpływa (negatywnie lub pozytywnie) wynik prowadzonych działań i których działanie (lub reakcja) z kolei na nie wpływa.

3 ZASADY OGÓLNEGO POSTĘPOWANIA

Postępowanie Odbiorców, na wszystkich poziomach spółki, opiera się na zasadach legalności, poprawności, niedyskryminacji, poufności, staranności, lojalności, ochrony praw i godności pracowników, przejrzystości, legalności transakcji finansowych i podatkowych oraz działań prowadzonych za pośrednictwem mediów informatycznych oraz ochrony środowiska.

3.1 Legalność

Podstawową zasadą **Pasell** jest przestrzeganie przepisów ustawowych, wykonawczych i ogólnie przepisów obowiązujących we Włoszech i we wszystkich innych krajach, w których działa, a także niniejszego Kodeksu Etyki i procedur firmowych. W związku z tym Spółka prowadzi swoją działalność w celu zapewnienia zgodności swoich czynów i dokumentów z celami określonymi przez prawo, przepisy, ogólnie przez przepisy obowiązujące we Włoszech i we wszystkich innych krajach, w których działa, a także przez niniejszy Kodeks Etyki i procedury firmowe. Wszyscy Odbiorcy są zatem zobowiązani do przestrzegania wszystkich obowiązujących przepisów i do bycia na bieżąco na temat zmian legislacyjnych, a także korzystania z możliwości szkoleniowych oferowanych przez **PASELL**. Spółka uważa przejrzystość sprawozdań finansowych i rachunkowości za podstawową zasadę prowadzenia działalności i ochrony reputacji.

3.2 Uczciwość

Poprawność i uczciwość moralna to niezbywalne obowiązki wszystkich Odbiorców. Odbiorcy zobowiązani są do nienawiązywania żadnych uprzywilejowanych relacji z osobami trzecimi mającymi na celu uzyskanie niewłaściwych korzyści.

Wykonując swoją działalność, Odbiorcy są zobowiązani do nieprzyjmowania darowizn, przysług lub usług jakiegokolwiek rodzaju (z wyjątkiem przedmiotów o niewielkiej wartości) i, ogólnie, do nieprzyjmowania żadnego odpowiednika w celu niewłaściwego przyznania korzyści osobom trzecim. Z kolei Odbiorcy nie mogą przekazywać darowizn w gotówce lub towarach osobom trzecim ani w żadnym wypadku oferować nielegalnych usług lub przysług jakiegokolwiek rodzaju (z wyjątkiem przedmiotów o niewielkiej wartości lub prezentów o uprzejmości handlowej autoryzowanych przez Spółkę) w związku z działalnością, którą prowadzą na rzecz **PASELL**. Wewnętrzne przekonanie o działaniu w interesie Spółki nie zwalnia Odbiorców z obowiązku przestrzegania reguł i zasad niniejszego Kodeksu.

3.3 Niedyskryminacja

W relacjach z Interesariuszami, a w szczególności w doborze i zarządzaniu personelem, w organizacji pracy, w wyborze, selekcji i zarządzaniu dostawcami, a także w relacjach z organami i instytucjami, **PASELL** unika i odrzuca wszelką dyskryminację ze względu na wiek, płeć, rasę, pochodzenie etniczne, orientację seksualną, stan zdrowia, poglądy polityczne i związkowe, religię, kulturę i narodowość rozmówców. **PASELL** jednocześnie promuje integrację poprzez promowanie dialogu międzykulturowego, ochronę praw mniejszości i słabych. - Cel zrównoważonego rozwoju **nr 10: Redukowanie nierówności wewnątrz i między narodami.**

3.4 Poufność

PASELL zobowiązuje się do zapewnienia ochrony i poufności danych osobowych Odbiorców i Interesariuszy, zgodnie ze wszystkimi obowiązującymi przepisami.

Odbiorcy są zobowiązani do niewykorzystywania informacji poufnych, uzyskanych w wyniku ich działalności zawodowej, do celów niezwiązanych z wykonywaniem tej działalności, a w każdym przypadku do działania zgodnie z obowiązkami zachowania poufności przyjętymi przez **PASELL** wobec wszystkich Interesariuszy.

W szczególności Odbiorcy są zobowiązani do zachowania najwyższej poufności dokumentów odpowiednich do ujawnienia know-how, informacji transportowych, informacji handlowych i transakcji korporacyjnych.

3.5 Rzetelność

Relacje między **PASELL** a jego pracownikami opierają się na wzajemnym zaufaniu: pracownicy są zatem zobowiązani do pracy na rzecz interesów firmy, zgodnie z wartościami określonymi w niniejszym Kodeksie.

Odbiorcy muszą powstrzymać się od wszelkich działań, które mogą stanowić konflikt z interesami **PASELL** poprzez odstąpienie od dochodzenia osobistych interesów sprzecznych z uzasadnionymi interesami Spółki. W przypadkach możliwości wystąpienia konfliktu interesów, Odbiorcy są zobowiązani do bezzwłocznego skontaktowania się ze swoim przełożonym, aby firma mogła ocenić i ewentualnie zatwierdzić potencjalnie sprzeczną działalność.

W przypadku naruszenia, Spółka podejmie wszelkie odpowiednie środki w celu zakończenia konfliktu interesów, zastrzegając sobie prawo do działania dla własnej ochrony.

Ponadto Odbiorcy wewnętrzni są zobowiązani do przestrzegania procedury firmowej dotyczącej autoryzacji/komunikowania zleceń od innych firm/osób fizycznych lub od organów Administracji publicznej.

3.6 Lojalność

PASELL i Odbiorcy zobowiązują się do tworzenia uczciwej konkurencji, zgodnie z ustawodawstwem krajowym i unijnym, ze świadomością, że uczciwa konkurencja stanowi dobry bodziec dla procesów innowacyjnych i rozwojowych, a także chroni interesy konsumentów i społeczności. Uczciwość jest kluczową zasadą etyczną dla działań prowadzonych przez **PASELL** dla realizacji jego *misji*. Odbiorcy muszą być świadomi etycznego znaczenia swoich działań i w żadnym wypadku realizacja interesu Spółki nie może usprawiedliwiać działania, które nie jest zgodne z uczciwym postępowaniem.

3.7 Ochrona praw i godności pracowników

PASELL chroni dobrostan organizacyjny w miejscu pracy, promuje klimat współpracy, promuje gotowość do słuchania, aby zapobiec wszelkim sytuacjom konfliktu, dyskomfortu i wykluczenia, a także dyskryminującego, nękającego i szkodliwego zachowania. Każdy wewnętrzny Odbiorca pracuje w celu zagwarantowania spokojnego i wolnego od uprzedzeń środowiska pracy z poszanowaniem osoby i godności jednostki.

Relacje między Odbiorcami opierają się na wartościach współzycia obywatelskiego oraz na podstawowych zasadach Konstytucji, które wyznają równą godność społeczną, bez dyskryminacji ze względu na narodowość, język, płeć, rasę, przekonania religijne, przynależność polityczną i związkową, warunki fizyczne lub psychiczne.

3.8 Transparentność

Spółka w jasny i przejrzysty sposób informuje Interesariuszy o ich sytuacji oraz wynikach ekonomicznych i zarządczych, nie faworyzując żadnej grupy interesu ani osoby.

3.9 Zgodność z prawem transakcji finansowych i podatkowych

Zarządzanie obowiązkami podatkowymi **PASELL** odpowiada zasadom poprawności, prawdy, dokładności i kompletności danych przekazywanych Administracji Publicznej poprzez deklaracje podatkowe.

Spółka zobowiązuje się do dostarczania oświadczeń księgowych odpowiadających jej sytuacji podatkowej oraz do zagwarantowania prawdziwości, poprawności i kompletności elementów księgowych zawartych w deklaracji VAT, w fakturach dotyczących wykonanych lub otrzymanych usług, a także do powstrzymania się od uwzględniania w deklaracjach podatkowych kosztów nieponiesionych faktycznie.

3.10 Zgodność z prawem czynności wykonywanych z wykorzystaniem urządzeń komputerowych

Sprzęt komputerowy dostarczany Odbiorcom musi być użytkowany w pełnej zgodności z obowiązującymi przepisami prawa, jego przeznaczeniem, regulacjami wewnętrznymi oraz w celu ochrony jego zachowania i funkcjonalności, również w odniesieniu do bezpieczeństwa komputerowego. Odbiorcy zobowiązani są do korzystania z narzędzi informatycznych oraz dostępu do infrastruktury firmy zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa i procedurami firmowymi.

Zabronione jest zatem nieprawidłowe korzystanie z narzędzi informatycznych należących do **PASELL**, z którego może wynikać nieuprawniony dostęp do systemu komputerowego lub elektronicznego osoby trzeciej, przechwyceniu, utrudnieniu lub bezprawnym przerwaniu komunikacji komputerowej, do uszkodzenia informacji, danych i prywatnych programów komputerowych lub nawet używanych przez państwo lub inny organ i uszkodzenia systemów komputerowych lub telematycznych, zarówno prywatnych, jak i użyteczności publicznej. Ponadto nielegalne posiadanie i rozpowszechnianie kodów dostępu do systemów informatycznych lub telematycznych, udostępnianie sprzętu, urządzeń lub programów informatycznych mających na celu uszkodzenie lub przerwanie działania systemu informatycznego lub telematycznego, a także instalowanie sprzętu przeznaczonego do przechwytywania, zapobiegania lub przerywania komunikacji komputerowej lub telematycznej.

3.11 Ochrona środowiska

Firma konstruktywnie przyczynia się do ekologicznego zrównoważonego rozwoju wszystkich swoich działań. Zaangażowanie **PASELL** w ochronę środowiska jest realizowane poprzez planowanie działań, które dążą do równowagi między inicjatywami gospodarczymi a podstawowymi potrzebami

środowiskowymi zgodnie z krajowymi i międzynarodowymi przepisami w tym zakresie. W tym celu Spółka podejmuje wszelkie działania mające na celu zmniejszenie wpływu swojej działalności na środowisko oraz zobowiązuje się do wdrożenia działań mających na celu podnoszenie świadomości i poszanowania środowiska.

4 RELACJE Z PRACOWNIKAMI I WSPÓŁPRACOWNIKAMI

Zasoby ludzkie są dla **PASELL** fundamentalną i ważną siłą, od której wymaga się profesjonalizmu, poświęcenia, lojalności i ducha współpracy. Relacje między Pracownikami na wszystkich szczeblach bazują zatem na następujących kryteriach: uczciwości, współpracy, solidarności i wzajemnym szacunku, także w logice rozwoju dobrostanu ludzi, a szerzej – dobrostanu organizacyjnego. Firma zobowiązuje się do przyjęcia kryteriów: bezstronności, zasług, kompetencji i profesjonalizmu przy podejmowaniu decyzji dotyczących stosunku pracy ze swoimi Pracownikami i oferuje wszystkim, w pełnej zgodności z prawem i CCNL, takie same możliwości zatrudnienia, tak aby mogli korzystać z uczciwego traktowania i wynagradzania, opartego wyłącznie na kryteriach zasług i kompetencji. Dyrektor pracuje nad tym, aby wszyscy menedżerowie poszczególnych struktur firmy, zarówno włoskich, jak i zagranicznych, przyjęli zachowania zgodne z kryteriami wymienionymi powyżej. W pełnej zgodności z **Sustainable Development Goal 3 (SDG 3)– Zapewnienie zdrowia i dobrego samopoczucia wszystkim i w każdym wieku** **PASELL** wprowadza w życie szereg działań, które gwarantują bezpieczeństwo i higienę pracy, jednocześnie dbając o to, aby działalność gospodarcza nie wpływała negatywnie na zdrowie.

4.1 Dobór personelu

Ocena i selekcja personelu odbywa się w sposób uczciwy i transparentny, z poszanowaniem równych szans w celu połączenia potrzeb **PASELL** z profilami zawodowymi, ambicjami i oczekiwaniami kandydatów.

PASELL przyczynia się również w niewielkim stopniu do realizacji Celu SDG 1 *Wyeliminowanie wszelkich form ubóstwa na świecie* poprzez tworzenie możliwości zatrudnienia dla grup znajdujących się w najbardziej niekorzystnej sytuacji, zapewnienie godnych warunków płacowych pracownikom, co pozytywnie wpływa na społeczności lokalne.

PASELL zobowiązuje się do podjęcia wszelkich środków, które pozwolą uniknąć wszelkich form faworyzowania w procesie doboru personelu, stosując obiektywne i merytoryczne kryteria, z poszanowaniem godności kandydatów oraz w interesie dobrego funkcjonowania firmy. Zatrudniony personel, również poprzez wdrożenie niniejszego Kodeksu, otrzymuje jasne i prawidłowe informacje o rolach, obowiązkach, prawach i obowiązkach stron.

Agenda ONZ na rzecz zrównoważonego rozwoju 2030 potwierdza pilną potrzebę wyeliminowania najgorszych form pracy dzieci, potrzebę promowania bezpiecznego i zdrowego środowiska pracy dla wszystkich pracowników oraz wyznacza cel położenia kresu wszelkim formom pracy dzieci do 2025 r.

PASELL chce również przyczynić się do korygowania dysproporcji występujących w społecznościach, w których dochodzi do łamania praw człowieka, w których zagrożone jest fizyczne, psychiczne i moralne dobro dzieci: żadna forma pracy dzieci nie jest dozwolona.

- rodziców.

Żadna osoba poniżej wieku określonego w ustawodawstwie krajowym przed ukończeniem obowiązkowej edukacji szkolnej, nie może być zatrudniona przez żadnego dostawcę. Należy podjąć wszelkie odpowiednie środki w celu zapewnienia, że praca dzieci nie jest wykorzystywana, takie jak:

- ewidencja pracowników z datami urodzenia;
- zapewnić dorosłym pracownikom wynagrodzenie zgodne z Kodeksem Pracy, aby mogli zapewnić sobie i swoim rodzinom godne życie, unikając pracy nieletnich;
- wspierać programy edukacyjne, szkoleniowe i doradcze dla pracujących dzieci i ich rodziców.

Ponadto, jak przewidziano w **SDG 8 – Zachęcanie do trwałego, sprzyjającego włączeniu społecznemu i trwałego wzrostu gospodarczego, pełnego i produktywnego zatrudnienia oraz godnej pracy dla wszystkich**, **PASELL** nie wykorzystuje ani nie wspiera przymusowej, obowiązkowej pracy więźniów ani wykorzystywania jakiegokolwiek formy niewolnictwa w działalności produkcyjnej.

4.2 Zarządzanie zasobami ludzkimi

PASELL chroni i wzmacnia swoje zasoby ludzkie, zobowiązując się do utrzymania warunków niezbędnych do rozwoju zawodowego, wiedzy i umiejętności każdej osoby, przeprowadzając odpowiednie szkolenia w celu doskonalenia zawodowego oraz wszelkich inicjatyw zmierzających do realizacji tego celu.

Wszyscy pracownicy otrzymują kopię umowy o pracę, w której wyraźnie wskazane są warunki zatrudnienia, dobrowolny charakter pracy, prawo do rozwiązania umowy i związane z tym kary w przypadku rozwiązania stosunku pracy.

PASELL promuje udział pracowników w życiu firmy, dostarczając narzędzi partycypacyjnych do zbierania opinii i sugestii, zapewniając ich jak najszerszy udział.

Pozostając w maksymalnej dyspozycyjności wobec Spółki, żaden pracownik nie może być zobowiązany do wykonywania zadań, usług lub przysług nie należnych zgodnie z jego umową o pracę i jego rolą w firmie.

Spółka jest mocno zaangażowana w zwalczanie przypadków *mobbingu*, *stalkingu*, przemocy psychicznej oraz wszelkich zachowań dyskryminacyjnych lub naruszających godność osoby wewnątrz i na zewnątrz siedziby firmy. Stosunki między pracownikami muszą opierać się na lojalności, uczciwości i wzajemnym szacunku, z poszanowaniem wartości współżycia obywatelskiego i wolności ludzi.

4.3 Profesjonalizm i szacunek dla Firmy, współpracowników i interesariuszy zewnętrznych

Pracownicy muszą postępować lojalnie, zgodnie z zobowiązaniami podpisanymi w indywidualnej umowie o pracę, z postanowieniami Kodeksu Etyki oraz regulaminami zakładowymi, w szczególności zgodnie z obowiązującymi przepisami zakładowymi, zapewniając wysokie standardy profesjonalizmu i uczciwości w świadczonych usługach.

Wszyscy pracownicy muszą dążyć do utrzymania godnego i opartego na współpracy środowiska pracy, w którym szanuje się godność każdej osoby. Wszyscy pracownicy muszą w szczególności

uniknąć zachowań, które mogłyby stworzyć atmosferę zastraszenia lub obraźliwą w stosunku do współpracowników lub podwładnych w celu zmarginalizowania lub zdyskredytowania ich w miejscu pracy.

Pracownicy muszą unikać zachowań, które szkodzą aktywom **PASELL**, zarządzaniu przedsiębiorstwem, relacjom z zainteresowanymi stronami i wizerunkowi PASELL.

Zachowanie wobec klientów opiera się na dyspozycyjności, szacunku i uprzejmości, z myślą o współpracy i wysoce profesjonalnej relacji.

Decyzje podejmowane przez każdego muszą opierać się na zasadach rozsądnego i ostrożnego zarządzania, muszą być podejmowane poprzez uważną ocenę potencjalnych zagrożeń, ze świadomością, że osobiste wybory przyczyniają się do osiągnięcia pozytywnych wyników biznesowych.

Wszystkie operacje i transakcje muszą przeprowadzane z poprawnością z punktu widzenia zarządzania, kompletnością i przejrzystością informacji, zasadnością pod względem formalnym i merytorycznym oraz jasnością i prawdziwością zapisów księgowych, zgodnie z obowiązującymi przepisami i procedurami firmowymi, i muszą podlegać weryfikacji.

5 ŚRODOWISKO

5.1 Środowisko

Zmiana klimatu jest zjawiskiem, które dotyka wszystkie kraje i ludzi na świecie. Globalne ocieplenie nadal rośnie, emisje gazów cieplarnianych są obecnie o 50% wyższe niż poziom z 1990 r. i oczekuje się, że do 2030 r. ponownie wzrosną o 45 %, chyba że zostaną podjęte natychmiastowe działania egzekucyjne. Skutki zmiany klimatu mogą być nieodwracalne, jeżeli nie zostaną podjęte pilne działania. **SDG 13** – *Promowanie działań na wszystkich szczeblach mających na celu przeciwdziałanie zmianom klimatycznym*, mające na celu wprowadzenie zmiany klimatu jako podstawowego problemu również w przedsiębiorstwach oraz zachęcanie do edukacji i świadomości całej populacji.

PASELL wnosi również istotny wkład w redukcję emisji gazów cieplarnianych poprzez wykorzystanie energii odnawialnej zamiast paliw kopalnych przy wykorzystaniu energii elektrycznej wytwarzanej przez systemy fotowoltaiczne. Te inwestycje **SDG 7** – *Zapewnienie wszystkim dostępu do niedrogich, niezawodnych, zrównoważonych i nowoczesnych systemów energetycznych*, są realizowane od ponad dekady, wyprzedzając globalne problemy związane z chęcią ograniczenia zużycia paliw kopalnych.

5.2 Środowisko pracy

PASELL zobowiązuje się do zapewnienia swoim pracownikom zdrowego, bezpiecznego i higienicznego środowiska pracy, z poszanowaniem ich godności, zgodnie z obowiązującymi przepisami w celu ochrony zdrowia pracowników, osób trzecich i odbiorców, którzy są zobowiązani do ścisłego przestrzegania obowiązujących środków zapobiegawczych i bezpieczeństwa.

Bezpieczeństwo w miejscu pracy zapewniane jest zarówno poprzez ścisłe wdrażanie obowiązujących przepisów prawa, jak i poprzez aktywne promowanie kultury bezpieczeństwa poprzez konkretne programy szkoleniowe. Szkolenie personelu jest centralnym elementem przyjętego systemu zarządzania.

PASELL chroni zdrowie swoich pracowników, zapewniając również przestrzeganie zasad higieny i profilaktyki zdrowotnej. W związku z tym zapewnia odpowiedni sprzęt do ochrony fizycznej pracowników.

Nieadekwatność lub nieskuteczność urządzeń zapobiegających być niezwłocznie zgłaszana do właściwej struktury wewnętrznej.

Ponadto, zgodnie z wymogami prawa, zagwarantowana jest pomoc medyczna dla pracowników w nagłych wypadkach oraz wybrani i przeszkoleni w zakresie procedur pierwszej pomocy przedstawiciele pracowników. Badania lekarskie odbywają się co roku zgodnie z planem.

W przypadku pożaru znajduje się odpowiednia liczba gaśnic i/lub hydrantów, umieszczonych w odpowiedniej odległości między nimi. Urządzenia te są okresowo sprawdzane w celu zapewnienia prawidłowego funkcjonowania i dostępności przez wszystkich odbiorców wewnętrznych.

6 ZARZĄDZANIE PRZEDSIĘBIORSTWEM

6.1 Zgodność z procedurami wewnętrznymi

PASELL wierzy, że efektywność zarządzania i kultura kontroli są niezbędnymi elementami do osiągnięcia celów.

Odbiorcy są zobowiązani do ścisłego przestrzegania wewnętrznych procedur i instrukcji firmy i muszą działać w oparciu o ich odpowiednie profile uprawnień oraz muszą przechowywać całą odpowiednią dokumentację w celu śledzenia działań podejmowanych w imieniu firmy.

6.2 Zarządzanie księgowością

W działalności związanej z zarządzaniem księgowością Odbiorcy są wezwani do działania zgodnie z zasadami prawdomówności, dokładności i przejrzystości, tak aby reputacja **PASELL** była chroniona zarówno wewnątrz, jak i zewnątrz.

Przestrzeganie tych zasad pozwala również firmie planować strategie operacyjne w oparciu o jej rzeczywistą sytuację ekonomiczną i finansową.

Wszystkie pozycje w księgach rachunkowych muszą być zatem poparte kompletną, jasną i ważną dokumentacją, unikając jakiegokolwiek formy pominięcia, fałszerstwa i / lub nieprawidłowości.

W przypadku aktywów lub pozycji ekonomicznych opartych na wycenach i szacunkach, ich rejestracja musi opierać się na kryteriach racjonalności i ostrożności.

6.3 Przepisy dotyczące przeciwdziałania praniu pieniędzy, windykacji i płatności

PASELL zobowiązuje się do przestrzegania wszystkich krajowych i międzynarodowych zasad i przepisów dotyczących przeciwdziałania praniu pieniędzy i finansowej walce z międzynarodowym terroryzmem.

Dyrektorzy, pracownicy i współpracownicy, w kontekście różnych relacji nawiązanych ze spółkami wchodzącymi w skład grupy **PASELL**, nie mogą w żaden sposób i w żadnych okolicznościach brać udziału w zdarzeniach związanych z praniem pieniędzy pochodzącymi z nielegalnej lub przestępczej działalności.

Przed nawiązaniem relacji lub zawarciem umów z nieprzypadkowymi dostawcami i innymi partnerami i/lub Klientami w relacjach biznesowych, pracownicy i/lub współpracownicy muszą działać zgodnie z protokołami i procedurami firmy oraz unikać przeprowadzania podejrzanych operacji pod względem poprawności i przejrzystości. W szczególności pracownicy i współpracownicy muszą z góry zapewnić moralną integralność, reputację i dobre imię drugiej strony.

W szczególności w odniesieniu do identyfikowalności i przechowywania zapisów odbiorcy muszą spełniać następujące wymagania:

- wszystkie transakcje finansowe dokonywane przez lub na rzecz spółki muszą być przeprowadzane w pierwszej kolejności za pośrednictwem identyfikowalnych kanałów elektronicznych, co ma na celu wyeliminowanie pobierania i płatności gotówką lub innymi środkami podobnymi do gotówki;

- wszystkie transakcje finansowe dokonywane przez lub na rzecz firmy **PASELL** muszą być dokładnie i w pełni zarejestrowane w księgach rachunkowych oraz w obowiązkowych ewidencjach;
- wszystkie płatności muszą być dokonywane wyłącznie na rzecz odbiorców, wobec których powstaje zobowiązanie;
- nie wolno dokonywać płatności na rzecz podmiotów (osób fizycznych lub prawnych) należących do list związanych z finansową walką z międzynarodowym terroryzmem (wykazy ONZ, listy WSPÓLNOTY i listy OFAC na stronie internetowej Banku Włoch, sekcja Jednostka Analityki Finansowej);
- nie wolno tworzyć fałszywych, niekompletnych lub wprowadzających w błąd zapisów ani ustanawiać żadnych ukrytych i niezarejestrowanych środków, ani też nie można deponować środków na kontach osobistych lub innych niż **PASELL** ani dokonywać nieautoryzowanego wykorzystania funduszy i zasobów **PASELL**.

6.4 Ochrona mienia

Odbiorcy wykonują swoje funkcje starając się racjonalizować i ograniczać wykorzystanie zasobów firmy: są zobowiązani do prawidłowego stosowania przepisów dotyczących bezpieczeństwa w celu ochrony urządzeń przed nieuprawnionym dostępem, który mógłby poważnie naruszyć prawa do ochrony danych osobowych pracowników i klientów **PASELL**.

6.5 Komunikacja

PASELL zapewnia interesariuszom odpowiednie narzędzia komunikacji, za pomocą których mogą wchodzić w interakcje z firmą w celu przekazywania wniosków, proszenia o wyjaśnienia lub składania skarg.

PASELL promuje skuteczną komunikację korporacyjną, która jest w stanie nawiązać kontakt firmy ze społeczeństwem obywatelskim, aby rozpoznać wymagania i potrzeby społeczności oraz szerzyć jej wartości i misję.

Informacje ujawniane interesariuszom są kompletne i dokładne, dzięki czemu odbiorcy mogą podejmować prawidłowe i świadome decyzje.

Promocja reklamowa **PASELL** respektuje wartości etyczne, chroniąc nieletnich i odrzucając wulgarne lub obraźliwe wiadomości.

7 RELACJE ZEWNĘTRZNE

7.1 Relacje z władzami i administracją publiczną

Relacje z władzami i administracją publiczną muszą opierać się na maksymalnej jasności, przejrzystości i współpracy, w pełnej zgodności z prawem i zgodnie z najwyższymi *standardami* moralnymi i zawodowymi.

Odbiorcy, o ile nie uzyskali wyraźnej zgody, nie mogą nawiązywać w imieniu i na rzecz **PASELL** relacji z Władzami i Administracją Publiczną.

W relacjach z Urzędnikami Publicznymi, Urzędnikami Służb Publicznych i ogólnie z Administracją Publiczną, upoważnieni Odbiorcy będą przestrzegać najwyższych poziomów poprawności i uczciwości, powstrzymując się od wszelkich form nacisków, wyraźnych lub zaołowanych, mających na celu uzyskanie jakiegokolwiek nieuzasadnionej korzyści dla siebie lub dla **PASELL**.

W związku z tym upoważnieni Odbiorcy będą zobowiązani do ścisłego przestrzegania przepisów niniejszego Kodeksu, a także, bardziej ogólnie, przepisów dyrektyw wydanych przez *kierownictwo PASELL*.

7.2 Stosunki z organizacjami politycznymi i związkowymi

PASELL nie faworyzuje ani nie dyskryminuje żadnej organizacji politycznej ani związkowej. Spółka powstrzymuje się od udzielania jakichkolwiek nienależnych składek w jakiegokolwiek formie stronom, związkom zawodowym lub innym formacjom społecznym, z wyjątkiem szczególnych wyjątków, a w każdym razie zawsze w granicach dozwolonych przez obowiązujące przepisy.

Odbiorcy są zobowiązani do powstrzymania się od wszelkich bezpośrednich, pośrednich lub nacisków na przedstawicieli politycznych lub przedstawicieli związków zawodowych.

7.3 Relacje z klientami i dostawcami

Odbiorcy postępują z osobami trzecimi z uprzejmością, kompetencją i profesjonalizmem, w przekonaniu, że od ich postępowania zależy wizerunek i reputacja firmy, a w konsekwencji realizacja celów korporacyjnych.

Odbiorcy muszą powstrzymać się od wszelkich form nieuczciwego lub wprowadzającego w błąd zachowania, które może spowodować, że klienci lub dostawcy będą bazować na nieuzasadnionych faktach lub okolicznościach.

Odbiorcy zobowiązani są do nieustannego angażowania się w oferowanie klientom usługi na czas i wysokiej jakości, starając się ograniczyć wszelkie formy nieprzyjemnej obsługi lub opóźnień, aby zmaksymalizować satysfakcję klientów.

Relacje z dostawcami opierają się na lojalności, uczciwości i przejrzystości.

Wybór dostawców dokonywany jest na podstawie obiektywnych kryteriów efektywności kosztowej, możliwości i wydajności.

Wykluczony jest wybór dostawców na podstawie czysto subiektywnej i osobistej lub ze względu na interesy sprzeczne z interesami firmy.

Odbiorcy muszą wdrożyć wszelkie możliwe kontrole, aby dostawcy i klienci byli również w stanie przestrzegać podstawowych zasad etycznych określonych w niniejszym Kodeksie.

PASELL zawsze działała w pełnej współpracy między Klientem a Dostawcą, aby przekształcić relację w pełne partnerstwo, stosując wewnętrznie procedury operacyjne wrażliwe na kwestie Społecznej Odpowiedzialności, czerpiąc inspirację i zastosowanie z najlepszych praktyk swoich klientów, z którymi kontynuuje opracowanie polityki doskonalenia i podnoszenia świadomości.

PASELL

8 SYSTEM KONTROLI WEWNĘTRZNEJ

Przestrzeganie postanowień niniejszego Kodeksu powierzone jest ostrożnemu, rozsądnemu i starannemu nadzorowi każdego z Odbiorców, w zakresie ich odpowiednich ról i funkcji w firmie.

Wszystkich Odbiorców prosimy o zgłaszanie swoim bezpośrednim przełożonym faktów i okoliczności potencjalnie sprzecznych z zasadami i przepisami niniejszego Kodeksu.

*Kierownictwo **Pasell*** i organy odpowiedzialne za ten cel podejmują wszelkie niezbędne środki, aby położyć kres naruszeniom, mogąc zastosować wszelkie środki dyscyplinarne zgodnie z prawem i prawami pracowników, w tym prawami związków zawodowych.

PASELL

9 WEWNĘTRZNY SYSTEM KONTOLI

System kontroli wewnętrznej ukierunkowany jest na przyjęcie narzędzi i metodologii mających na celu przeciwdziałanie potencjalnym zagrożeniom biznesowym, w celu zapewnienia zgodności nie tylko z przepisami prawa, ale także z wewnętrznymi przepisami i procedurami.

Naruszenie zasad ustanowionych w Kodeksie i procedurach wskazanych w kontroli wewnętrznej zagraża relacjom między Spółką a jej dyrektorami, pracownikami, konsultantami, współpracownikami w różnych rolach, klientami, dostawcami, *partnerami handlowymi* i finansowymi.

Takie naruszenia będą zatem niezwłocznie ścigane przez **PASELL** w sposób zdecydowany i terminowy, poprzez przyjęcie odpowiednich środków dyscyplinarnych.

Skutki naruszeń Kodeksu Etyki i protokołów wewnętrznych muszą być brane pod uwagę przez wszystkich tych, którzy z jakiegokolwiek powodu utrzymują relacje z **PASELL**. W zależności od wagi popełnionego nielegalnego (przewidzianego w Kodeksie) działania, **PASELL** niezwłocznie podejmie odpowiednie środki, niezależnie od wszczęcia postępowania przez organ sądowy.

Bez uszczerbku dla powyższego, zachowania naruszające Kodeks Etyki stanowią:

- poważne naruszenie zasad przez pracowników (pracowników produkcji, pracowników biurowych, menedżerów średniego szczebla i menedżerów), kary stosowane w zależności od powagi, w przewidzianych przez CCNL kategoriach (nagana ustna, nagana pisemna, grzywna nieprzekraczająca trzech godzin wynagrodzenia, zawieszenie w pracy i zawieszenie wynagrodzenia do maksymalnie trzech dni roboczych, zwolnienie z uzasadnionej przyczyny); w przypadku toczącego się postępowania karnego lub zastosowania środka ograniczającego wolność osobistą podjętego wobec pracownika, przed zastosowaniem środka dyscyplinarnego można nałożyć karę zawieszenia w pracy i wynagrodzenia na czas odpowiadający czasowi postępowania karnego lub do końca okresu obowiązywania środka ograniczającego wolność osobistą;
- uzasadnione odwołanie mandatu Dyrekcji;
- natychmiastowe zakończenie współpracy, w najpoważniejszych przypadkach, dla zewnętrznych współpracowników;
- natychmiastowe zakończenie relacji, w najpoważniejszych przypadkach, dla dostawców, wykonawców i podwykonawców.

Przy nakładaniu i stosowaniu kar zawsze uwzględniane będą ogólne zasady proporcjonalności i adekwatności w odniesieniu do domniemanego naruszenia.

We wszystkich wyżej wymienionych przypadkach **PASELL** zastrzega sobie również prawo do podjęcia wszelkich działań, które uzna za stosowne, w celu naprawienia szkody poniesionej w wyniku zachowania niezgodnego z Kodeksem Etyki.

<< Koniec dokumentu >>