

Kodeks Etyczny



KODEKS ETYCZNY

**Wytwórni Sprzętu Komunikacyjnego
„PZL- Świdnik” S.A.
w Świdniku**

**Załącznik nr 1 do Regulaminu Pracy
Wytwórni Sprzętu Komunikacyjnego „PZL-Świdnik” S.A.**

Świdnik, dnia 17 lipca 2019 r.

SPIS TREŚCI

1.	Wprowadzenie	3
2.	Zasady ogólne	5
3.	Zasoby ludzkie, polityka zatrudnienia i ochrona prywatności	7
4.	Ochrona zdrowia, bezpieczeństwo miejsca i warunków pracy	10
5.	Ochrona środowiska	11
6.	Konflikt interesów	12
7.	Procedury operacyjne i rejestry rozliczeniowe	14
8.	Ochrona aktywów spółki - zasady i zarządzanie aktywami spółki	16
9.	Relacje wewnątrz grupy	11
10.	Organ nadzoru	18
11.	Relacje zewnętrzne	19
12.	Informacje o spółce	24
13.	Relacje z mediami i zarządzanie informacjami	25
14.	Naruszenia Kodeksu Etycznego - system dyscyplinarny	26

1. WPROWADZENIE

1.1 Spółka

Niniejszy Kodeks Etyczny – podpisany przez Zarząd Wytwórni Sprzętu Komunikacyjnego „PZL-Świdnik” S.A. w dniu 17 lipca 2019 r. powstał w oparciu o Kodeks Etyczny Spółki Leonardo S.p.a., (zwaney dalej „Leonardo”) i staje się polityką postępowania etycznego w PZL-Świdnik S.A.

Kodeks Etyczny (zwany dalej „Kodeksem”) wprowadza obowiązki i odpowiedzialność etyczną w zakresie prowadzenia spraw biznesowych i korporacyjnych podejmowanych przez każdego, kto dokonuje jakiegokolwiek rodzaju transakcji w imieniu lub z Wytwórnią Sprzętu Komunikacyjnego „PZL-Świdnik” S.A. (zwaną dalej „PZL-Świdnik S.A.” lub „Spółką”).

Zasady i postanowienia Kodeksu Etycznego obowiązują następujących Odbiorców:

- członków Rady Nadzorczej w sprawowaniu nadzoru nad działalnością Spółki,
- członków Zarządu w prowadzeniu spraw spółki,
- biegłych rewidentów podczas kontroli i weryfikacji zgodności z przepisami prawa prowadzonej przez Spółkę działalności oraz funkcjonowania systemu kontroli wewnętrznej i zarządzania ryzykiem, zarówno pod względem ich formy jak i treści,
- pracowników, pracowników tymczasowych oraz wszystkich współpracowników, w ramach wszelkiego rodzaju umów ze Spółką,
- wszystkie osoby w jakikolwiek sposób powiązane ze Spółką, bez względu na to, czy za swoje działania otrzymują wynagrodzenie, czy też nie.

Leonardo, jako członek Europejskiego Stowarzyszenia Przemysłu Lotniczego i Obronnego (AeroSpace and Defence Industries Association of Europe - ASD) dąży do stworzenia przejrzystego i uczciwego rynku, wolnego od praktyk korupcyjnych, inspirowanego zasadami zawartymi we „Wspólnych Normach Przemysłowych”, ustanowionych przez Komitet ASD ds. Etyki biznesu. Zważywszy, że Leonardo w sposób bezpośredni posiada udziały w PZL-Świdnik S.A. Spółka przyjmuje – z uwzględnieniem czynności własnych zarządu i autonomii Spółki oraz obowiązującego prawa – wszelkie polityki, dyrektywy i inne dokumenty obowiązujące Leonardo, w których określono wartości odnoszące się do działalności Grupy Leonardo.

W ramach koordynacji procedur Grupy Leonardo, PZL-Świdnik S.A.

jako spółka dominująca w Grupie Kapitałowej PZL-Świdnik S.A. przekaże niniejszy Kodeks Etyczny spółce zależnej: Regionalny Park Przemysłowy Świdnik Sp. z o.o., w której Leonardo posiada udziały pośrednio, w celu jego zastosowania. PZL-Świdnik S.A. dołoży wszelkich starań, aby stosowane praktyki rynkowe, polityka jakości wyrobów i bezpieczeństwa, spełniały wymogi ochrony środowiska.

Osiągnięcie wyznaczonych celów przez Odbiorców jest realizowane poprzez lojalne, uczciwe, kompetentne i przejrzyste działania, pozostające w ścisłej zgodności ze wszystkimi obowiązującymi przepisami i regulacjami.

1.2 Relacje z interesariuszami

Obecność PZL-Świdnik S.A. na rynku krajowym i międzynarodowym, działania Spółki w różnych obszarach oraz różnorodność osób trzecich, z którymi Spółka współpracuje, podkreśla znaczenie zarządzania relacjami między Spółką oraz jej interesariuszami. Dotyczy to zarówno podmiotów publicznych jak i prywatnych, polskich i zagranicznych osób fizycznych i prawnych, które utrzymują jakiegokolwiek kontakty z PZL-Świdnik S.A. lub są w jakikolwiek sposób zainteresowane działalnością Spółki.

1.3 Kluczowe zasady

Przestrzeganie odpowiednich przepisów prawa, przejrzystość i właściwe zarządzanie, zaufanie i współpraca z interesariuszami oraz brak tolerancji wobec korupcji to zasady etyczne stosowane przez PZL-Świdnik S.A., które stanowią inspirację dla modeli jej postępowania oraz pozwalają na skuteczne i uczciwe konkurowanie na rynku, zwiększanie poziomu zadowolenia klientów, maksymalizację poziomu zysków swoich udziałowców, rozwijanie umiejętności i promowanie korzystnego rozwoju zasobów ludzkich. Jednakże silne przekonanie o działaniu na korzyść Spółki nie usprawiedliwia postępowania sprzecznego z powyższymi zasadami.

Wymaga się, aby wszyscy Odbiorcy bez jakichkolwiek wyjątków, przestrzegali tych zasad i zapewniali ich przestrzeganie podczas pełnienia swoich funkcji. Takie podejście wymaga, aby wszystkie strony, z którymi Spółka prowadzi relacje handlowe i zawiera jakiegokolwiek transakcje, przestrzegały zasad i metod inspirowanych tymi samymi wartościami.

1.4 Kodeks Etyczny

PZL-Świdnik S.A. uznała za właściwe i niezbędne przyjęcie i wydanie Kodeksu Etycznego, który wyraża wartości, jakie mają być przestrzegane

przez wszystkich Odbiorców, poprzez przyjęcie odpowiedzialności, rozwiązań, ról i zasad, których naruszenie będzie skutkowało odpowiedzialnością zarówno wewnątrz jak i poza Spółką, nawet jeśli takie naruszenie nie pociąga za sobą odpowiedzialności Spółki wobec osób trzecich. Znajomość i przestrzeganie Kodeksu Etycznego przez wszystkich pracowników i osoby działające w imieniu PZL-Świdnik S.A., mają kluczowe znaczenie dla zachowania przejrzystości i utrzymania dobrego imienia Spółki. PZL- Świdnik S.A. dostarczy niniejszy Kodeks każdemu, z kim prowadzi relacje handlowe, w celu zapoznania się z jego treścią i przestrzegania zawartych w nim zasad.

W odniesieniu do wewnętrznego systemu kontroli i zarządzania ryzykiem, Kodeks Etyczny stanowi narzędzie do prowadzenia działalności Spółki w sposób etyczny, będąc jednocześnie ważnym elementem jej strategii i organizacji. Odpowiedzialność za wdrożenie i aktualizację Kodeksu Etycznego spoczywa na członkach Zarządu. Odbiorcy mają obowiązek zgłaszać Organowi Nadzoru wszelkie przypadki naruszenia lub nieprzestrzegania postanowień Kodeksu Etycznego Spółki.

2. ZASADY OGÓLNE

2.1 Zgodność z prawem i przepisami

PZL-Świdnik S.A. działa w pełnej zgodności z prawami krajów, w których prowadzi swoją działalność lub z którymi współpracuje oraz zgodnie z zasadami zawartymi w Kodeksie Etycznym. Przestrzeganie zasad etycznych jest obowiązkiem wszystkich Odbiorców.

Od Odbiorców wymaga się znajomości i przestrzegania obowiązujących przepisów i regulacji we wszystkich krajach, w których Spółka działa, w zakresie odpowiednich kompetencji. Obowiązek ten obejmuje również śledzenie i przestrzeganie przepisów dotyczących konkurencji, zarówno na rynku krajowym, jak i międzynarodowym w zakresie wynikającym z ich kompetencji.

Transakcje Odbiorców z instytucjami i organami publicznymi muszą być oparte na najwyższych standardach uczciwości, przejrzystości wzajemnego porozumienia, z zachowaniem przestrzegania odpowiednich przepisów i regulacji oraz zgodnie z instytucjonalną rolą Odbiorców.

2.2 Modele i zasady postępowania

Wszelkie działania podejmowane przez Odbiorców muszą być prowadzone z zachowaniem należytej staranności, zgodnie z najwyższymi

normami etycznymi i właściwie zarządzane, mając na uwadze ochronę wizerunku Spółki. Postępowanie wszystkich Odbiorców oraz ich relacje wewnętrznie i na zewnątrz Spółki, muszą opierać się na przejrzystości, uczciwości i wzajemnym szacunku. W tym kontekście Zarząd i kadra kierownicza musi stanowić dobry przykład dla wszystkich pracowników PZL-Świdnik S.A. poprzez wykonywanie swoich obowiązków zgodnie z zasadami zawartymi w Kodeksie Etycznym, jak również poprzez przestrzeganie procedur i zasad Spółki. Zarząd i kadra kierownicza zobowiązani są do zapewnienia wszystkim pracownikom możliwości zapoznania się z powyższymi zasadami, a także zachęcania ich do zgłaszania pytań o wyjaśnienia lub propozycji zmian, tam gdzie jest to zasadne.

Szczególnie w odniesieniu do członków Zarządu, Spółka ufa, że będą aktywnie proponować i realizować wszelkie projekty, inwestycje, jak również działania przemysłowe, handlowe i zarządcze, niezbędne do utrzymania oraz zwiększenia ekonomicznego, technologicznego i zawodowego potencjału Spółki.

PZL-Świdnik S.A. zapewni również dostęp do wszelkich informacji dotyczących Spółki, aby umożliwić niezależnym audytorom i organom kontroli wewnętrznej, a także organom nadzoru, przeprowadzenie najbardziej wszechstronnej i skutecznej kontroli.

Przetwarzanie danych osobowych, korzystanie z systemu informatycznego, informacji i narzędzi elektronicznych musi odbywać się zgodnie z poszanowaniem zasad uczciwości, poufności korespondencji i prywatności oraz gwarantować integralność i autentyczność systemów informatycznych, elektronicznych i komputerowych oraz przetwarzanych danych, aby zabezpieczyć interesy Spółki i wszelkich osób trzecich. PZL-Świdnik S.A. stosuje odpowiednie metody w celu zapewnienia, że dostęp do danych elektronicznych i komputerowych jest całkowicie zgodny z obowiązującymi przepisami, z poszanowaniem prywatności wszystkich zaangażowanych osób oraz w sposób gwarantujący poufność wszystkich informacji, a dane są przetwarzane jedynie przez wyraźnie upoważniony personel.

2.3. Rozpowszechnianie i przestrzeganie Kodeksu Etycznego

PZL-Świdnik S.A. promuje świadomość i przestrzeganie Kodeksu Etycznego przez wszystkich Odbiorców, wymagając jego poszanowania i stosując odpowiednie działania dyscyplinarne lub kary umowne w przypadku jakichkolwiek naruszeń. Dlatego też wymaga, aby Odbiorcy zapoznali się z treścią Kodeksu Etycznego oraz aby zwracali się i otrzymywali od odpowiedniego działu Spółki wszelkie niezbędne wyjaśnienia, jakich mogą potrzebować odnośnie jego interpretacji i przyczyniali się do jego wdrożenia, poprzez zgłaszanie wszelkich

niedociągnięć lub naruszeń (lub nawet prób naruszeń), o których się dowiedzą. W tym celu Spółka zapewnia swoim pracownikom specjalne programy edukacyjne/ szkoleniowe, dostosowane do różnych potrzeb i obowiązków personelu, dla których są przeznaczone.

2.4 Ład korporacyjny

Leonardo wdrożyło system ładu korporacyjnego, oparty na najwyższych standardach przejrzystości i uczciwości w zarządzaniu Spółką i na najlepszych praktykach międzynarodowych. System ładu korporacyjnego jest zgodny z przepisami prawa i odpowiednimi regulacjami. System ładu korporacyjnego służy maksymalizacji poziomu zysków swoich udziałowców, w szczególności mniejszościowych, kontrolę ryzyka przedsiębiorstwa i zapewnienie przejrzystości rynku.

PZL-Świdnik S.A. przyjmuje system ładu korporacyjnego oparty na najwyższych standardach przejrzystości i prawidłowości w zarządzaniu Spółką oraz wymagający przestrzegania prawa krajowego, międzynarodowego i podstawowych standardów postępowania etycznego.

3. ZASOBY LUDZKIE, POLITYKA ZATRUDNIENIA I OCHRONA PRYWATNOŚCI

3.1 Podstawowe warunki

Zasoby ludzkie są niezbędnym elementem dla funkcjonowania Spółki i stanowią kluczowy czynnik skutecznego konkutowania na rynku. Etyczne postępowanie, szacunek, kompetencje, wartości, innowacje, doskonałość, międzynarodowość, wielokulturowość i zrównoważony rozwój to tylko niektóre z podstawowych warunków niezbędnych do osiągnięcia celów Spółki. Są to istotne cechy, których PZL-Świdnik S.A. wymaga od członków Rady Nadzorczej i Zarządu, biegłych rewidentów, pracowników, pracowników tymczasowych i innych współpracowników, z którymi posiada jakiegokolwiek relacje.

PZL-Świdnik S.A. dąży do wyeliminowania wszelkich form dyskryminacji, korupcji, wykorzystywania dzieci lub pracy przymusowej oraz stoi na straży godności, zdrowia, wolności i równości pracowników, zgodnie z właściwymi przepisami prawa krajowego i międzynarodowego (w szczególności z Powszechną Deklaracją Praw Człowieka Narodów Zjednoczonych, podstawowymi Konwencjami Międzynarodowej

Organizacji Pracy i wytycznymi Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju OECD, itp.).

3.2 Polityka rekrutacji

Mając na uwadze wkład w osiąganie celów Spółki i zapewnienie, że są one realizowane zgodnie z zasadami etycznymi i wartościami wyznawanymi przez PZL-Świdnik S.A., polityka Spółki służy temu, aby wybór każdego pracownika na dowolne stanowisko był dokonywany w oparciu o takie zasady i wartości. Dlatego też PZL-Świdnik S.A. oferuje równe szanse zatrudnienia i zapewnia sprawiedliwe traktowanie, biorąc pod uwagę indywidualną wiedzę i umiejętności.

Procedury rekrutacji są oparte na zasadach równego traktowania w zatrudnieniu i bez dyskryminacji jakiegokolwiek rodzaju w odniesieniu do życia prywatnego i opinii o kandydatach.

PZL-Świdnik S.A. dąży do zapewnienia, że zatrudniony personel odpowiada rzeczywistym potrzebom Spółki, unikając faworyzowania i wszelkiego rodzaju specjalnego traktowania, oraz że został wybrany wyłącznie na podstawie profesjonalnej wiedzy i kompetencji.

Pracownicy PZL-Świdnik S.A. są zatrudniani na podstawie standardowych umów zgodnie z odpowiednimi przepisami prawa i Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy Spółki. W szczególności Spółka nie toleruje i nie zezwala na zawieranie stosunków pracy z naruszeniem obowiązujących przepisów.

3.3 Rozwój zawodowy

W czasie trwania stosunku pracy, PZL-Świdnik S.A. zobowiązuje się stwarzać i utrzymywać warunki niezbędne do tego, aby umożliwić każdemu pracownikowi rozwój i poszerzenie jego umiejętności i wiedzy, zgodnie z wyżej wymienionymi wartościami Spółki, stosując politykę wyznawanych wartości i równych możliwości oraz wprowadzając konkretne programy szkolenia zawodowego i zdobywania nowych umiejętności.

W związku z powyższym od pracowników wymaga się rozwijania posiadanych kompetencji i dążenia do nabywania nowych umiejętności, zdolności i wiedzy, a od przełożonych do zwracania szczególnej uwagi na rozwój i podnoszenie kwalifikacji zawodowych swoich podwładnych, poprzez stworzenie im warunków do rozwoju umiejętności i wykorzystania pełnego potencjału.

Zarządzanie i proces rekrutacji personelu muszą się opierać na zasadach uczciwości i bezstronności, unikając faworyzowania czy też dyskryminacji,

oraz z poszanowaniem wiedzy i kompetencji pracowników. Dążąc do osiągnięcia celów Spółki, każdy pracownik musi być świadomy, że etyczne postępowanie stanowi priorytet dla PZL-Świdnik S.A. oraz że nie toleruje się żadnych zachowań naruszających przepisy prawa, aktów normatywnych Spółki, a także implementowanych - w ramach obowiązującego Grupy Leonardo ładu korporacyjnego - odpowiednich dyrektyw, polityk i wytycznych Leonardo, w szczególności Kodeksu Etycznego.

3.4 Zasoby ludzkie i Kodeks Etyczny

Poprzez dedykowane zasoby, PZL-Świdnik S.A. promuje i zachęca do zapoznania się z Kodeksem Etycznym, z odpowiednimi procedurami i ich zmianami oraz wiedzą na temat obszarów działalności różnych struktur w tym przypisanych im odpowiedzialności, linii raportowania, opisu zakresu obowiązków i szkolenia personelu. Informacja i wiedza o Kodeksie Etycznym jest przekazywana przede wszystkim poprzez rozpowszechnianie jej wśród wszystkich pracowników i współpracowników, od których wymaga się podpisania oświadczenia o zapoznaniu się z treścią Kodeksu Etycznego. Dodatkowo Spółka organizuje dla wszystkich swoich pracowników specjalistyczne szkolenia i programy uzupełniające, prowadzone przez właściwe komórki organizacyjne.

3.5 Środowisko pracy i ochrona prywatności

PZL-Świdnik S.A. dąży do stworzenia takiego środowiska pracy, które zagwarantuje wszystkim Odbiorcom, a w szczególności wszystkim jej pracownikom i współpracownikom warunki, które chronią zdrowie i bezpieczeństwo, szanują godność osobistą, a także nie prowadzą do jakiegokolwiek formy dyskryminacji lub różnicowania ze względu na indywidulane cechy jednostki.

PZL-Świdnik S.A. w pełni przestrzega przepisy o ochronie danych osobowych, chroniąc Odbiorców, i każdego, kto utrzymuje kontakty ze Spółką oraz wprowadza odpowiednie regulacje określające zakaz nieuzasadnionego przekazywania, przetwarzania lub ujawniania danych osobowych. W szczególności poszanowanie godności każdego pracownika będzie gwarantowane poprzez zapewnienie prywatności korespondencji oraz relacji interpersonalnych między pracownikami, zakaz ingerencji w spotkania lub rozmowy, oraz unikanie wszelkich form wchodzenia w zakres kompetencji innych pracowników z zastrzeżeniem tych działań, które są niezgodne z prawem lub zasadami współżycia społecznego, a także poprzez zakaz prowadzenia potencjalnie szkodliwej kontroli lub manipulacji daną osobą.

Spółka zobowiązuje się również szanować światopogląd wszystkich swoich pracowników i współpracowników, gwarantując im prawo do godnych warunków pracy i pełnego korzystania z praw politycznych i związkowych.

Spółka chroni swoich pracowników przed aktami przemocy psychicznej lub mobbingu i sprzeciwia się wszelkim dyskryminującym postawom lub zachowaniom, które mogą powodować uprzedzenie do danej osoby, jej przekonań i skłonności. Każdy rodzaj nękania lub molestowania w jakiejkolwiek relacji służbowej jest absolutnie zabroniony. Zabrania się również dopuszczania jakichkolwiek zachowań, które mogłyby uniemożliwić spokojne wykonywanie przypisanych funkcji i w inny sposób uderzać w godność pracownika.

PZL-Świdnik S.A. stosuje również odpowiednie środki i inicjatywy mające na celu zagwarantowanie bezpieczeństwa, zgodności z prawem, poprawnego użytkowania i pracy systemów elektronicznych lub komputerowych, programów lub danych Spółki.

Spółka chroni prawa własności intelektualnej w odniesieniu do stosowanych programów elektronicznych i komputerowych, oraz własność intelektualną i integralność danych, udostępnianych publicznie za pośrednictwem Internetu.

4. OCHRONA ZDROWIA, BEZPIECZEŃSTWO MIEJSCA I WARUNKÓW PRACY

PZL-Świdnik S.A. zobowiązuje się do ochrony zdrowia pracowników zgodnie z obowiązującymi przepisami, przy zastosowaniu wszelkich niezbędnych i odpowiednich środków, oraz w oparciu o najlepszą wiedzę techniczną i naukową w celu zagwarantowania pełnej zgodności miejsc pracy z najwyższymi standardami bezpieczeństwa i higieny.

Spółka promuje i tworzy również kulturę bezpieczeństwa w celu ochrony zdrowia pracowników w miejscu pracy, poprzez rozwijanie świadomości ryzyka i promując odpowiedzialne zachowania wśród wszystkich pracowników lub kontrahentów.

Począwszy od etapu projektowania i tworzenia wyrobu, Spółka prowadzi swoje działania uwzględniając czynniki bezpieczeństwa i higieny pracy, i podejmuje działania ukierunkowane na:

- ciągłą poprawę warunków bezpieczeństwa higieny w miejscu pracy,

- określenie obszarów wymagających poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy i w miarę możliwości określenie najlepszych dostępnych technik poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy,
- kontrolę i ograniczenie stosowania niebezpiecznych substancji.

Kwestie związane z bezpieczeństwem i higieną pracy są przedmiotem specjalnych inicjatyw szkoleniowych dla wszystkich pracowników, którzy w zależności od swojej roli, wdrażają zasady określone w Polityce Środowiskowej i BHP. Spółka określa również cele i systemy z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy do monitorowania, raportowania i okresowej jej oceny.

PZL-Świdnik S.A. za pośrednictwem swoich struktur i organizacji będzie kontrolować stosowanie się do powyższej Polityki.

5. OCHRONA ŚRODOWISKA

PZL-Świdnik S.A. uznaje, że środowisko stanowi podstawowy zasób, który należy chronić i w tym celu planuje swoją działalność w taki sposób, aby zapewnić równowagę między inicjatywami gospodarczymi, a podstawowym wymogiem ochrony środowiska. W tym kontekście Spółka ogranicza wpływ swojej działalności na środowisko, biorąc pod uwagę rozwój badań naukowych w tej dziedzinie.

Dlatego też PZL-Świdnik S.A. uznała za konieczne wdrożenie Polityki Środowiskowej, na podstawie której dostosowuje się aspekty środowiskowe do utrzymania długoterminowych celów zrównoważonego rozwoju, rentowności i konkurencyjności.

PZL-Świdnik S.A., zgodnie z prawem, uznaje za ważną społeczną rolę czynników środowiskowych, dlatego też bezpośrednio i poprzez swoje spółki zależne promuje współpracę z odpowiednimi władzami i komunikację ze społeczeństwem.

Począwszy od etapu projektowania i tworzenia wyrobu, Spółka prowadzi swoje działania uwzględniając czynniki środowiskowe oraz podejmuje czynności ukierunkowane na:

- ciągłe doskonalenie działań środowiskowych;
- określenie obszarów wymagających poprawy
- w zakresie ochrony środowiska oraz, w miarę możliwości, określenie najlepszych dostępnych technik ochrony środowiska;
- kontrolę i ograniczenie stosowania niebezpiecznych substancji;
- oszczędność energii;
- oszczędność wody;

- ograniczenie produkcji odpadów oraz ich odzyskiwanie i recykling.

PZL-Świdnik S.A. podczas prowadzenia swojej działalności bierze również pod uwagę rozwój wiedzy naukowej na temat zmian klimatycznych oraz wdraża działania służące redukcji uwalnianych do atmosfery gazów, które przyczyniają się do zmiany klimatu.

Zagadnienia ochrony środowiska wprowadzono do poszczególnych inicjatyw szkoleniowych dla wszystkich pracowników, którzy ze względu na pełnioną funkcję wdrażają zasady Polityki Środowiskowej oraz ujęto je w działaniach promocyjnych służących ograniczaniu skutków prowadzonej działalności na środowisko.

PZL-Świdnik S.A. za pośrednictwem swoich struktur kontroluje stosowanie się do Polityki Środowiskowej. Spółka określa również cele i zadania środowiskowe, oraz systemy do monitorowania, raportowania i okresowej oceny.

6. KONFLIKT INTERESÓW

6.1 Interes Spółki a interesy prywatne

Relacje między Spółką a Zarządem i pracownikami na wszystkich poziomach oparte są na całkowitym zaufaniu. Oznacza to, że podstawowym obowiązkiem członków Zarządu i każdego pracownika jest wykorzystywanie majątku Spółki i własnych umiejętności w interesie Spółki oraz zgodnie z zasadami określonymi w Kodeksie Etycznym, który zawiera zbiór wartości, jakimi kieruje się Spółka.

Wobec powyższego Zarząd, pracownicy i współpracownicy PZL-Świdnik S.A. będą unikać wszelkich sytuacji i powstrzymają się od jakichkolwiek działań, które mogą bezpośrednio lub pośrednio wpłynąć na osiągnięcie własnych korzyści lub które uniemożliwiają i utrudniają zdolność do podejmowania bezstronnych i obiektywnych decyzji, leżących w interesie Spółki. Wystąpienie konfliktu interesów byłoby nie tylko sprzeczne z obowiązującym prawem i zasadami określonymi w Kodeksie Etycznym, ale również byłoby szkodliwe dla wizerunku i dobrego imienia Spółki.

Poprzez podpisanie oświadczenia o braku konfliktu interesów, jak opisano w pkt 6.2 poniżej, Odbiorcy wykluczają możliwość prowadzenia wszelkich działań handlowych o charakterze osobistym lub rodzinnym, a także zobowiązują się unikać sytuacji, w której ich zadania i obowiązki względem Spółki mogą nakładać się lub w jakikolwiek inny sposób powodować

konflikt interesów, stwarzając ryzyko instrumentalnego wykorzystania swoich możliwości, wynikających z pełnionej funkcji.

Każda sytuacja wystąpienia konfliktu, nawet potencjalnego, musi zostać niezwłocznie zgłoszona Spółce przez pracownika do Organu Nadzoru za pośrednictwem HR w terminie 2 tygodni od momentu zmiany.

Każda osoba w potencjalnej sytuacji konfliktu interesów powstrzyma się od wykonywania lub brania udziału w jakichkolwiek działaniach, które mogłyby zaszkodzić Spółce lub jakimkolwiek osobom trzecim lub miałyby negatywny wpływ na ich wizerunek.

Konsultanci i partnerzy handlowi działający w imieniu Spółki powinni również unikać wszelkich sytuacji konfliktu interesów i powstrzymać się od wykorzystywania prowadzonej w imieniu Spółki działalności w celu uzyskania nielegalnych korzyści dla siebie lub osób trzecich.

6.2 Zapobieganie konfliktom interesów

W celu uniknięcia nawet potencjalnych sytuacji konfliktu interesów, PZL- Świdnik S.A., przy nawiązaniu umowy o pracę lub innej formy współpracy, wymaga od swoich członków Zarządu, pracowników, pracowników tymczasowych, osób zatrudnionych na innej podstawie niż umowa o pracę, samozatrudnionych, konsultantów i partnerów handlowych działających w imieniu Spółki podpisania oświadczenia stwierdzającego, że nie występuje możliwość konfliktu interesów między nimi a Spółką.

Takie oświadczenie zawiera również zobowiązanie osoby podpisującej, do niezwłocznego i szczegółowego poinformowania Organu Nadzoru, za pośrednictwem HR, o zaistnieniu zarówno realnej jak i potencjalnej sytuacji konfliktu interesów, w jakiej może się znaleźć osoba podpisująca oświadczenie.

PZL-Świdnik S.A. wymaga również od każdej osoby, która dowie się o istnieniu sytuacji konfliktu interesów, aby niezwłocznie powiadomiła o takim fakcie Organ Nadzoru poprzez kanały komunikacyjne, o których mowa w pkt. 10.2.

7. PROCEDURY OPERACYJNE I REJESTRY ROZLICZENIOWE

7.1 Przestrzeganie procedur

Wszyscy Odbiorcy w granicach swoich obowiązków i pełnionych funkcji, zobowiązani są do ścisłego przestrzegania ustalonych lub przyjętych przez Spółkę procedur. Prawidłowe zastosowanie procedur umożliwia łatwą identyfikację pracowników Spółki odpowiedzialnych za procesy związane z podejmowaniem decyzji, udzielaniem upoważnień oraz prowadzeniem działalności.

W tym celu, oraz zgodnie z zasadą kontroli, polegającą na rozdzielaniu zadań, każde pojedyncze działanie, na dowolnym etapie powinno być prowadzone przez inne osoby, których zadania są wyraźnie określone i znane w obrębie organizacji w celu uniknięcia sytuacji, w których pojedynczym osobom zostaną przyznane nieograniczone lub nadmierne uprawnienia. Należy również zagwarantować możliwość prześledzenia każdego procesu biznesowego w taki sposób, aby móc ustalić motyw podjętych decyzji, identyfikację osób odpowiedzialnych i wszelkie inne istotne informacje do oceny prawidłowości takich decyzji.

Wewnętrzne procedury narzucają prawidłowe wykonanie wszelkich operacji i transakcji, w tym ich zasadność, autoryzację, spójność, zgodność z wymogami, właściwe wprowadzenie do rejestrów i weryfikację, również w odniesieniu do prawidłowego wykorzystania zasobów finansowych, co do których musi istnieć możliwość oszacowania za pomocą między innymi takich środków kontroli jak: uzgodnienie stanu kont, wymogu kilku podpisów, dodatkowe dokumenty księgowe, zrozumienie działań pośredników sprzedaży, konsultantów, dostawców itp. Dlatego też każda operacja powinna być poparta odpowiednią, wyraźną i pełną dokumentacją, którą należy przechowywać w taki sposób aby umożliwić w dowolnym momencie kontrolę motywów działań, charakterystykę operacji i dokładną identyfikację osób, które na różnych etapach zatwierdzały, prowadziły, zapisywały i weryfikowały takie operacje.

Przestrzeganie wskazówek zawartych w poszczególnych procedurach dotyczących przepływów procesowych, jakie należy realizować na etapie koncepcji, podejmowania decyzji i zapisu oraz ich skutków, pozwala między innymi promować kulturę kontroli na wszystkich poziomach w przedsiębiorstwie, co przyczynia się do poprawy skuteczności zarządzania i stanowi instrument wsparcia działań zarządczych.

Nieprzestrzeganie procedur zawartych w Kodeksie Etycznym musi być niezwłocznie zgłoszone do Organu Nadzoru, ponieważ negatywnie

wpływa na relacje zaufania między PZL-Świdnik S.A. i wszystkimi osobami, z którymi Spółka posiada różnego rodzaju kontakty.

7.2 Przejrzystość dokumentów księgowych

Prowadzenie przejrzystej rachunkowości wymaga, aby wprowadzane dane były prawdziwe, dokładne, kompletne i jasne. Stanowi to fundamentalną wartość dla PZL-Świdnik S.A. jako, że gwarantuje akcjonariuszom i stronom trzecim możliwość uzyskania jasnej oceny sytuacji ekonomicznej, kapitałowej i finansowej Spółki.

Aby zachować powyższe wartości, dokumentacja dotycząca podstawowych faktów musi być przede wszystkim kompletna, przejrzysta, zgodna z prawdą, dokładna oraz wprowadzona do ksiąg rachunkowych, jako uzasadnienie dokonanych zapisów, które należy aktualizować, aby umożliwić ich odpowiednią kontrolę. Odpowiednie zapisy księgowe muszą odzwierciedlać w sposób kompletny, jasny, prawdziwy, dokładny i prawidłowy treści zawarte w dokumentacji pomocniczej.

W przypadku spraw ekonomicznych i finansowych, opartych na oszacowaniach, należy dokonywać odpowiedniego zapisu księgowego w sposób racjonalny i rozważny, a przyjęte podczas wyceny aktywów kryteria, należy wyraźnie wyjaśnić w wymaganej dokumentacji. Każdy, kto dowie się o ewentualnych pominięciach, fałszerstwach lub nieprawidłowościach w dokumentach lub zapisach księgowych Spółki, lub o jakimkolwiek naruszeniu zasad zawartych w Kodeksie Etycznym lub odpowiednich procedurach, powinien niezwłocznie poinformować Organ Nadzoru. Powyższe przypadki naruszenia podważają relację zaufania między pracownikami a Spółką i mogą prowadzić do wszczęcia postępowania dyscyplinarnego, a co za tym idzie do zastosowania odpowiednich sankcji.

W granicach określonych przez obowiązujące przepisy, PZL-Świdnik S.A. niezwłocznie dostarczy akcjonariuszom, klientom, dostawcom, organom nadzoru lub innym upoważnionym instytucjom lub organom z zakresu wykonywania odpowiednich działań i pełniących funkcji wyczerpujące informacje, wyjaśnienia, dane i dokumentację.

Wszelkie istotne informacje muszą być niezwłocznie przekazane zarówno odpowiednim organom Spółki odpowiedzialnym za kontrolę zarządzania i do organu nadzoru.

8. OCHRONA MAJĄTKU SPÓŁKI - PIECZA I NADZÓR NAD AKTYWAMI SPÓŁKI

8.1 Ochrona majątku Spółki

Spółka realizuje wszelkie działania i postępowania, mające na celu:

- właściwe oszacowanie aktywów, wyrobów, należności i zobowiązań Spółki, unikając zarówno przeszacowania, jak i niedoszacowania ich wartości;
- ściśle przestrzeganie zasad ustanowionych przez prawo w celu ochrony integralności i efektywności kapitału zakładowego oraz zapewnienie całkowitej zgodności z wewnętrznymi procedurami Spółki, opartymi na tych zasadach, aby nie naruszać praw wierzycieli i osób trzecich;
- działanie we właściwy, przejrzysty i oparty na współpracy sposób, z poszanowaniem norm prawnych i wewnętrznych procedur zakładowych we wszystkich działaniach zmierzających do przygotowania sprawozdań finansowych i innych komunikatów korporacyjnych wymaganych przez prawo i skierowanych do akcjonariuszy lub społeczeństwa, aby zapewnić wiarygodność i poprawność informacji o sytuacji ekonomicznej, kapitałowej i finansowej Spółki;
- ochronę aktywów inwestorów w przypadku sporządzania prospektów informacyjnych lub dokumentów do publikacji oraz mając na uwadze przejrzystość rynku kapitałowego.

Za fundamentalne zasady prowadzenia swojej działalności Spółka uznaje: prawdziwość, rzetelność i przejrzystość sprawozdań księgowych, finansowych, raportów i innych komunikatów korporacyjnych wymaganych przez prawo i skierowanych do akcjonariuszy lub społeczeństwa. Oznacza to, że kluczowe znaczenie dla zapisów w księgach rachunkowych ma: rzetelność, dokładność i kompletność podstawowych informacji.

Wszystkie transakcje istotne pod względem ekonomicznym, finansowym lub kapitałowym, muszą być odpowiednio rejestrowane i dla każdego zapisu musi istnieć odpowiednia dokumentacja pomocnicza wystarczająca do tego, aby umożliwić w dowolnym momencie kontrolę motywów działań i charakterystykę operacji oraz zidentyfikować osoby, które zatwierdzały, prowadziły, zapisywały i weryfikowały taką operację.

8.2. Piecza i nadzór nad aktywami Spółki

Spółka dokłada wszelkich starań, aby wykorzystanie dostępnych zasobów odbywało się zgodnie z obowiązującym prawem i wewnętrznymi

procedurami Spółki oraz zgodnie z wartościami zawartymi w Kodeksie Etycznym, aby zwiększyć i chronić Spółkę, jej akcjonariuszy, wierzycieli oraz rynek.

Odbiorcy bezpośrednio i osobiście odpowiadają za ochronę i legalne wykorzystanie aktywów (zarówno materialnych, jak i niematerialnych) oraz zasobów, powierzonych im w celu wykonywania swoich funkcji. Żadne z aktywów Spółki nie mogą być użyte i wykorzystane do celów innych niż do tego przeznaczonych lub do celów niezgodnych z prawem oraz procedurami operacyjnymi.

9. RELACJE WEWNĄTRZ GRUPY

9.1 Niezależność i wspólne wartości etyczne

PZL-Świdnik S.A. uznaje niezależność spółek przez siebie kontrolowanych, przy czym każda z nich zobowiązana jest do przestrzegania wartości wyrażonych w Kodeksie Etycznym. PZL-Świdnik S.A. powstrzyma się od wszelkich zachowań, które mogłyby niekorzystnie wpłynąć na niezależność lub wizerunek innych spółek z Grupy Kapitałowej PZL-Świdnik S.A.

9.2 Współpraca, komunikacja i transakcje w ramach Grupy

Osoby powołane przez Leonardo do Zarządu w jakiejkolwiek spółce Grupy, mają obowiązek regularnie uczestniczyć we wszystkich organizowanych spotkaniach oraz wykonywać swoje obowiązki w uczciwy i lojalny sposób, promować komunikację między spółkami z Grupy Leonardo oraz pogłębiać i wykorzystywać współdziałanie wewnątrz Grupy podczas dążenia do wspólnych celów.

Przepływ informacji w ramach Grupy musi odbywać się z poszanowaniem zasad prawdziwości, uczciwości, rzetelności, kompletności, jasności, przejrzystości i ostrożności oraz z uszanowaniem autonomii każdej spółki Grupy i jej konkretnych obszarów działalności.

Wszelkie transakcje wynegocjowane między PZL-Świdnik S.A. a spółkami Grupy muszą być należycie i właściwie sformalizowane zgodnie z zasadami uczciwości, zgodne ze stanem faktycznym i powinny chronić ich odpowiednie interesy, ze szczególnym uwzględnieniem wszelkich aspektów dotyczących obrotu majątkiem.

10. ORGAN NADZORU

10.1 Zadania i charakterystyka

Nadzór nad przestrzeganiem Kodeksu Etycznego powierza się Organowi Nadzoru, który składa się z Szefa Działu Zgodności, Szefa Działu Prawnego i Dyrektora Zasobów Ludzkich.

Organ Nadzoru posiada niezależne uprawnienia z zakresu inicjatywy i kontroli oraz odpowiednie narzędzia umożliwiające weryfikację i kontrolę skutecznego wdrożenia oraz poprawności stosowania Kodeksu Etycznego, jak również prawo do wnioskowania o jego aktualizację.

W szczególności, Organ Nadzoru zobowiązany jest:

- monitorować i oceniać aktualność Kodeksu Etycznego, a także po konsultacji z zaangażowanymi działami, rozpowszechniać wszystkie działania niezbędne do zapewnienia jego skuteczności;
- kontrolować stosowanie Kodeksu Etycznego i wykrywać jego naruszenia, które mogą wynikać z analizy przepływu informacji i otrzymanych raportów;
- promować we współpracy z Zasobami Ludzkimi proces szkolenia personelu poprzez odpowiednie inicjatywy, mające na celu rozpowszechnianie wiedzy na temat Kodeksu Etycznego i jego lepsze zrozumienie;
- zgłaszać wszelkie przypadki stwierdzenia naruszenia Kodeksu Etycznego Zarządowi Spółki, w celu ewentualnego zastosowania kar.

Raportowanie o naruszeniach Kodeksu Etycznego do Organu Nadzoru W celu uproszczenia przepływu informacji i składania wniosków ustanowiony został następujący kanał informacyjny:

zgloszenie@leonardocompany.com

dzięki któremu, każdy, kto dowie się o dowolnym naruszeniu (lub zaniechaniu wykonania) Kodeksu Etycznego, może swobodnie, bezpośrednio i na zasadzie poufności zgłosić je do wyżej wymienionego organu.

Zgłoszenie może być również wysłane na adres:

Organ Nadzoru
Wytwórnia Sprzętu Komunikacyjnego
„PZL- Świdnik” S.A.
Ul. Lotników Polskich 1
21-045 Świdnik

Organ Nadzoru rozpatruje zgłoszenia, zgodnie z postanowieniami „Wytycznych dotyczących zasad zgłaszania nieprawidłowości Leonardo („Wytyczne”)”.

Spółka zapewnia maksymalną ochronę oraz poufność osoby zgłaszającej oraz ochronę osób w przypadku oszczerczych raportów.

Szczegółowe informacje na temat prowadzenia i weryfikowania otrzymanych zgłoszeń zawarte są w ww. Wytycznych.

11. RELACJE ZEWNĘTRZNE

11.1 Relacje z władzami i instytucjami publicznymi oraz innymi organami reprezentującymi interesy publiczne

11.1.1 Relacje z władzami i organami administracji publicznej

Relacje z urzędnikami państwowymi lub osobami wykonującymi usługi publiczne, działającymi w imieniu centralnej lub terenowej administracji publicznej, organów legislacyjnych, instytucji Unii Europejskiej, międzynarodowymi organizacjami publicznymi oraz każdego obcego państwa, jak również z organami sądowymi, organami wykonawczymi oraz innymi niezależnymi władzami, z prywatnymi partnerami prowadzącymi działalność o charakterze użyteczności publicznej, jako nieodłącznie związane z działalnością Spółki, będą prowadzone w duchu współpracy oraz z całkowitym poszanowaniem obowiązujących praw i przepisów, a także zasad zawartych w Kodeksie Etycznym i w taki sposób, aby nie naruszać integralności wizerunku i reputacji zaangażowanych stron.

Należy zwrócić szczególną uwagę i zachować ostrożność w odniesieniu do wyżej wymienionych stron, w szczególności w przypadku jakichkolwiek działań dotyczących: udziału w przetargach, umów, zezwoleń, licencji, koncesji, wniosków o zarządzanie lub wykorzystywanie środków finansowych pochodzących od organów publicznych (zarówno krajowych, jak i zagranicznych), zarządzania zamówieniami, relacji z organami wykonawczymi i innymi niezależnymi władzami, przedstawicielami rządu lub innych organów służby cywilnej, organami ubezpieczeń społecznych i podatkowymi, organami powołanymi do prowadzenia postępowań upadłościowych, cywilnych, karnych lub administracyjnych, oraz podczas dostępu i korzystania z danych komputerowych, systemów dokumentów elektronicznych.

W celu uniknięcia jakichkolwiek działań naruszających prawo lub niekorzystnych dla wizerunku i dobrego imienia Spółki, opisane powyżej działania oraz związane z nimi operacje finansowe powinny być

realizowane przez specjalnie upoważnione struktury Spółki, w pełnej zgodności z obowiązującym prawem, zasadami zawartymi w Kodeksie Etycznym, jak również z wewnętrznymi procedurami.

W swoich relacjach z instytucjami polskimi i zagranicznymi, PZL-Świdnik S.A. będzie reprezentować swoje interesy i wyrażać swoje wymagania w poprawny i przejrzysty sposób, zgodnie z zasadami niezależności i bezstronności decyzji podejmowanych przez administrację publiczną i w taki sposób, aby nie popełniać lub nie wprowadzać ich w błąd, podczas podejmowania decyzji.

Aby zagwarantować jasne i przejrzyste relacje, wszelkie kontakty z międzynarodowymi partnerami będą prowadzone wyłącznie przez upoważnione do tego celu osoby oraz w taki sposób, aby zapewnić możliwość poprawnego zidentyfikowania i prześledzenia tych kontaktów.

W odniesieniu do ewentualnych wniosków organów sądowych i wszelkich kontaktów ze wspomnianymi instytucjami, PZL-Świdnik S.A. zobowiązuje się podjąć pełną współpracę, zgodnie z przepisami prawa oraz z zachowaniem zasad lojalności, sprawiedliwości i przejrzystości, a także powstrzymać się od wszelkich zachowań, które mogą powodować utrudnienia lub stanowić przeszkody w działaniu wyżej wymienionych organów.

11.1.2 Relacje z organizacjami politycznymi i związkami zawodowymi

PZL-Świdnik S.A. nie faworyzuje ani nie dyskryminuje zarówno w sposób bezpośredni lub pośredni, żadnej organizacji o charakterze politycznym czy też organizacji związkowych.

Spółka nie będzie wносить żadnych bezpośrednich ani pośrednich wkładów jakiegokolwiek rodzaju dla partii politycznych, ruchów, komitetów lub organizacji politycznych czy też związkowych lub na rzecz ich przedstawicieli lub kandydatów, innych niż ustanowione przez właściwe przepisy prawa.

Powyższe nie obejmuje jednak inicjatyw charytatywnych, które Spółka uznaje za istotną wartość, ponieważ umożliwiają jej prowadzenie aktywnej i wrażliwej działalności w stosunku do osób i organizacji zaangażowanych w sprawy społeczne.

11.1.3 Podarunki, korzyści i obietnice przysług

PZL-Świdnik S.A. zabrania wszystkim Odbiorcom przyjmowania, oferowania lub obiecywania zarówno bezpośrednio jak i pośrednio: pieniędzy, podarunków, towarów, usług lub nienależnych przysług w odniesieniu do relacji z urzędnikami administracji publicznej lub urzędnikami wykonującymi usługi publiczne lub z osobami

prywatnymi, w celu wpłynięcia na ich decyzje lub aby osiągnąć preferencyjne traktowanie Spółki, nienależne usługi lub w innym bezprawnym celu.

W swoich relacjach z polskimi lub zagranicznymi organami administracji publicznej, PZL-Świdnik S.A. nie może wpływać na ich działania, wybory lub decyzje, na przykład oferując nienależne korzyści, takie jak sumy pieniężne, inne profity, możliwości zatrudnienia lub doradztwa na rzecz osób publicznych, ich rodzin, związanych z nimi osób fizycznych lub prawnych.

Wszelkie żądania, oferty pieniężne lub przysługi jakiegokolwiek rodzaju (w tym również podarunki lub prezenty o wartości innej niż symboliczna) nienależnie otrzymane przez PZL-Świdnik S.A. lub przez osoby, działające w imieniu Spółki, w związku z prowadzonymi transakcjami z administracją publiczną (zarówno polską lub zagraniczną) lub z osobami prywatnymi (polskimi lub zagranicznymi), należy niezwłocznie zgłosić do Organu Nadzoru.

11.2 Relacje z konsultantami, dostawcami i partnerami biznesowymi

11.2.1 Działalność biznesowa

PZL-Świdnik S.A. prowadzi swoją działalność w lojalny, uczciwy, przejrzysty i efektywny sposób, zgodnie z prawem i zasadami wyrażonymi w Kodeksie Etycznym oraz wymaga podobnego postępowania od tych, z którymi prowadzi relacje biznesowe lub finansowe dowolnego rodzaju, w szczególności, gdy dotyczą one wyboru innych stron transakcji, dostawców, partnerów biznesowych, konsultantów, itp.

PZL-Świdnik S.A. będzie unikać wchodzenia w jakiejkolwiek relacje, bezpośrednio lub pośrednio, z osobami fizycznymi lub prawnymi, o których wiadomo lub co, do których istnieje uzasadnione podejrzenie, że stanowią część lub działają na rzecz jakiejkolwiek organizacji przestępczej dowolnego rodzaju, polskiej lub zagranicznej, w tym ugrupowań mafijnych lub organizacji, zajmujących się nielegalnym handlem ludźmi, wykorzystywaniem pracy dzieci lub handlem bronią oraz osobami lub grupami terrorystycznymi, które powodują lub mogłyby potencjalnie spowodować poważną szkodę dla Kraju lub organizacji międzynarodowej, których działania mają na celu zastraszenie ludności, lub zmuszenie władz publicznych, lub organów międzynarodowych do przeprowadzenia, lub wstrzymania się od jakiegokolwiek działania, powodującego destabilizację lub zniszczenie fundamentalnych struktur politycznych, konstytucyjnych, gospodarczych i społecznych dla Kraju lub organizacji międzynarodowej.

Należy zwrócić również szczególną uwagę na wszelkie relacje wiążące się z odbiorem lub przekazem sum pieniężnych lub innych korzyści.

Aby nie dopuścić do ryzyka przeprowadzania transakcji nawet w sposób niezamierzony lub nieświadomy, mających związek z pieniędzmi, aktywami lub innymi korzyściami, które są wpływami z działań przestępczych, PZL-Świdnik S.A. nie przyjmie takich płatności w gotówce lub w papierach wartościowych na okaziciela lub płatności dokonywanych przez nieupoważnionych pośredników lub jakiegokolwiek strony trzecie, przeprowadzonych w sposób, który uniemożliwia identyfikację płatnika lub jakiegokolwiek powiązania z podmiotami posiadającymi swoją główną siedzibę lub działającymi w krajach, które nie gwarantują przejrzystości prowadzenia działalności gospodarczej, lub prowadzą operacje w odniesieniu do których, nie można odtworzyć przepływu funduszy.

W swoich kontaktach z osobami zewnętrznymi PZL-Świdnik S.A. będzie unikać wszelkich działań, które mogłyby w dowolny sposób zagrozić integralności, wiarygodności i bezpieczeństwu systemów i danych elektronicznych lub komputerowych.

Wybór stron transakcji, partnerów biznesowych i finansowych, konsultantów, dostawców towarów i usług, powinien zostać udokumentowany w formie pisemnej i na podstawie obiektywnych, przejrzystych kryteriów oceny, zgodnie z zasadami Kodeksu Etycznego. We wszystkich przypadkach wybór powinien opierać się wyłącznie na obiektywnych kryteriach takich, jak: jakość, efektywność kosztowa, cena, profesjonalna wiedza i umiejętności, kompetencje, wydajność, po uprzednim uzyskaniu odpowiednich gwarancji odnośnie rzetelności konsultanta lub dostawcy towarów lub usług.

W szczególności PZL-Świdnik S.A. nie będzie wchodzić w żadne relacje z osobami, co do których wiadomo lub co do których istnieje realne podejrzenie, że wykorzystują pracę dzieci lub zatrudniają personel nielegalnie, lub w inny sposób działają z naruszeniem prawa i przepisów dotyczących ochrony praw pracowników.

Należy zwrócić szczególną uwagę na relacje z osobami działającymi w krajach, w których prawo nie zapewnia wystarczającej ochrony pracownikom, zwłaszcza pracującym dzieciom, kobietom i imigrantom oraz sprawdzić, czy są tam zapewnione wystarczające warunki higieniczne, ochrony zdrowia i bezpieczeństwa.

Przy prowadzeniu wszelkich transakcji handlowych, należy nie tylko zapewnić ich zgodność z określonymi procedurami, ale także zwrócić uwagę na przyjmowanie i wypłacanie kwot pieniężnych, jakichkolwiek korzyści finansowych lub innych nagród. Należy również sprawdzić

czy świadczone i otrzymane usługi są korzystne, zgodne z cenami rynkowymi i kompletne.

W żadnym przypadku płatności gotówkowe nie są dozwolone. Konsultanci lub pośrednicy mają obowiązek współpracować ze Spółką i zdawać relacje odnośnie wykonywanych czynności. Spółka zastrzega sobie prawo do żądania dokumentacji potwierdzającej zgodność działania z obowiązującymi przepisami prawa.

11.2.2 Podarunki, darowizny i korzyści

W relacjach z konsultantami, dostawcami, partnerami handlowymi, finansowymi lub jakimikolwiek stronami transakcji, wszystkie darowizny lub korzyści (zarówno bezpośrednie, jak i pośrednie), podarunki, akty uprzejmości lub gościnności wszelkiego rodzaju są zabronione, chyba, że mają symboliczną wartość, nie wpływają negatywnie na wizerunek Spółki i nie mogą być interpretowane jako środek mający na celu uzyskanie uprzywilejowanego traktowania.

W szczególności każdy prezent:

- powinien być przekazany lub otrzymany w dobrej wierze oraz w odniesieniu do uzasadnionych celów biznesowych;
- nie może być w formie wypłaty gotówki;
- nie powinien być motywowany chęcią wywarcia niewłaściwego wpływu lub oczekiwaniem odwzajemnienia przysługi;
- powinien być symbolicznej wartości i w każdym przypadku nie powinien być interpretowany jako środek mający na celu uzyskanie uprzywilejowanego traktowania;
- powinien być skierowany do beneficjentów, którzy pełnią rolę związane z działalnością gospodarczą, spełniają wymagania dobrej reputacji i cieszą się dobrą opinią;
- powinien uwzględniać profil beneficjenta w odniesieniu do praktyk w relacjach instytucjonalnych lub zawodowych;
- powinien uwzględniać przyjęte zasady biznesowe (tj. katalog prezentów, obiektów noclegowych);
- powinien być zgodny z ogólnie przyjętymi normami grzeczności zawodowej;
- powinien być zgodny z obowiązującym prawem i przepisami.

Każdy członek Rady Nadzorczej, Zarządu, pracownik, który dostał propozycję otrzymania prezentu wykraczającego poza zwykłą praktykę biznesową, mającego na celu uzyskanie specjalnych korzyści w stosunku do jakiejkolwiek działalności biznesowej, zobowiązany jest niezwłocznie zgłosić taki przypadek:

W przypadku członka Rady Nadzorczej - Radzie Nadzorczej,
w przypadku członka Zarządu - Zarządowi Spółki lub jeśli sytuacja

dotyczy pracownika - przełożonemu, którzy natychmiast poinformują właściwy organ i/lub jednostkę organizacyjną Spółki w celu podjęcia wszelkich kontroli i odpowiednich działań wynikających z tego faktu.

12. INFORMACJE O SPÓŁCE

12.1 Osiągalność i dostęp do informacji

W granicach ustalonych przez obowiązujące przepisy prawa, PZL-Świdnik S.A. niezwłocznie zapewnia wyczerpujące informacje, wyjaśnienia, dane i dokumentację, wymaganą przez udziałowców, dostawców, publiczne organy nadzoru, instytucje, organy lub jednostki i innych interesariuszy, w zakresie ich kompetencji określonych przepisami prawa.

Wszelkie istotne informacje korporacyjne muszą być niezwłocznie przekazane zarówno organom spółki odpowiedzialnym za zarządzanie i kontrolę, jak i organom nadzoru Leonardo.

Przejrzyste i kompletne informacje o Spółce gwarantują, poza innymi czynnikami, uczciwość relacji z jej udziałowcami, którzy powinni mieć swobodny dostęp do danych do których są uprawnieni zgodnie z obowiązującymi przepisami; z osobami trzecimi, z którymi Spółka utrzymuje kontakty, które powinny mieć możliwość jasnego spojrzenia na sytuację ekonomiczną i finansową Spółki i jej aktywa; z organami nadzoru, audytorami zewnętrznymi lub organami nadzorującymi kontrole wewnętrzne, aby umożliwić im skuteczne przeprowadzenie działań kontrolnych; z innymi spółkami Grupy, w celu między innymi sporządzenia skonsolidowanego sprawozdania finansowego i innych raportów Spółki.

12.2 Właściwe komunikaty i raporty o rynku

PZL-Świdnik S.A. realizuje swoją strategię zapewniając pełną przejrzystość swoich decyzji i dostarczając rynkowi wszelkich niezbędnych informacji, aby decyzje inwestorów mogły opierać się na pełnych i poprawnych danych. Z tych względów, wszystkie komunikaty Spółki są całkowicie zgodne z obowiązującymi przepisami i regulacjami, a także są sporządzane w zrozumiałym języku, dostarczają wszystkie niezbędne informacje i są publikowane niezwłocznie oraz jako spójna informacja dla wszystkich inwestorów. Za komunikaty zewnętrzne dotyczące Spółki odpowiadają wyłącznie odpowiednie struktury i odbywają się one zgodnie z wewnętrznymi procedurami, aby zapewnić, że rozpowszechniane informacje są prawdziwe i zgodne z prawdą.

Należy zwracać szczególną uwagę i zachować ostrożność podczas

ujawniania istotnych informacji dotyczących strategicznych transakcji prowadzonych przez Spółkę i Spółki Leonardo oraz ofert inwestycyjnych, dopuszczenia do obrotu giełdowego, publicznych ofert zakupu i ofert giełdowych oraz dotyczących szczególnie ważnych inicjatyw biznesowych, negocjacji i umów handlowych.

W tym celu zostają opracowane dokumenty szczegółowo określające procedury weryfikacji i kontroli, tak aby wymagane przez prawo informacje dotyczące Spółki, informacje dla akcjonariuszy i dla opinii publicznej, a także informacje o prognozowanym trendzie gospodarczym i finansowym były zawsze zgodne z prawdą, wolne od pominięć i aby przedstawiały fakty, które nawet jeśli nadal podlegają ocenie, są wiarygodne, a odbiorcy informacji nie są wprowadzani w błąd.

13. RELACJE Z MEDIAMI I ZARZĄDZANIE INFORMACJAMI

13.1 Metody postępowania

Relacje z prasą i mediami opierają się na poszanowaniu prawa do informacji, zabezpieczeniu rynku oraz interesów interesariuszy.

Wszelkie informacje dotyczące zarówno Spółki jak i Grupy mogą być ujawniane jedynie przez osoby, które zostały do tego upoważnione, zgodnie z procedurami i przepisami przyjętymi przez Spółkę.

Wszelkie prośby pochodzące od prasy lub mediów o ujawnienie informacji otrzymane przez personel Spółki należy zgłaszać odpowiednim osobom odpowiedzialnym za stosunki zewnętrzne, przed podjęciem jakichkolwiek zobowiązań dotyczących udzielenia odpowiedzi na prośbę.

Komunikaty zewnętrzne muszą być zgodne z prawdą, uczciwe, przejrzyste, przekazywane z zachowaniem należytej ostrożności, powinny dążyć do rozpowszechniania polityki, programów, planów Spółki, w sposób zapewniający ochronę między innymi poufnych informacji i tajemnic handlowych. Kontakty z mediami muszą być prowadzone zgodnie z obowiązującym prawem, Kodeksem Etycznym, a także zgodnie z odpowiednimi procedurami i zasadami wymienionymi powyżej, jakie mają zastosowanie dla relacji z instytucjami publicznymi oraz w celu ochrony wizerunku Spółki.

13.2 Informacje uprzywilejowane

Wszystkie formy bezpośrednich lub pośrednich inwestycji, opartych

na informacjach poufnych (tj. informacjach nieudostępnionych publicznie i które, jeśli zostaną ujawnione, mogłyby mieć wpływ na cenę instrumentów finansowych) na temat, których wiedza została nabyta podczas działalności prowadzonej w ramach Grupy, są surowo zabronione. Przekazywanie lub rozpowszechnianie takich informacji w jakikolwiek sposób i poza normalnym wykonywaniem powierzonych funkcji jest również zabronione. Dlatego też Odbiorcy zobowiązani są do przestrzegania obowiązujących w tym zakresie przepisów.

13.3 Poufność

Ze względu na szczególny charakter i znaczenie sektorów działalności Spółki (np. obronność, komunikacja strategiczna, badania naukowe, chronione technologie itp.) wszyscy Odbiorcy są zobowiązani do zachowania najwyższej poufności, a zatem powstrzymania się od ujawniania lub nieuprawnionego żądania informacji na temat dokumentów, know-how, projektów badawczych, działań biznesowych Spółki i ogólnie na temat wszelkich informacji i danych, pozyskanych podczas wykonywania pełnionych obowiązków, zwłaszcza wszelkie informacje podlegające szczególnym przepisom ustawodawczym i wykonawczym, które dotyczą między innymi bezpieczeństwa narodowego, sektorów wojskowych, wynalazków, odkryć naukowych, chronionych technologii lub nowych zastosowań przemysłowych.

Podlegają również ochronie przed ich nieuprawnionym ujawnieniem wszelkie informacje uzyskane w trakcie lub podczas wykonywania zwykłych czynności i obowiązków, których obieg i użycie może zagrozić lub zaszkodzić Spółce lub umożliwić pracownikom uzyskanie nienależnych dochodów.

Wszelkie naruszenia obowiązku zachowania poufności informacji przez Odbiorców poważnie szkodzą relacji wzajemnego zaufania, oraz mogą prowadzić do postępowania dyscyplinarnego lub stosowania kar umownych. Powyższe dotyczy również każdego przypadku naruszenia Kodeksu Etycznego.

14. NARUSZENIA KODEKSU ETYCZNEGO - SYSTEM DYSCYPLINARNY

14.1 Raporty o naruszeniach

W przypadku zgłoszenia usiłowania, możliwości naruszenia lub naruszenia zasad Kodeksu Etycznego, Spółka zapewni, że żadna osoba w miejscu

pracy nie będzie narażona na jakiekolwiek działania odwetowe, niezgodne z prawem traktowanie, trudności lub innego rodzaju dyskryminację za zgłoszenie do Organu Nadzoru naruszenia Kodeksu Etycznego, zgodnie z art. 10.2.

Spółka niezwłocznie przeprowadzi niezbędne kontrole i podejmie odpowiednie działania dyscyplinarne będące następstwem takiego zgłoszenia.

14.2 System dyscyplinarny (kar)

14.2.1 Ogólne zasady

Każde naruszenie zasad zawartych w Kodeksie Etycznym, narusza relację zaufania między PZL-Świdnik S.A. a Odbiorcami.

Takie naruszenia będą przedmiotem wnikliwego, natychmiastowego i odpowiedniego działania dyscyplinarnego ze strony Spółki, niezależnie od konsekwencji karnych danych zachowań i ewentualnego postępowania karnego, wszczętego w przypadku, gdy popełnione naruszenie stanowi przestępstwo.

Konsekwencje naruszenia zasad wymienionych w niniejszym Kodeksie, muszą zostać wzięte pod uwagę przez wszystkich Odbiorców. W tym celu PZL-Świdnik S.A. przekaze Kodeks Etyczny każdemu zaangażowanemu podmiotowi poinformuje wszystkich zainteresowanych o karach przewidzianych w przypadku naruszenia oraz zasadach ich stosowania. W celu ochrony swojego wizerunku i zasobów, Spółka nie będzie wchodzić w jakiekolwiek relacje ze stronami, które nie zamierzają działać w pełnej zgodności ze wszystkimi obowiązującymi przepisami i regulacjami, lub które odmawiają przestrzegania wartości i zasad, określonych w Kodeksie Etycznym.

14.2.2 Rada Nadzorcza i Zarząd

W przypadku naruszenia Kodeksu Etycznego przez jednego lub kilku członków Rady Nadzorczej lub Zarządu, Organ Nadzoru poinformuje o tym nadrzędne organy Spółki, które w oparciu o swoje odpowiednie uprawnienia, podejmą jeden z poniższych środków, uwzględniając powagę naruszenia i uprawnienia określone prawem lub w Statucie:

- oświadczenia w protokołach z posiedzeń;
- formalne ostrzeżenie;
- wniosek o zwołanie posiedzenia, którego porządek obrad musi obejmować decyzje w sprawie podjęcia odpowiednich środków przeciwko osobom odpowiedzialnym za naruszenie, w tym wszczęcie postępowania sądowego w sprawie oceny odpowiedzialności członka Rady Nadzorczej/Zarządu wobec

Spółki i naprawienie poniesionej przez Spółkę szkody. Jako, że członkowie Rady Nadzorczej PZL-Świdnik S.A. są powoływani na stanowisko przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy, w przypadku naruszenia Kodeksu Etycznego, które może negatywnie wpłynąć na relacje zaufania z danym członkiem Rady, lub w przypadku, kiedy z powodu poważnych przyczyn należy chronić interes lub wizerunek Spółki, zwoływane jest Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy w celu podjęcia uchwały w sprawie odwołania ze stanowiska.

Jako, że członkowie Zarządu PZL-Świdnik S.A. są powoływani na stanowisko przez Radę Nadzorczą, w przypadku naruszenia Kodeksu Etycznego, które może negatywnie wpłynąć na relacje zaufania z danym członkiem Zarządu, lub w przypadku, kiedy z powodu poważnych przyczyn należy chronić interes lub wizerunek Spółki, zwoływane jest posiedzenie Rady Nadzorczej w celu podjęcia uchwały w sprawie zawieszenia w pełnionej funkcji lub ewentualnego odwołania ze stanowiska.

14.2.3 Kary, mające zastosowanie dla pracowników

- Wyższa kadra kierownicza i piloci

Jeśli kierownik wyższego szczebla lub pilot podczas wykonania obowiązków, naruszy jakiegokolwiek postanowienia Kodeksu Etycznego lub podejmie działania, które naruszają postanowienia tego Kodeksu, wobec tych osób, zgodnie z przepisami prawa, zostaną wszczęte odpowiednie środki dyscyplinarne. W szczególności:

- jeśli naruszenie przepisów Kodeksu Etycznego jest na tyle poważne, że może zaszkodzić relacji zaufania ze Spółką i może uniemożliwić dalszą, nawet tymczasową, kontynuację zatrudnienia, Spółka rozwiąże z tym pracownikiem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.
- jeżeli naruszenie jest nieznaczne, ale wystarczająco poważne, aby nieodwracalnie zaszkodzić relacji zaufania ze Spółką, wówczas Spółka rozwiąże z pracownikiem umowę o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia.

- Kierownicy średniego szczebla i pozostali pracownicy

- pracownik, który naruszy wewnętrzne procedury przewidziane w Kodeksie Etycznym lub podejmuje działania niezgodne z postanowieniami niniejszego Kodeksu, podlega ostrzeżeniu słownemu, karze upomnienia lub nagany, w zależności od tego jak poważne jest naruszenie, ponieważ takie postępowanie należy rozumieć, jako naruszenie obowiązków pracownika, które zgodnie z przepisami prawa uznaje się za szkodliwe dla zachowania

dyscypliny.

- pracownik, który dopuści się poważnego naruszenia przepisów Kodeksu Etycznego, zostanie zwolniony z zachowaniem okresu wypowiedzenia, ponieważ takie postępowanie należy rozumieć, jako naruszenie o poważnym charakterze, istotniejsze niż określone w punkcie powyżej;
- pracownik, który popełni przestępstwo związane z naruszeniem przepisów Kodeksu Etycznego lub podejmuje działania jednoznacznie zmierzające do popełnienia przestępstwa, zostanie zwolniony bez zachowania okresu wypowiedzenia, ponieważ takie postępowanie należy rozumieć, jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków, które powoduje poważną szkodę etyczną lub majątkową dla Spółki.

14.2.4 Środki podejmowane w stosunku do biegłych rewidentów, kontrahentów, audytorów, konsultantów, partnerów, stron transakcji i innych osób zewnętrznych

Każde postępowanie podjęte w ramach stosunku umownego przez biegłych rewidentów, kontrahentów, audytorów, konsultantów, partnerów, inne podmioty uczestniczące w transakcjach oraz pozostałe osoby zewnętrzne spoza Spółki, które pozostaje sprzeczne z zasadami wskazanymi w Kodeksie Etycznym, może skutkować jednostronnym rozwiązaniem stosunku umownego, z uwzględnieniem postanowień zawartych w odpowiednich umowach.

W przypadkach naruszeń popełnianych przez pracowników tymczasowych lub zatrudnionych na podstawie umów zlecenia lub o dzieło, Spółka może zażądać, zgodnie z umowami zawartymi z wykonawcami i agencjami zatrudnienia, zastąpienia pracowników, którzy dopuścili się wyżej wymienionych naruszeń. W powyższych przypadkach postępowanie może również prowadzić do podjęcia działań przeciwko agencji zatrudnienia lub wykonawcy.