

FIAT  
GROUP



**2010**  
K O D E K S  
P O S T Ę P O W A N I A

[www.fiatgroup.com](http://www.fiatgroup.com)

# SPIS TREŚCI

## **2 ZASADY OGÓLNE**

### **3 1. JAK KORZYSTAĆ Z KODEKSU**

### **4 2. ZASADY POSTĘPOWANIA W SPRAWACH SŁUŻBOWYCH**

- 4 Konflikt interesów
- 4 Insider trading i zakaz z wykorzystywania informacji poufnych
- 5 Obowiązek dochowania tajemnicy
- 5 Korupcja i nielegalne przekazywanie pieniędzy
- 5 Zapobieganie "praniu brudnych pieniędzy"
- 6 Reputacja
- 6 Konkurencja
- 6 Embargo i kontrola eksportu
- 6 Poufność danych

### **7 3. PRACOWNICY**

- 7 Praca dzieci i praca przymusowa
- 7 Wolność zrzeszania się
- 7 Równouprawnienie
- 7 Molestowanie
- 7 Środowisko pracy
- 8 Wynagrodzenie i czas pracy
- 8 Przyjęcia do pracy i awanse
- 8 System kontroli wewnętrznej, informacje dotyczące spółek i księgi rac hunkowe
- 8 Dobra przedsiębiorstwa
- 8 Działalność zewnętrzna
- 8 Obowiązki
- 9 Pracownicy na stanowiskach kierowniczych
- 9 Corporate Officer

### **10 4. ZDROWIE, BEZPIECZEŃSTWO I ŚRODOWISKO**

- 10 Zdrowie i bezpieczeństwo w miejscu pracy
- 10 Ochrona środowiska w procesach produkcyjnych
- 10 Wpływ na środowisko i bezpieczeństwo produktów

### **11 5. RELACJE ZEWNĘTRZNE**

- 11 Klienci
- 11 Dostawcy
- 11 Instytucje publiczne
- 12 Organizacje związkowe i partie polityczne
- 12 Społeczności lokalne
- 12 Komunikacja i informacja przedsiębiorstwa
- 13 Relacje ze środkami masowego przekazu

### **14 6. KSIĘGOWOŚĆ I KONTROLA WEWNĘTRZNA**

### **16 7. STOSOWANIE KODEKSU I GWARANCJE**

### **17 ZAŁĄCZNIKI**

- 17 Załącznik A - Definicja spółki kontrolowanej
- 18 Załącznik B - Interpretacja i informowanie o naruszeniach
- 19 Załącznik C - Przepisy Kodeksu Postępowania dotyczące Corporate Officer

# ZASADY OGÓLNE

Fiat S.p.A. ("Fiat") i spółki przez nią kontrolowane<sup>(1)</sup> (razem "Grupa Fiat") stanowią międzynarodową grupę przemysłową, która z uwagi na rozmiary i zasięg geograficzny swych działalności pełni znaczącą rolę jeśli chodzi o aspekty ekonomiczne, społeczne i środowiskowe w społecznościach i Krajach, w których jest obecna.

Misją Grupy Fiat jest rozwój działalności i tworzenie wartości, poprzez dostawę innowacyjnych wyrobów i usług w najwyższym stopniu satysfakcjonujących klienta. Misja ta realizowana jest w poszanowaniu słuszych interesów wszystkich stakeholders<sup>(2)</sup>. Grupa prowadzi działalność w sposób społecznie odpowiedzialny, bezstronny i etyczny, w poszanowaniu zasad równości i uczciwości w stosunkach pracy, gwarantując bezpieczeństwo pracowników, promując, zachęcając do rozwijania świadomości ekologicznej i w pełni przestrzegając przepisów obowiązujących w Krajach, w których działa. Zawsze jednak gdy powszechnie obowiązujące przepisy danego ustawodawstwa byłyby łagodniejsze od postanowień zawartych w niniejszym Kodeksie Postępowania i Wytycznych Grupy Fiat (łącznie zwanymi "Kodeksem"), stosowane będą postanowienia Kodeksu.

Wszystkie stosunki służbowe powinny opierać się na uczciwości i lojalności i nie powinny wywoływać konfliktu między interesami przedsiębiorstwa a interesami osobistymi. Realizacja tego celu wymaga, aby wszyscy członkowie zarządu, dyrektorzy, kierownicy i inni pracownicy Grupy Fiat przy wykonywaniu swoich obowiązków przestrzegali najwyższych standardów postępowania w sprawach służbowych, zgodnie z postanowieniami Kodeksu oraz Polityki i Wytycznych, do których Kodeks się odwołuje.

Grupa Fiat przestrzega postanowień Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka ONZ, głównych Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy (O.I.L.) i Wytycznych Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OCSE), przeznaczonych dla przedsiębiorstw wielonarodowych. W konsekwencji dąży się do tego, aby Kodeks, konkretny sposób działania, i polityka Grupy Fiat były zgodne z takimi Wytycznymi.

Kodeks pomyślany jest jako przewodnik i pomoc dla wszystkich członków zarządu, dyrektorów, kierowników i innych pracowników Grupy Fiat w skutecznym realizowaniu misji Grupy.

Kodeks stanowi podstawowy element Corporate Governance Grupy.

W konsekwencji Grupa Fiat zobowiązuje się do:

- jak najszybszego rozpowszechnienia Kodeksu w całej Grupie i wśród wszystkich jego adresatów;
- natychmiastowego informowania wszystkich adresatów Kodeksu o wszelkich aktualizacjach i zmianach Kodeksu;
- dostarczenia odpowiedniej pomocy w formie szkoleń i komunikatów, a także możliwości konsultacji w razie wątpliwości interpretacyjnych Kodeksu;
- zapewnienia, że ktokolwiek w dobrej wierze zasygnalizuje naruszenie Kodeksu nie będzie ponosić żadnych konsekwencji;
- stosowania adekwatnych do charakteru i stopnia naruszenia Kodeksu kar porządkowych, równych wobec wszystkich członków zarządu, dyrektorów, kierowników i innych pracowników (oraz osób trzecich, w uzasadnionych przypadkach);
- przeprowadzania okresowych kontroli przestrzegania postanowień Kodeksu.

Grupa Fiat zachęca członków zarządu, dyrektorów, kierowników, pozostałych pracowników oraz osoby trzecie do zgłaszania uwag i konstruktywnych sugestii dotyczących treści Kodeksu, jego stosowania oraz spraw z nim związanych.

Grupa Fiat doloży starań, aby również konsultanci, dostawcy i wszelkie inne podmioty utrzymujące w jakimkolwiek momencie relacje służbowe z Grupą przyjęły zasady Kodeksu. Grupa Fiat nie będzie nawiązywać ani kontynuować kontaktów służbowych z osobami trzecimi, które odmówią przestrzegania zasad Kodeksu.

<sup>(1)</sup> Por. Załącznik A - definicja spółki kontrolowanej.

<sup>(2)</sup> W Kodeksie pod terminem "stakeholders" rozumie się podmiot, społeczność lub organizację, która wpływa na działania jednej lub kilku Spółek Grupy i odczuwa skutki materialne wynikające z konsekwencji takich działań. Może to dotyczyć podmiotów wewnętrznych (np. pracowników) lub zewnętrznych (np. klientów, dostawców, akcjonariuszy, społeczności lokalnych), włącznie z przyszłymi pokoleniami.

# 1. JAK KORZYSTAĆ Z KODEKSU

## Co to jest Kodeks?

Kodeks to zatwierdzony przez Zarząd Fiata dokument określający zasady postępowania Grupy Fiat w sprawach służbowych oraz obowiązków i odpowiedzialności członków zarządu, dyrektorów, kierowników i pozostałych pracowników. Kodeks, opublikowany przez Grupę Fiat, jest podstawowym elementem programu Grupy mającego na celu skuteczne zapobieganie i wykrywanie przypadków naruszenia przepisów prawa i uregulowań obowiązujących w prowadzonej przez Grupę działalności.

## Do kogo skierowany jest Kodeks?

Kodeks przeznaczony jest dla wszystkich członków zarządu, kierowników, pozostałych pracowników wszystkich spółek kontrolowanych Grupy Fiat oraz innych podmiotów lub spółek działających w imieniu i na rzecz Grupy Fiat. Grupa Fiat dołoży starań, aby w spółkach z jej udziałami mniejszościowymi wprowadzono Kodeksy Postępowania z zasadami wzorowanymi na Kodeksie, w każdym razie nie będącymi z nim w sprzeczności. Grupa Fiat dołoży starań, aby Kodeks stanowił najwyższy standard w prowadzeniu biznesu przez podmioty, z którymi Grupa Fiat utrzymuje długotrwałe relacje służbowe, w szczególności przez konsultantów, agentów handlowych, koncesjonariuszy i dostawców.

## Gdzie stosowany jest Kodeks?

Kodeks stosowany jest we wszystkich krajach, w których działa Grupa Fiat i we wszystkich aspektach jej działalności.

## Gdzie można zapoznać się z Kodeksem?

Kodeks zostaje udostępniony wszystkim członkom zarządu, dyrektorom, kierownikom i pozostałym pracownikom w sposób dostosowany do miejscowych norm i zwyczajów. Kodeks jest dostępny na stronie internetowej Grupy Fiat ([www.fiatgroup.com](http://www.fiatgroup.com)) oraz na portalu intranet, skąd można go swobodnie kopiować.

O kopie Kodeksu można również zwrócić się do Biura HR, Biura Prawnego, Osoby Odpowiedzialnej za System Kontroli Wewnętrznej lub do Compliance Officer Sektora.

## Czy Kodeks może zostać zmieniony?

Kodeks będzie przedmiotem ocen i weryfikacji dokonywanych przez Zarząd Fiata. W trakcie oceny będą brane pod uwagę m.in. komentarze i konstruktywne propozycje, zgłaszane przez członków zarządu, dyrektorów, kierowników, pozostałych pracowników i osoby trzecie, zmiany przepisów prawa, utrwalone praktyki międzynarodowe oraz doświadczenia zdobyte w czasie stosowania Kodeksu. Ewentualne zmiany wprowadzone do Kodeksu w wyniku jego rewizji zostaną opublikowane i zakomunikowane w wyżej określony sposób.

## Czy Kodeks jest dokumentem zawierającym wszystkie treści?

Chociaż Kodeks definiuje wszystkie podstawowe wartości etyczne, które powinny być podzielane przez wszystkich członków zarządu, dyrektorów, kierowników, pozostałych pracowników Grupy Fiat i podmioty lub spółki działające w imieniu Grupy Fiat, to jego odczytywanie i interpretowanie następować powinno w zgodności z Polityką i Wytocznymi Grupy Fiat. Polityka i Wytoczne stanowią integralną część Kodeksu i są dostępne na stronie internetowej Grupy Fiat ([www.fiatgroup.com](http://www.fiatgroup.com)) oraz na portalu intranet.

## 2. POSTĘPOWANIE W SPRAWACH SŁUŻBOWYCH

Grupa Fiat prowadzi swoją działalność, wymagając od wszystkich swoich członków zarządu, dyrektorów, kierowników, pozostałych pracowników i innych podmiotów, do których adresowany jest Kodeks, prowadzenia ich działalności zgodnie z wartościami i zasadami postępowania w sprawach służbowych gloszonymi przez Grupę. Wszyscy jej członkowie zarządu, dyrektorzy, kierownicy, pozostali pracownicy i inne podmioty, do których adresowany jest Kodeks, powinni być świadomi faktu, iż reprezentują Grupę Fiat i że ich działania wpływają na reputację Grupy oraz na jej kulturę wewnętrzną. Stąd powinni oni realizować działalność służbową Grupy Fiat, przestrzegając następujących zasad:

### KONFLIKT INTERESÓW

Wszystkie decyzje podejmowane na rzecz Grupy Fiat powinny mieć na uwadze jak najkorzystniejszy interes Grupy Fiat. Dlatego też członkowie zarządu, dyrektorzy, kierownicy, pozostali pracownicy i inne podmioty, do których adresowany jest Kodeks, powinni unikać wszelkiego ewentualnego konfliktu interesów (a także choćby pozornego konfliktu interesów) z uwzględnieniem zwłaszcza interesów osobistych, finansowych czy rodzinnych (np. posiadanie udziałów finansowych czy handlowych w firmach dostawców, klientów lub konkurentów; czerpanie nienależnych korzyści z tytułu pozycji pełnionej w Grupie, posiadanie czy obracanie papierami wartościowymi, itd.), które mogłyby wpływać (lub wydawać się, że wpływają) na niezależność oceny przy podejmowaniu decyzji o najkorzystniejszym interesie Grupy i najlepszym sposobie realizacji tegoż interesu.

Zasady Grupy Fiat odnośnie spotkań towarzyskich, posiłków, prezentów czy innych gestów lub osobistych przysług ze strony partnerów służbowych są opisane w odpowiednich Wytycznych, stanowiących integralną część Kodeksu. Wytyczne te są dostępne na stronie internetowej Grupy Fiat ([www.fiatgroup.com](http://www.fiatgroup.com)) oraz na portalu intranet.

O jakiegokolwiek sytuacji stanowiącej lub mogącej stanowić konflikt interesów należy powiadomić niezwłocznie swojego hierarchicznego przełożonego, Osobę Odpowiedzialną za System Kontroli Wewnętrznej lub Compliance Officer Sektora, bądź też Biuro HR czy Biuro Prawne. Każdy pracownik powinien poinformować pisemnie swojego przełożonego o prowadzeniu stałej współpracy zawodowej z jakąkolwiek firmą nie należącą do Grupy Fiat, bądź pełnieniu w takiej firmie funkcji członka zarządu czy kierownika, o wszelkich relacjach finansowych, handlowych, zawodowych, rodzinnych czy towarzyskich z instytucjami lub osobami posiadającymi – bądź którym zaproponowano – stosunki służbowe z Grupą, które mogłyby wpłynąć (czy też takie, które mogłyby być postrzegane za mogące wpłynąć) na bezstronność jego decyzji wobec osób trzecich.

### INSIDER TRADING I ZAKAZ WYKORZYSTYWANIA INFORMACJI POUFNYCH

Wszyscy członkowie zarządu, dyrektorzy, kierownicy i pozostali pracownicy zobowiązani są do rygorystycznego przestrzegania przepisów o zakazie wykorzystywania informacji poufnych (tzw. insider trading) obowiązujących w danym kraju.

Członkowie zarządu, dyrektorzy, kierownicy, pozostali pracownicy i inne osoby, do których adresowany jest Kodeks, w żadnych okolicznościach nie mogą wykorzystywać (ani przekazywać nieupoważnionym osobom trzecim) informacji nie będących własnością publiczną – uzyskanych w związku z zajmowaną pozycją w Grupie Fiat lub kontaktami służbowymi z Grupą Fiat – przy bezpośrednim lub pośrednim zakupie lub sprzedaży akcji którejkolwiek ze spółek z Grupy Fiat lub innych spółek celem osiągnięcia korzyści przez siebie, lub osoby trzecie.

Dostęp do informacji poufnych, w tym informacji poufnych dotyczących cen (price sensitive) nakłada na członków zarządu, dyrektorów, kierowników i pozostałych pracowników obowiązek bezwzględnego przestrzegania odnośnych procedur i norm ustanowionych w tym celu przez Grupę Fiat.

Grupa Fiat ustala termin podania do publicznej wiadomości informacji poufnych, zgodnie z procedurami przewidzianymi obowiązującym prawem, a jakakolwiek publikacja takich informacji odbywa się zgodnie z zasadami polityki Grupy Fiat.

### **OBOWIĄZEK DOCHOWANIA TAJEMNICY**

Know-how i własność intelektualna Grupy Fiat są fundamentalnymi zasobami, które wszyscy członkowie zarządu, dyrektorzy, kierownicy, pozostali pracownicy i zainteresowani powinni chronić. Niewłaściwe rozpowszechnianie know-how i własności intelektualnej może wyrządzić Grupie nieodwracalną szkodę na jej majątku i wizerunku.

Dlatego też wszyscy członkowie zarządu, dyrektorzy, kierownicy, pozostali pracownicy i inni zainteresowani zobowiązani są do nie wyjawiania osobom trzecim informacji dotyczących wiedzy technicznej, technologicznej i handlowej Grupy Fiat, jak również innych informacji o Grupie Fiat nie będących informacjami dostępnymi powszechnie, za wyjątkiem sytuacji, kiedy wyjawienie takich informacji jest wymagane bezwzględnie obowiązującymi przepisami prawa i przepisami uregulowań Grupy lub, gdy jest to wyraźnie przewidziane w odpowiednich umowach, w których strony zobowiązały się do wykorzystywania informacji wyłącznie w celu, w jakim zostały one przekazane, przy przestrzeganiu ich poufności. Wszelka publikacja takich informacji odbywa się zgodnie z zasadami Grupy Fiat.

Obowiązek dochowania tajemnicy, o którym mowa w niniejszym Kodeksie, obowiązuje również po ustaniu stosunku pracy.

### **KORUPCJA I NIELEGALNE PRZEKAZYWANIE PIENIĘDZY**

Grupa Fiat, jej członkowie zarządu, dyrektorzy, kierownicy, pracownicy i inni zainteresowani zobowiązują się do przestrzegania najwyższych standardów prawości, uczciwości i rzetelności we wszystkich relacjach wewnątrz Grupy i poza nią, zgodnie z krajowymi i międzynarodowymi przepisami antykorupcyjnymi, w szczególności w odniesieniu do Konwencji OECD o zwalczaniu przekupstwa zagranicznych funkcjonariuszy publicznych w międzynarodowych transakcjach handlowych (OCSE Convention on Combating Bribery of Foreign Public Officials in International Business Transactions), do Wytycznych OCSE i do ustawodawstwa Stanów Zjednoczonych przeciwko korupcji urzędników obcego pochodzenia (Foreign Corrupt Practices Act "FCPA").

Grupa nie toleruje żadnego typu korupcji (przyjmowania lub oferowania pieniędzy w zamian za nienależną korzyść handlową) wobec urzędników publicznych, przedstawicieli organizacji międzynarodowych i osób związanych z urzędnikami publicznymi, wobec osób prawnych lub jednostek, bądź też innych podmiotów odmiennie wskazanych przez obowiązujące przepisy. Żaden członek zarządu, dyrektor, kierownik, inny pracownik, agent lub inny przedstawiciel nie powinien pośrednio lub bezpośrednio przyjmować, żądać, oferować czy przekazywać sum pieniężnych lub innych korzyści (łącznie z prezentami lub darami, za wyjątkiem drobnych podarunków powszechnie stosowanych i akceptowanych na poziomie międzynarodowym, dozwolonych przez obowiązujące przepisy i zgodnych z Wytycznymi Grupy Fiat w tym przedmiocie), również pod wpływem bezprawnych nacisków.

Tam gdzie wymagają tego przepisy bądź jest to wskazane, Spółki Grupy ustanawiają modele organizacyjne (compliance programs) w celu oceny i zagwarantowania przestrzegania obowiązujących przepisów i Kodeksu.

### **ZAPOBIEGANIE "PRANIU BRUDNYCH PIENIĘDZY"**

Grupa Fiat i jej członkowie zarządu, dyrektorzy, kierownicy i pozostali pracownicy nie powinni prowadzić ani uczestniczyć w działaniach, które mogłyby być związane z „praniem brudnych pieniędzy” (tzn. przyjmowaniem i używaniem) uzyskanych, w jakiegokolwiek formie i w jakiegokolwiek sposób, w następstwie czynów przestępczych.

Grupa Fiat i jej kierownicy oraz pracownicy, przed nawiązaniem kontaktów biznesowych z podmiotami trzecimi, powinni sprawdzić dostępne informacje (łącznie z informacjami finansowymi) na temat potencjalnych partnerów handlowych czy dostawców, by ustalić ich wiarygodność i legalność prowadzonej przez nich działalności. Grupa musi zawsze stosować się do przepisów zapobiegających „praniu brudnych pieniędzy” obowiązujących w danym kraju.

## REPUTACJA

Firmowy wizerunek Grupy Fiat, oraz reputacja i obecność jej produktów na rynku, to warunki niezbędne dla jej obecnej i przyszłej egzystencji.

Dlatego też, członkowie zarządu, dyrektorzy, kierownicy i pozostali pracownicy Grupy Fiat zobowiązani są zawsze i skrupulatnie przestrzegać postanowień Kodeksu. Niezwykle istotnym jest, aby pracownicy podzielali zaangażowanie w przestrzeganiu Kodeksu i współpracowali z Grupą w stosowaniu jego postanowień.

## KONKURENCJA

Grupa Fiat uznaje za ważną zasadę konkurencyjności na rynku i zobowiązuje się w pełni do przestrzegania norm prawnych dotyczących konkurencji i innych przepisów z zakresu ochrony konsumenta, obowiązujących w krajach w którym działa. Grupa Fiat oraz jej członkowie zarządu, dyrektorzy, kierownicy i pozostali pracownicy nie będą stosować praktyk (takich jak tworzenie karteli, podział rynków, ograniczenie produkcji czy sprzedaży, umowy warunkowe itd.), które stanowią naruszenie prawa o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji. W ramach uczciwej konkurencji Grupa Fiat świadomie nie narusza prawa własności intelektualnej podmiotów trzecich.

Konsekwencje prawne wynikające z nieprzestrzegania tych przepisów mogą być poważne. Przestrzeganie przepisów o konkurencji jest niezbędne dla utrzymania reputacji Grupy Fiat. Dlatego też, w przypadku gdy pracownicy będą mieć pytania dotyczące tychże przepisów, będą mogli zwracać się do Biura Prawnego i wątpliwa kwestia zostanie poddana ocenie Pełnomocnego Członka Zarządu odnośnej Spółki Grupy Fiat.

## EMBARGO I KONTROLA EKSPORTU

Grupa Fiat zobowiązuje się do dbałości o to, aby cała jej działalność była prowadzona w sposób nie naruszający prawa krajowego i międzynarodowego w zakresie embarga czy kontroli eksportu, obowiązującego w krajach, w których Grupa jest obecna.

Ustawodawstwo w zakresie embarga, kontroli celnej i eksportu jest złożone. Konsekwencje prawne wynikające z nieprzestrzegania tych przepisów mogą być poważne. Dlatego też ich przestrzeganie jest niezbędne dla pozycji i prestiżu Grupy Fiat. W przypadkach gdy pracownicy będą mieć pytania odnośnie tychże przepisów, będą mogli zwracać się do Biura Prawnego i wątpliwa kwestia zostanie poddana ocenie Pełnomocnego Członka Zarządu właściwej Spółki Grupy Fiat.

## POUFNOŚĆ DANYCH

W ramach prowadzonej działalności gospodarczej, Grupa Fiat gromadzi znaczącą ilość danych osobowych i informacji poufnych, które zobowiązuje się wykorzystywać zgodnie z przepisami prawa obowiązującymi w kraju prowadzonej działalności i zgodnie z najlepszymi praktykami dotyczącymi ochrony danych.

W tym celu Grupa Fiat zapewnia wysoki poziom bezpieczeństwa stosowanych przez nią systemów information technology przeznaczonych do przetwarzania danych osobowych i informacji poufnych.

# 3. PRACOWNICY

Grupa Fiat uznaje, że motywacja i profesjonalizm personelu są zasadniczym czynnikiem zapewniającym konkurencyjność, tworzenie wartości dla stakeholders oraz usatysfakcjonowanie klienta. Postanowienia Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka ONZ, Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP), przepisów prawa obowiązujących w poszczególnych krajach, oraz poniższe uregulowania, potwierdzają ważność poszanowania jednostki, gwarantują równe traktowanie i wykluczają wszelkie formy dyskryminacji. Grupa Fiat wspiera ochronę podstawowych praw człowieka.

## PRACA DZIECI I PRACA PRZYMUSOWA

Grupa Fiat nie stosuje żadnej formy pracy przymusowej, pracy obowiązkowej oraz nie zatrudnia dzieci, to znaczy osób, które nie ukończyły wieku określonego przez przepisy prawa danego kraju na terenie którego praca ma być świadczona, a w każdym razie osób w wieku poniżej piętnastu lat, za wyjątkiem przypadków wyraźnie przewidzianych przez konwencje międzynarodowe i przez prawa lokalne. Grupa Fiat zobowiązuje się również nie nawiązywać i nie utrzymywać stosunków biznesowych z dostawcami, którzy zatrudniają dzieci, według powyższej definicji.

## WOLNOŚĆ ZRZESZANIA SIĘ

Pracownicy Grupy Fiat mogą swobodnie wstępować do związków zawodowych, zgodnie z prawem miejscowym i z regulacjami poszczególnych organizacji związkowych. Grupa Fiat uznaje i przestrzega prawa swoich pracowników do reprezentowania ich przez związki zawodowe lub przez innych przedstawicieli powołanych zgodnie z obowiązującym ustawodawstwem i istniejącymi praktykami. Podejmując negocjacje z przedstawicielami związków zawodowych, Grupa Fiat dąży do konstruktywnych relacji w atmosferze zbliżenia.

## RÓWNOUPRAWNIENIE

Grupa Fiat zobowiązuje się zapewnić wszystkim pracownikom równe traktowanie w zatrudnieniu i rozwoju zawodowym. We wszystkich aspektach związanych ze stosunkiem pracy, takich jak zatrudnienie, szkolenie, wynagrodzenie, awanse, przeniesienia i ustanie stosunku pracy, odpowiedzialni za poszczególne działy muszą zapewnić pracownikom zatrudnieniu na stanowiskach dających możliwość wykorzystania ich uzdolnień i kwalifikacji, unikając dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności dyskryminacji ze względu na rasę, płeć, orientację seksualną, pozycję indywidualną i społeczną, kondycję fizyczną i zdrowotną, niepełnosprawność, wiek, narodowość, wyznanie i przekonania osobiste.

## MOLESTOWANIE

Grupa Fiat uważa za absolutnie niedopuszczalne wszelkiego rodzaju molestowanie czy niepożądane zachowanie związane z rasą, płcią czy z innymi cechami indywidualnymi, które miałyby na celu, a także spowodowałyby naruszenie godności osoby narażonej na takowe molestowanie czy zachowanie, zarówno w miejscu pracy jak i poza nim.

## ŚRODOWISKO PRACY

Wszyscy pracownicy muszą starać się o utrzymanie odpowiedniego i otwartego na współpracę środowiska pracy, charakteryzującego się poszanowaniem godności każdej osoby.

W szczególności, wszyscy pracownicy Grupy Fiat:

- nie mogą wypełniać obowiązków pod wpływem alkoholu czy środków odurzających;
- w miejscach, gdzie palenie nie jest zabronione prawem wykazać się wrażliwością na potrzeby osób, które mogłyby odczuwać fizyczne niedogodności związane z "biernym paleniem" w miejscu pracy;
- muszą unikać zachowań, które mogłyby zastraszać kolegów czy podwładnych, być w stosunku do nich obraźliwe, względnie zmierzać do ich wyobcowania lub dyskredytacji w środowisku pracy.

### **WYNAGRODZENIE I CZAS PRACY**

Przyznawane przez Grupę Fiat jej pracownikom wynagrodzenia oraz premie muszą odpowiadać co najmniej wymogom określonym w obowiązujących przepisach prawa.

Grupa Fiat w zakresie czasu pracy i płatnych urlopów przestrzega przepisy prawa lokalnego oraz praktyki stosowane w kraju, w którym działa.

### **PRZYJĘCIA DO PRACY I AWANSE**

Pracownikom Grupy Fiat zabrania się przyjmowania lub wymuszania obietnic korzyści, pieniędzy i innych dóbr lub korzyści, a także wywierania presji na innych pracownikach czy też wyświadczenia im jakiegokolwiek typu przysług mających na celu przyjęcie danej osoby do pracy, jej przeniesienie lub jej awans.

### **SYSTEM KONTROLI WEWNĘTRZNEJ, INFORMACJE DOTYCZĄCE SPÓŁEK I KSIĘGI RACHUNKOWE**

Wszyscy kierownicy oraz pozostali pracownicy Grupy Fiat są zobowiązani do dbałości o efektywność systemów kontroli wewnętrznej (por. Punkt 6). Aby osiągnąć ten standard osoby te są zobowiązane, między innymi, do dokładnego i kompletnego prowadzenia rejestrów wewnętrznych dotyczących wszelkich działalności przedsiębiorstwa, w taki sposób aby zarówno operacje, jak i zaciąganie zobowiązań umownych były odpowiednio zatwierdzone przez kompetentnego przełożonego hierarchicznego. Ponadto koszty przedsiębiorstwa powinny być starannie i terminowo rejestrowane.

### **DOBRA PRZEDSIĘBIORSTWA**

Wszyscy członkowie zarządu, dyrektorzy, kierownicy i pozostali pracownicy Grupy Fiat powinni korzystać z dóbr i zasobów przedsiębiorstwa, do których mają dostęp lub które są powierzone ich opiece w sposób efektywny, wyłącznie do realizacji celów i zadań przedsiębiorstwa Grupy Fiat, jak również są zobowiązani do korzystania z tychże dóbr w sposób chroniący ich wartość. Ponadto wszyscy członkowie zarządu, dyrektorzy, kierownicy i pozostali pracownicy Grupy Fiat są odpowiedzialni za ochronę tychże dóbr i zasobów przed utratą, kradzieżą oraz użytkowaniem lub utylizacją bez pozwolenia. Zabrania się wykorzystywania wspomnianych dóbr i zasobów w sposób sprzeczny z interesami Grupy Fiat oraz w celach nie związanych ze stosunkiem pracy z Grupą Fiat.

Wszyscy członkowie zarządu, dyrektorzy, kierownicy i pozostali pracownicy Grupy Fiat są zobowiązani do postępowania zgodnie z Wytycznymi Grupy odnoszącymi się do korzystania, dostępu i zabezpieczenia oprogramowania oraz do innych systemów information technology, poczty elektronicznej, Internetu i portalu wewnętrznego.

### **DZIAŁALNOŚĆ ZEWNĘTRZNA**

Kierownicy i pozostali pracownicy Grupy Fiat nie mogą pełnić funkcji członków zarządu innych spółek bez zgody Grupy Fiat i nie mogą podejmować działalności przedsiębiorczej, mającej taki sam przedmiot, która mogłaby kolidować z prawidłowym wypełnianiem obowiązków wobec Grupy.

Każda forma zatrudnienia kierowników, jak i innych pracowników Grupy Fiat przez partnerów handlowych Grupy lub przez konkurencję, bądź świadczenie im usług, wymaga uprzedniej pisemnej zgody ze strony odpowiedniego przełożonego hierarchicznego.

### **OBOWIĄZKI**

Kodeks stanowi zasadniczą i integralną część umowy o pracę każdego kierownika i każdego innego pracownika Grupy Fiat. W związku z tym Grupa Fiat wymaga od wszystkich kierowników oraz od wszystkich pozostałych pracowników bezwzględnego przestrzegania postanowień Kodeksu.

Jakiegokolwiek naruszenie postanowień Kodeksu będzie traktowane rygorystycznie i skutkować będzie wymierzeniem odpowiednich sankcji (które w określonych przypadkach mogą doprowadzić do rozwiązania stosunku pracy).

Dlatego też wszyscy kierownicy i pozostali pracownicy zobowiązani są do:

- przeczytania i zrozumienia Kodeksu i, jeśli to konieczne, uczestniczenia w odpowiednich szkoleniach;
- postępowania zgodnie z Kodeksem i unikania wszelkich zachowań, które mogłyby zaszkodzić Grupie Fiat lub narazić na szwank jej uczciwość, bezstronność bądź reputację;
- bezzwłocznego sygnalizowania w dobrej wierze ewentualnych przypadków naruszenia Kodeksu w sposób określony w Załączniku B;
- stosowania wszystkich rozporządzeń wewnętrznych, wprowadzonych przez spółki Grupy Fiat, związanych ze stosowaniem Kodeksu i ujawnieniem jego ewentualnych naruszeń;
- zwracania się do Biura Prawnego, zgodnie ze wskazówkami podanymi w Załączniku B, w celu uzyskania wyjaśnień dotyczących interpretacji Kodeksu;
- do pełnej współpracy przy ewentualnym postępowaniu w sprawie naruszenia Kodeksu, z zachowaniem całkowitej dyskrecji na temat prowadzenia takiego postępowania i do aktywnego uczestnictwa, gdy pojawia się taka potrzeba, podczas dokonywania audytu funkcjonowania Kodeksu.

#### **PRACOWNICY NA STANOWISKACH KIEROWNICZYCH**

Jakiegokolwiek osoba wewnątrz Grupy Fiat pełniąca funkcję przełożonego hierarchicznego, odpowiedzialnego za sektor lub kierownika wyższego szczebla (dirigente), musi dawać przykład oraz wprowadzać przyjazny klimat między pracownikami, zachęcając ich do szczerej wymiany poglądów i akceptacji jego przywództwa oraz działania zgodnego z zasadami postępowania w sprawach służbowych, zawartymi w Kodeksie, a swoim przykładowym zachowaniem powinna zaświadczać wobec pracowników, że przestrzeganie Kodeksu jest ich podstawowym obowiązkiem w pracy, upewniając się, że pracownicy są świadomi, iż nie jest możliwym uzyskiwanie dobrych rezultatów w biznesie bez równoczesnego przestrzegania obowiązujących przepisów prawa i zasad Kodeksu. Wszyscy przełożeni hierarchiczni, odpowiedzialni za sektor oraz kierownicy wyższego szczebla (dirigenti) powinni sygnalizować wszelkie przypadki naruszenia postanowień Kodeksu oraz wziąć na siebie odpowiedzialność za zapewnienie ochrony tym osobom, które w dobrej wierze zasygnalizowały naruszenie Kodeksu, i wysłuchawszy ewentualnych opinii Compliance Officer lub Biura Zasobów Ludzkich, powinni także spowodować, aby osoby winne naruszeń Kodeksu zostały ukarane adekwatnie do stopnia naruszenia celem zapobiegania dalszym tego typu naruszeniom.

#### **CORPORATE OFFICER**

Wszyscy pracownicy zajmujący stanowiska Chief Executive Officer (Pełnomocny Członek Zarządu), Chief Financial Officer (Dyrektor Finansowy), Financial Controller (Odpowiedzialny za Finanse, Administrację i Kontrolę), Corporate Treasurer (Odpowiedzialny za Finanse), General Counsel (Odpowiedzialny za Sprawy Prawne), ISSO (Odpowiedzialny za Bezpieczeństwo Systemów Informatycznych) oraz Compliance Officer, jak i pracownicy pełniący w praktyce podobne funkcje w jednej lub w kilku Spółkach Grupy Fiat, są zobowiązani nie tylko do przestrzegania Kodeksu, ale również do rygorystycznego przestrzegania przepisów określonych w Załączniku C.

Każde odstępstwo, nawet częściowe i w ograniczonym zakresie pod względem czasu i przedmiotu, od wymogów, o których mowa w Załączniku C, wymaga zgody Zarządu Fiat, która jest udzielana tylko z istotnych i usprawiedliwionych powodów.

# 4. ZDROWIE, BEZPIECZEŃSTWO I ŚRODOWISKO

## ZDROWIE I BEZPIECZEŃSTWO W MIEJSCU PRACY

Grupa Fiat uznaje, że zdrowie i bezpieczeństwo w miejscu pracy jest fundamentalnym prawem pracownika oraz elementem kluczowym trwałości Grupy. Wszystkie decyzje Grupy Fiat powinny zostać podjęte w poszanowaniu zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy. Grupa Fiat przyjęła i wciąż doskonali skuteczną politykę zdrowia i bezpieczeństwa pracy, która oparta jest na środkach zapobiegawczych, indywidualnych i zbiorowych, aby zmniejszyć do minimum potencjalne ryzyko doznania szkody w miejscu pracy.

Grupa Fiat zamierza zagwarantować doskonale warunki pracy na poziomie przemysłowym, zgodnie z zasadami higieny, ergonomii przemysłowej oraz procesów organizacyjnych, jak i indywidualnych procesów operacyjnych. Grupa Fiat uważa za słusze propagowanie kultury zapobiegania wypadkom i uświadamianie pracownikom istniejącego ryzyka, co aktywnie promuje, szczególnie poprzez odpowiednie szkolenia i kursy.

Pracownicy winni poczuwać się do odpowiedzialności i stosować środki zapobiegawcze określone przez Grupę Fiat, celem ochrony ich zdrowia oraz zapewnienia bezpieczeństwa, przekazywane za pomocą specjalnych dyrektyw, instrukcji, szkoleń i informacji. Każdy pracownik jest odpowiedzialny za właściwe zarządzanie bezpieczeństwem i nie powinien narażać siebie ani innych pracowników na zagrożenia, które mogą spowodować urazy lub wyrządzić szkodę.

## OCHRONA ŚRODOWISKA W PROCESACH PRODUKCYJNYCH

Grupa Fiat traktuje ochronę środowiska jako priorytetowy czynnik przy podejmowaniu decyzji związanych z działalnością przedsiębiorstwa.

Grupa Fiat zobowiązuje się do ciągłego doskonalenia standardów środowiskowych w swoich procesach produkcyjnych i przestrzegania wszystkich podstawowych wymogów prawnych i odnośnych regulacji. Powyższe obejmuje efektywny rozwój i rozszerzenie Systemu Zarządzania Środowiskiem (SZŚ) oraz uzyskanie certyfikatu, który opiera się na podstawowych zasadach dotyczących zmniejszenia do minimum wpływu na środowisko oraz na optymalizacji wykorzystania zasobów.

Grupa Fiat motywuje i zachęca pracowników do aktywnego uczestniczenia w realizowaniu tych zasad poprzez rozpowszechnianie informacji i organizowanie regularnych szkoleń oraz oczekuje od pracowników, że będą aktywnie uczestniczyć we wdrażaniu tychże zasad w swojej działalności pracowniczej.

## WPŁYW NA ŚRODOWISKO I BEZPIECZEŃSTWO PRODUKTÓW

Grupa Fiat, przestrzegając przepisy prawa, zobowiązuje się do wytwarzania i sprzedaży produktów odpowiadających najwyższym standardom bezpieczeństwa i ochrony środowiska.

Ponadto Grupa Fiat ma na celu rozwój i wdrażanie innowacyjnych rozwiązań technicznych, które zmniejszyłyby do minimum wpływ na środowisko i zapewniłyby maksymalny poziom bezpieczeństwa.

Grupa Fiat zachęca ponadto do bezpiecznego i ekologicznego używania swoich produktów, dostarczając swoim klientom i koncesjonariuszom informacje na temat użytkowania, konserwacji i utylizacji swoich pojazdów i innych produktów.

# 5. RELACJE ZEWNĘTRZNE

Grupa Fiat i jej pracownicy, przy utrzymywaniu i rozwijaniu kontaktów z wszelkimi kategoriami stakeholders, zobowiązani są do działania w dobrej wierze, lojalnie, uczciwie i otwarcie, w poszanowaniu podstawowych wartości Grupy Fiat.

## **KLIENCI**

Grupa Fiat dąży do pełnego zaspokojenia oczekiwań klienta końcowego. Wszyscy członkowie zarządów i dyrektorzy Grupy Fiat, jej kierownicy oraz pozostali pracownicy są zobowiązani do działania w taki sposób, aby wykraczać ponad oczekiwania klienta i ciągle doskonalić jakość produktów i usług ze strony Grupy.

Dla Grupy Fiat jest rzeczą podstawową poprawne i uczciwe traktowanie klientów, a ponadto wymaga ona od swoich kierowników, pozostałych pracowników i innych osób, do których adresowany jest Kodeks, by każda relacja i kontakt z klientami charakteryzowały się uczciwością, profesjonalizmem i otwartością.

Pracownicy dla osiągnięcia tego celu winni stosować się do obowiązujących w ich spółkach procedur wewnętrznych, rozwijać i utrzymywać owocne i trwałe relacje z klientami, gwarantując im poczucie bezpieczeństwa, pomoc oraz wysoką jakość świadczeń utrzymywanych na właściwym poziomie dzięki ciągłej innowacyjności. Spółki Grupy Fiat w relacjach z klientami powinny unikać niesprawiedliwych dyskryminacji w negocjacjach i nie powinny wykorzystywać swojej pozycji kontraktowej ze szkodą dla klienta.

## **DOSTAWCY**

Dostawcy pełnią zasadniczą rolę w doskonaleniu całościowej i strukturalnej konkurencyjności Grupy Fiat.

W celu zapewnienia zawsze wysokiego poziomu satysfakcji klienta, Grupa Fiat wybiera dostawców kierując się odpowiednimi obiektywnymi metodami, które poza uwzględnieniem jakości, innowacyjności, kosztów i oferowanych usług, biorą pod uwagę również rozwój społeczny i środowiskowy, jak również wartości określone przez Kodeks.

Wszyscy kierownicy wyższego szczebla (dirigenti) Grupy Fiat i pozostali pracownicy są zachęceni do tworzenia i utrzymywania stałych, otwartych relacji z dostawcami oraz do współpracy z nimi.

## **INSTYTUCJE PUBLICZNE**

Kontaktami z instytucjami publicznymi powinny zajmować się tylko osoby do tego upoważnione. Kontakty takie muszą mieć przejrzysty charakter i opierać się na wartościach Grupy Fiat.

Prezenty i przysługi (dopuszczalne przez obowiązujące prawo) dla przedstawicieli instytucji publicznych muszą być skromne i adekwatne do sytuacji, aby nie zostały zinterpretowane jako próba uzyskania przez Grupę Fiat bezprawnych korzyści.

Grupa działa we współpracy z organami ustawodawczymi i rządowymi w ramach ich prawnego zakresu działania. Jeżeli jedna lub więcej spółek z Grupy Fiat jest przedmiotem kontroli, przeprowadzanej zgodnie z prawem, przez instytucje władzy publicznej, Grupa Fiat będzie w pełni współpracowała z kontrolowaną spółką.

Jeżeli jakakolwiek instytucja publiczna jest klientem lub dostawcą Grupy Fiat, ta ostatnia musi ściśle przestrzegać zasad i przepisów regulujących zakup i/lub sprzedaż towarów i/lub usług od/dla tejże instytucji publicznej.

Jakakolwiek forma lobbingu powinna być prowadzona tylko w dozwolonym zakresie i z poszanowaniem obowiązującego prawa, a w każdym razie, być całkowicie zgodna z Kodeksem i ewentualnymi procedurami przyjętymi w tym zakresie przez Grupę Fiat.

Grupa Fiat zamierza wnieść pozytywny wkład w proces stanowienia prawa i określania standardów związanych z przemysłem samochodowym, oraz innymi sektorami zajmującymi się mobilnością osób i dóbr. Grupa Fiat ponadto

zobowiązana jest do partycypowania w postępie technologicznym spółki oraz do współpracy z instytucjami publicznymi, uniwersytetami i innymi organizacjami zajmującymi się badaniem i rozwojem innowacyjnych rozwiązań, mających na celu utrzymanie mobilności oraz wspomniane technologie.

### **ORGANIZACJE ZWIĄZKOWE I PARTIE POLITYCZNE**

Jakiegokolwiek relacje Grupy Fiat z organizacjami związkowymi, partiami politycznymi i ich przedstawicielami lub kandydatami muszą w najwyższym stopniu opierać się na zasadach otwartości i uczciwości, przy ścisłym przestrzeganiu obowiązujących przepisów prawa. Świadczenia pieniężne, rzeczowe w postaci towarów, usług lub innych korzyści są zabronione, z wyłączeniem sytuacji, gdy jest to wymagane lub wyraźnie dozwolone przez prawo, w tym ostatnim przypadku konieczne jest uzyskanie zezwolenia kompetentnych organów właściwej spółki z Grupy. Ewentualne datki pracowników Grupy Fiat oraz organizowana przez nich zbiórka tych datków będą traktowane jako ich osobista i dobrowolna inicjatywa.

### **SPOŁECZNOŚCI LOKALNE**

Grupa Fiat jest świadoma faktu, że podjęte przez nią decyzje mogą znacząco wpłynąć, bezpośrednio lub pośrednio, na społeczności lokalne, w środowisku których działa. W związku z tym Grupa Fiat winna przedsięwziąć odpowiednie kroki celem poinformowania tychże społeczności o swoich działaniach i ważnych planach oraz powinna prowadzić otwarty dialog, gwarantując spełnienie ich prawnych oczekiwań. Ponadto Grupa Fiat zamierza finansować rozwój społeczny, ekonomiczny oraz instytucjonalny społeczności lokalnych poprzez specjalne programy.

Grupa Fiat i jej pracownicy zobowiązani są do zachowań społecznie odpowiedzialnych, do przestrzegania norm kulturowych i tradycji każdego kraju, w którym jest obecna Grupa, jak również do działania w dobrej wierze i w sposób integracyjny budzący zaufanie społeczności lokalnych.

### **KOMUNIKACJA I INFORMACJA PRZEDSIĘBIORSTWA**

Grupa Fiat uznaje zasadniczą rolę przejrzystej i skutecznej komunikacji w relacjach wewnętrznych i zewnętrznych, gwarantując najwyższe standardy w przekazywaniu informacji finansowych i każdego innego rodzaju, aby zaprezentować w sposób jasny i wyraźny swoje osiągnięcia ekonomiczne, społeczne i środowiskowe. Komunikacja i relacje zewnętrzne wpływają, bezpośrednio i pośrednio, na rozwój Grupy Fiat. Dlatego działania z tego obszaru powinny być zorganizowane według czytelnych i jednorodnych kryteriów, uwzględniających potrzeby poszczególnych rodzajów biznesu oraz rolę ekonomiczną i społeczną Grupy Fiat jako całości, jak i wymogów obowiązującego prawa. Przekazywanie informacji na zewnątrz powinno następować w odpowiednim czasie i w sposób skoordynowany na poziomie Grupy Fiat, zapewniając kompletność i precyzję, z równoczesnym wykorzystaniem możliwości wynikających z rozmiarów i potencjału Grupy. Pracownicy Grupy Fiat, których zadaniem jest przekazywanie do wiadomości publicznej informacji dotyczących Sektorów i Spółek Grupy, rodzaju biznesu czy obszarów geograficznych, bez względu na to, czy przekazują informacje w formie wykładów, wystąpień na kongresach, publikacji czy też w innej formie prezentacji, muszą przestrzegać stosownych dyrektyw Grupy Fiat, a gdy to konieczne, uzyskać wcześniejsze upoważnienie od kompetentnej służby przedsiębiorstwa lub od osoby odpowiedzialnej za komunikację zewnętrzną.

Grupa Fiat pragnie zdobyć zaufanie publiczne, mając na względzie całość swoich działań, poprzez sygnalizowanie i otwarte relacje z innymi podmiotami, celem doskonalenia wiedzy na temat spraw dotyczących zdrowia, bezpieczeństwa i

środowiska, które wiążą się z jej działalnością i jej produktami.

Grupa Fiat raz do roku publikuje specjalne informacje na temat wdrażania własnej polityki środowiskowej i społecznej na łamach „Raportu o Społecznej Odpowiedzialności Kapitału”.

Komunikaty dla rynków gospodarczych i finansowych oraz organów kontroli powinny być przekazywane terminowo, precyzyjnie, kompletnie, poprawnie, przejrzyste i zrozumiale – i zawsze zgodnie z miejscowymi przepisami. Tą formą komunikacji mogą zajmować się wyłącznie pracownicy, przestrzegający ściśle Kodeksu i polityki obowiązującej w Grupie Fiat, którym powierzono odpowiedzialność za komunikaty dla rynków gospodarczych i finansowych oraz dla organów kontroli.

#### **RELACJE ZE ŚRODKAMI MASOWEGO PRZEKAZU**

Komunikacja ze środkami masowego przekazu pełni ważną rolę w tworzeniu wizerunku Grupy Fiat; dlatego wszystkie informacje dotyczące Grupy Fiat muszą cechować się wiarygodnością oraz jednolitością i mogą być przekazywane tylko przez pracowników odpowiedzialnych za kontakty z mediami, przestrzegającymi ściśle politykę Grupy Fiat.

Wszystkie inne osoby na stanowiskach kierowniczych oraz pozostali pracownicy nie mogą przekazywać przedstawicielom mediów informacji, które nie są ogólnie znane, a dotyczą Grupy Fiat, nie mogą też utrzymywać z nimi jakichkolwiek kontaktów, których celem byłoby rozpowszechnianie poufnych informacji Grupy Fiat. Pracownicy powinni natomiast zadbać o przekazanie, kompetentnej osobie lub służbie, informacji przydatnych do opracowania odpowiedzi na pytania postawione przez media.

# 6. KSIĘGOWOŚĆ I KONTROLA WEWNĘTRZNA

Zaangażowanie Grupy Fiat ukierunkowane jest na długoterminowe zwiększanie wartości dla akcjonariuszy. W celu wywiązania się z tego zadania Grupa Fiat zachowuje wysokie standardy planowania finansowego i kontroli oraz systemy księgowo, spójne i dostosowane do zasad księgowych stosowanych w spółkach Grupy Fiat oraz z poszanowaniem obowiązujących uregulowań prawnych.

W realizacji powyższego Grupa działa w sposób jak najbardziej przejrzysty i zgodny z najlepszymi praktykami obowiązującymi w biznesie mając na celu:

- gwarantowanie, aby wszystkie operacje posiadały stosowne autoryzacje, były dozwolone i możliwe do skontrolowania;
- gwarantowanie, aby wszystkie operacje zostały terminowo przeprowadzone, odpowiednio zarejestrowane i zaksięgowane oraz odpowiednio udokumentowane, zgodnie z najlepszą praktyką;
- gwarantowanie maksymalnej poprawności i przejrzystości operacji z podmiotami powiązanymi zgodnie z „Wytocznymi dla Operacji Ważnych i dla Operacji z Podmiotami Powiązanymi”, przyjętymi przez Zarząd Fiat;
- terminowe przygotowanie okresowych sprawozdań finansowych w sposób kompletny, dokładny, wiarygodny, przejrzysty i zrozumiały;
- działanie ściśle według „Wytocznym dla Systemu Kontroli Wewnętrznej”, przyjętych przez Zarząd Fiat;
- uwrażliwianie i informowanie swoich pracowników o istnieniu kontroli wewnętrznej, jej celach i znaczeniu;
- identyfikację, analizę i zarządzanie, z rzetelnością zawodową, ryzykiem biznesowym związanym z wszystkimi działaniami Grupy Fiat;
- określenie rygorystycznych procesów biznesowych, które sprawiają, że decyzje z zakresu zarządzania (łącznie z decyzjami o inwestycjach i cesjach) będą oparte na solidnych analizach ekonomicznych, zawierających ostrożną ocenę ryzyka i gwarantujących, że dobra przedsiębiorstwa zostaną zaangażowane w sposób optymalny;
- zapewnienie, aby decyzje na tematy finansowe, fiskalne i księgowo były podejmowane przez odpowiedni poziom kierownictwa, przestrzegając w całości obowiązującego prawa;
- terminowe przygotowanie wszelkich dokumentów do wysłania dla organów kontroli rynków lub przeznaczonych do publicznego rozpowszechnienia oraz dbanie o ich kompletność, dokładność, wiarygodność, jasność i zrozumiałość.

Grupa Fiat uznaje za pierwszoplanowe znaczenie kontroli wewnętrznej dla dobrego zarządzania i zapewnienia sobie sukcesu. W konsekwencji Zarząd Spółki Fiat przyjął „Wytoczne dla Systemu Kontroli Wewnętrznej”. Grupa Fiat zobowiązuje się do podjęcia odpowiednich kroków, aby zapewnić pracownikom prowadzącym wspomnianą działalność niezbędne przeszkolenie i doświadczenie w celu stworzenia i utrzymania wewnętrznego systemu kontroli, który byłby skuteczny oraz spójny z w/w „Wytocznymi dla Systemu Kontroli Wewnętrznej”. Grupa Fiat uznaje, że przejrzystość księgowania poszczególnych przeprowadzonych przez nią operacji ma zasadnicze znaczenie dla odniesienia przez nią sukcesu. Dlatego Grupa Fiat wymaga od wszystkich pracowników dokładnych, terminowych i szczegółowych sprawozdań na

temat operacji finansowych i innych transakcji biznesowych. Pracownicy muszą dokładnie i wiarygodnie rejestrować wszystkie operacje finansowe i inne transakcje biznesowe, dołączając odpowiednią dokumentację pomocniczą. Błędne prowadzenie ksiąg rachunkowych stanowi naruszenie Kodeksu i jest powszechnie uznawane za sprzeczne z prawem przez prawie wszystkie ustawodawstwa krajowe. Zabrania się zatem wszystkim pracownikom zachowań, które mogłyby spowodować zaniedbania prowadzące do informacji niedokładnych lub niekompletnych, obejmujących:

- zarejestrowanie nieprawdziwych operacji;
- zarejestrowanie operacji w sposób mylący lub niedostatecznie udokumentowanych;
- brak rejestracji zobowiązań choćby tylko tytułem zabezpieczenia, który może spowodować odpowiedzialność lub negatywne konsekwencje dla spółek Grupy.

Internal Audit w ramach programu kontroli lub na wniosek władz Spółek Grupy, Odpowiedzialnego za System Kontroli Wewnętrznej lub Compliance Officer Sektora, analizuje jakość i skuteczność Systemu Kontroli Wewnętrznej, składając sprawozdanie Odpowiedzialnemu za System Kontroli Wewnętrznej, Compliance Officer Sektora oraz innym delegowanym do tego organom. Pracownicy Grupy Fiat zobowiązani są do udzielania pomocy przy kontroli jakości i skuteczności Systemu Kontroli Wewnętrznej, Internal Audit, członkowie Rady Nadzorczej i/lub rewidenci wewnętrzni, rewidenci zewnętrzni oraz Odpowiedzialny za System Kontroli Wewnętrznej i Compliance Officer Sektora korzystają z pełnego dostępu do wszystkich danych, dokumentów i informacji niezbędnych do wypełniania swoich zadań.

Wszyscy kierownicy oraz inni pracownicy, których poproszono o współpracę w przygotowaniu i prezentacji dokumentów przeznaczonych dla organów kontroli lub do ich publikacji, gwarantują, w ramach swoich kompetencji, że wspomniane dokumenty będą kompletne, dokładne, wiarygodne, przejrzyste i zrozumiałe.

## 7. STOSOWANIE KODEKSU I GWARANCJE

Grupa Fiat jest zobowiązana wobec stakeholders do osiągania najwyższych standardów doskonałości w zakresie odpowiedzialności moralnej, społecznej i biznesowej. Kodeks definiuje wymagania Grupy Fiat wobec członków zarządu, dyrektorów, kierowników i innych pracowników oraz osób i podmiotów trzecich, z którymi Grupa ma relacje biznesowe, a także określa odpowiedzialność, do przyjęcia której zobowiązuje się te osoby, aby urzeczywistnić rzeczzone aspiracje. Kierownictwo poszczególnych linii biznesów, Sektarów i funkcji Grupy Fiat, jest odpowiedzialne za zrozumienie i realizację tychże aspiracji przez pracowników. Kierownictwo powinno zagwarantować, że zobowiązania wyrażone w Kodeksie zostaną wprowadzone w życie na poziomie rodzaju biznesu, Sektora, funkcji.

Grupa organizuje wewnątrz własnej organizacji kursy szkoleniowe na temat Kodeksu i wartości Grupy.

Grupa Fiat zachęca pracowników do zwracania się do właściwego Biura Prawnego, do Odpowiedzialnego za System Kontroli Wewnętrznej i do Compliance Officer, z wątpliwościami w przedmiocie najwłaściwszego i zgodnego z wymogami Kodeksu zachowania się w danej sytuacji.

Alternatywnie, w zależności od preferencji, pracownicy mogą się kontaktować, w sposób poufny lub anonimowy, z :

[Biuro Odpowiedzialnego za System Kontroli Wewnętrznej]

Na wszystkie prośby o wyjaśnienia, odpowiedź zostanie udzielona pracownikowi bezzwłocznie, z gwarancją, iż nie poniesie on żadnych, nawet pośrednich, konsekwencji.

Ewentualne sankcje za naruszenie Kodeksu, adekwatne do wagi i charakteru tego naruszenia, wymierzone są przez hierarchicznych przełożonych, po wysłuchaniu opinii, jeżeli to konieczne, właściwych Compliance Officer oraz odpowiedniego Biura Zasobów Osobowych, w zgodności z obowiązującymi lokalnymi przepisami prawa oraz ze stosownymi krajowymi i zakładowymi układami pracy.

Pogwałceniem Kodeksu jest sytuacja, gdy osoba, która w dobrej wierze zasygnalizowała ewentualne naruszenie Kodeksu lub poprosiła o wyjaśnienia dotyczące interpretacji Kodeksu i poniosła z tego tytułu jakiegokolwiek konsekwencje. Naruszeniem Kodeksu jest również oskarżenie innych pracowników o naruszenie Kodeksu ze świadomością, że takie naruszenie nie miało miejsca.

Naruszenie Kodeksu może spowodować różnego rodzaju konsekwencje, w tym wszczęcie procedur prawnych, jak również utratę zaufania pomiędzy Grupą Fiat a danym pracownikiem z konsekwencjami dla stosunku pracy przewidzianymi przez obowiązujące normy.

Ewentualne odstępstwa od postanowień niniejszego Kodeksu, również częściowe i w ograniczonym zakresie czasowym i przedmiotowym, wymagają zgody – wyłącznie z poważnych i uzasadnionych przyczyn – zarządu spółki Grupy Fiat, w której zatrudniony jest wnioskujący o takie odstępstwo pracownik, po wysłuchaniu właściwych Compliance Officer.

Internal Audit prowadzi okresowe audyty funkcjonowania i przestrzegania Kodeksu. Wyniki tych audytów, również w celu zaproponowania zmian czy uzupełnień Kodeksu, są przedstawiane Odpowiedzialnym za System Kontroli Wewnętrznej, Pełnomocnemu Członkowi Zarządu oraz Zarządowi Fiat.

# ZAŁĄCZNIKI

## ZAŁĄCZNIK A – DEFINICJA SPÓŁKI KONTROLOWANEJ

### **Art. 2359 włoskiego Kodeksu Cywilnego:**

Za spółki kontrolowane uważa się:

- 1) Spółki, w których inna spółka dysponuje większością głosów, które może wykorzystać na Zgromadzeniu zwyczajnym;
- 2) Spółka, w której inna spółka dysponuje ilością głosów wystarczającą do wywierania dominującego wpływu na Zgromadzeniu zwyczajnym;
- 3) Spółki pozostające pod dominującym wpływem innej spółki na mocy szczególnych powiązań kontraktowych.

### **Art. 26 Dekretu Ustawodawczego nr 127 z 9 kwietnia 1991:**

(...) w każdym razie za spółki kontrolowane uważa się:

- a) Przedsiębiorstwa, w których inna spółka ma prawo, na mocy kontraktu lub klauzuli w statucie, wywierania dominującego wpływu, gdy obowiązujące prawo zezwala na takie kontrakty czy klauzule;
- b) Przedsiębiorstwo, w którym inna spółka, na podstawie umów z innymi współnikami, kontroluje samodzielnie większość praw do głosu.

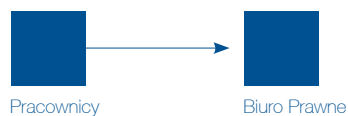
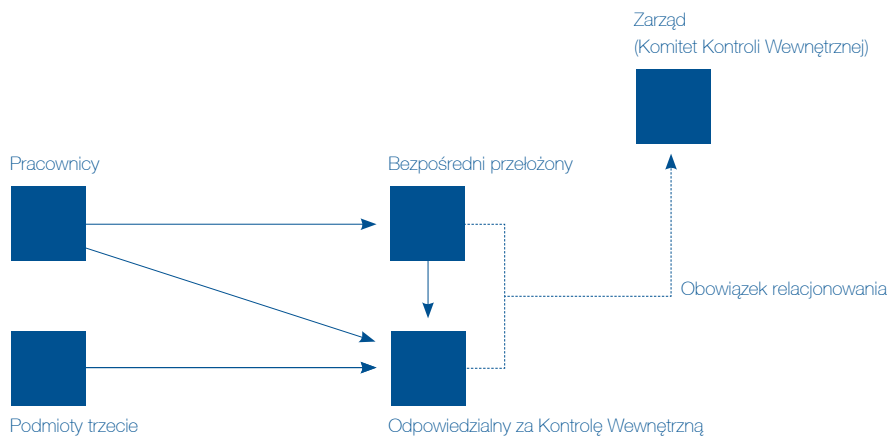
Odnosnie poprzedniego ustępu uznaje się również prawa przysługujące spółkom kontrolowanym, spółkom powierniczym i osobom pośredniczącym; nie uznaje się praw przysługujących na rzecz podmiotów trzecich.

**ZAŁĄCZNIK B – INTERPRETACJA I INFORMOWANIE O NARUSZENIACH**

W budzących wątpliwości sprawach związanych z postanowieniami Kodeksu, pracownicy proszeni są o zwracanie się do Biura Prawnego właściwego dla zainteresowanej spółki Grupy Fiat.

Jeżeli pracownik pragnie zasygnalizować naruszenie (lub domniemane naruszenie) Kodeksu, powinien skontaktować się ze swoim bezpośrednim przełożonym. Jeżeli taka informacja o naruszeniu okaże się bezskuteczna, lub pracownik nie chce informować o tym naruszeniu swojego bezpośredniego przełożonego, powinien zwrócić się do odpowiedniego Compliance Officer lub skorzystać z jakiegokolwiek innego sposobu sygnalizowania anonimowego lub wcześniej określonego.

Jeżeli osoba trzecia pragnie zasygnalizować naruszenie (lub domniemane naruszenie) Kodeksu, powinna skontaktować się z właściwym Compliance Officer lub ze specjalnymi organami, które zostaną w tym celu wskazane przez Spółki Grupy Fiat.

**PROCEDURA INTERPRETACJI I SYGNALIZOWANIA:***A) Interpretacja**B) Sygnalizowanie*

**ZAŁĄCZNIK C – PRZEPISY KODEKSU POSTĘPOWANIA DOTYCZĄCE CORPORATE OFFICER**

Ja niżej podpisany \_\_\_\_\_, pełniący funkcję \_\_\_\_\_ w Spółce \_\_\_\_\_, oświadczam, że zajmując wyżej wymienione stanowisko, oprócz przestrzegania Kodeksu Postępowania Grupy Fiat, będę również wypełniać niżej wymienione nakazy, będące istotną i integralną częścią moich obowiązków wynikających z pełnionej przeze mnie funkcji w Spółce:

- działać w sposób uczciwy i prawy, unikając konfliktu interesów, także tylko potencjalnych, wynikających ze stosunków osobistych lub służbowych;
- dostarczać terminowo swojemu przełożonemu – o ile pełniona funkcja tego wymaga – spółkom audytorskim, Zarządowi, Radzie Nadzorczej oraz akcjonariuszom, dane i informacje kompletne, dokładne, obiektywne i czytelne;
- relacjonować bezzwłocznie najbardziej odpowiedniej osobie, którą może być – w zależności od sytuacji Odpowiedzialny za System Kontroli Wewnętrznej lub Komitet ds. Kontroli Wewnętrznej Grupy Fiat, przypadki naruszenia Kodeksu Postępowania Grupy Fiat, o których wiem lub co do których posiadam wiarygodne dowody;
- działać w sposób zapewniający dostarczenie informacji kompletnych, jasnych, dokładnych i zrozumiałych do dokumentów różnej natury, które mają zostać przedstawione lub złożone u władz publicznych (i we wszystkich dokumentach wstępnych do takiej prezentacji lub złożenia), tak jak i do wszelkich innych komunikatów podawanych do wiadomości publicznej;
- działać w pełnym poszanowaniu norm, przepisów prawa i postanowień regulaminów, którym podlega Spółka;
- działać z największym zawodowym obiektywizmem, unikając uzależnienia własnej, autonomicznej oceny od okoliczności zewnętrznych;
- przestrzegać tajemnicy przy wykorzystywaniu informacji, które nie są powszechnie znane, a które uzyskałem (-am) w związku z pełnioną w Spółce funkcją, unikając wykorzystania takich informacji dla własnej osobistej korzyści lub korzyści osób trzecich;
- promować wśród swoich pracowników zachowania wzorowane na najlepszych standardach prawości i uczciwości;
- wykorzystywać dobra i zasoby przedsiębiorstwa w najbardziej poprawny i profesjonalny sposób i tylko dla celów przedsiębiorstwa.

Data

Podpis

Fiat S.p.A.  
Sede Centrale di Via Nizza, 250 – 10126 Torino (Italia)

Tel. +39 011 00.63088 – Fax +39 011 00.63798  
[mediarelations@fiatgroup.com](mailto:mediarelations@fiatgroup.com)

[www.fiatgroup.com](http://www.fiatgroup.com)