

Kodeks Postępowania



BUDJEMY PRZYSZŁOŚĆ.

mostostal.waw.pl

Mostostal Warszawa SA, ul. Konstruktorska 12A, 02-673 Warszawa, tel.: +48 22 250 70 00, fax: +48 22 250 70 01 Sąd Rejonowy dla m. st. Warszawy w Warszawie, XIII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego Nr KRS 0000008820, NIP: 526-020-49-95, Regon: 012059053, Kap. zakładowy 20 000 000 PLN, Kap. wpłacony 20 000 000 PLN

Spis treści

1	Kodeks Postępowania	4
1.1	Cel	4
1.2	Zakres stosowania	4
1.3	Podstawowe zasady postępowania	5
1.4	Wzorce postępowania	6
1.4.1	Poszanowanie prawa i wartości etycznych	6
1.4.2	Poszanowanie praw człowieka	7
1.4.3	Polityka różnorodności	7
1.4.4	Współpraca i zaangażowanie	8
1.4.5	Zdrowie i bezpieczeństwo w pracy	9
1.4.6	Wykorzystanie i ochrona aktywów	9
1.4.7	Wizerunek i reputacja Mostostalu Warszawa	10
1.4.8	Lojalność wobec Mostostalu Warszawa i konflikt interesów	10
1.4.9	Środki przeciwko przekupstwu i korupcji	11
1.4.10	Przetwarzanie informacji i wiedzy	11
1.4.11	Relacje z klientami	12
1.4.12	Relacje z dostawcami, kontrahentami i partnerami	13
1.4.13	Poszanowanie środowiska naturalnego	13
1.4.14	Zaangażowanie społeczne	14
1.4.15	Rynek papierów wartościowych	15
1.5	Akceptacja przestrzegania zasad Kodeksu	16
1.6	Komisja Kodeksu Postępowania	16
1.6.1	Normy działania	17
1.6.2	Kanał Etyki	17
1.7	Okres obowiązywania	18
1.8	Postanowienia końcowe	18
2	Regulamin Kodeksu Postępowania	21
2.1	Cel	21
2.2	Zakres stosowania	21

2.3	Komisja Kodeksu Postępowania	21
2.4	Procedura stosowana w przypadku nieprawidłowych działań	22
2.5	Zasady działania.....	24
2.6	Okres obowiązywania i modyfikacja procedury	25

1 Kodeks Postępowania

1.1 Cel

KODEKS POSTĘPOWANIA (dalej „**KODEKS**”) Mostostalu Warszawa SA ma na celu ustanowienie wartości jakimi powinny kierować się w swoim postępowaniu wszystkie Spółki Grupy Kapitałowej Mostostal Warszawa oraz przyczynianie się do utrwalenia zachowań akceptowalnych i przestrzeganych przez wszystkich jej pracowników.

Jego celem jest ukształtowanie relacji między pracownikami, zasad współpracy z klientami, dostawcami i partnerami zewnętrznymi oraz relacji z akcjonariuszami, instytucjami publicznymi i prywatnymi, jak również z ogółem społeczeństwa.

KODEKS dotyczy całej naszej działalności, która oparta jest na poszanowaniu wartości takich jak uczciwość, prawość, rzetelność, przejrzystość i bezpieczeństwo. Stanowi on punkt wyjścia dla wszelkich regulacji w spółce i w Grupie Kapitałowej.

Przestrzeganie zasad **KODEKSU** spoczywa na każdym pracowniku Grupy Kapitałowej. Przełożeni są odpowiedzialni za przekazanie podległym im pracownikom zasad postępowania, udzielanie wsparcia podczas wdrożenia **KODEKSU** w życie, dawanie dobrego przykładu oraz nadzór nad przestrzeganiem przyjętych zasad postępowania. Dział Personalny będzie wspierał pracowników podczas wprowadzania w życie zapisów niniejszego dokumentu. Powołana zostaje również Komisja Kodeksu Postępowania, której przysługuje prawo przeprowadzania niezależnych przeglądów realizacji i przestrzegania **KODEKSU**.

Grupa Kapitałowa Mostostal Warszawa zachęca wszystkich swoich dostawców, klientów a także przedsiębiorstwa i jednostki współpracujące do przyjęcia wzorców działania adekwatnych do zawartych w niniejszym dokumencie.

1.2 Zakres stosowania

Niniejszy **KODEKS** jest skierowany do wszystkich pracowników spółek Grupy Kapitałowej Mostostal Warszawa.

Wzory postępowania zawarte w **KODEKSIE** dotyczą wszystkich spółek z Grupy Kapitałowej Mostostal Warszawa, nad którymi sprawuje on kontrolę, a także innych podmiotów i organizacji związanych z Mostostalem Warszawa. Jednocześnie Mostostal Warszawa rekomenduje przyjęcie zasad i wartości

adekwatnych do zawartych w niniejszym **KODEKSIE** w tych Spółkach, w których ma udziały, nawet jeśli nie ma nad nimi kontroli, jak również wśród swoich dostawców, kontrahentów i partnerów.

Dla celów niniejszego **KODEKSU** nazwa „Mostostal Warszawa” odnosi się zarówno do Mostostalu Warszawa SA, jak również do całej Grupy Kapitałowej, w której spółką dominującą jest Mostostal Warszawa SA.

Zarząd i kadra kierownicza Mostostalu Warszawa dokłada wszelkich starań w celu zagwarantowania przestrzegania zasad zawartych w **KODEKSIE**.

1.3 Podstawowe zasady postępowania

Zarząd i kadra kierownicza Mostostal Warszawa zaangażowana jest w rozwój produktów i usług, które spełniają wymagania gospodarki i społeczeństwa coraz bardziej dbającego o zrównoważony rozwój. W tym kontekście, nabierają znaczenia czyste technologie wytwarzania energii, biopaliwa, projektowanie i budowa infrastruktury w oparciu o parametry środowiskowe i innowacje, a także kryteria efektywności energetycznej w budynkach, uzdatnianie wody przy zastosowaniu najnowszych technologii oraz zrównoważony i efektywny rozwój systemu transportowego.

Mostostal Warszawa stawia sobie za cel, aby wszystkie osoby i podmioty, które obowiązują niniejszy **KODEKS**, przestrzegały we wszystkich relacjach poniżej wymienionych zasad postępowania:

- aktywne przyczynianie się do równowagi ekologicznej i promowanie gospodarki niskoemisyjnej,
- przyczynianie się do rozwoju społecznego i gospodarczego poprzez innowacje, rozwój technologii,
a także efektywne i wykorzystanie zasobów, przy zachowaniu odpowiedzialnego i uczciwego postępowania,
- zapewnienie dobrych warunków pracy i przestrzeganie praw pracowniczych,
- przestrzeganie obowiązujących przepisów prawa,
- przestrzeganie praw człowieka i wolności obywatelskich zagwarantowanych w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka, uchwalonej przez Organizację Narodów Zjednoczonych,
- zaangażowanie w ochronę środowiska naturalnego i współpraca na rzecz rozwoju i dobrobytu społeczności,
- promowanie uczciwości, rzetelności, prawdomówności w relacjach wewnętrznych i wobec partnerów zewnętrznych, spełnianie zobowiązań uczciwej konkurencji i przejrzystości,

- innowacje służące rozwojowi nowych technologii przyczyniających się do poprawy warunków społecznych i środowiskowych,
- zgłaszanie przypadków naruszenia obowiązujących przepisów prawa oraz naruszenia zasad etycznych.

1.4 Wzorce postępowania

1.4.1 Poszanowanie prawa i wartości etycznych

Mostostal Warszawa zakładając ścisły związek pomiędzy etyką a działalnością gospodarczą, zobowiązuje się do prowadzenia swojej działalności gospodarczej i zawodowej zgodnie z obowiązującymi przepisami z przestrzeganiem wysokich standardów etycznych zachowań zgodnie z m.in.: Powszechną Deklaracją Praw Człowieka, Trójstronną Deklaracją Międzynarodowej Organizacji Pracy oraz inicjatywą Global Compact Organizacji Narodów Zjednoczonych.

Wszyscy pracownicy Mostostal Warszawa zobowiązani są do przestrzegania obowiązujących przepisów oraz do postępowania zawsze zgodnie z zasadami etyki. Powinni oni unikać wszelkich zachowań, które nawet jeśli nie naruszają prawa, mogą zaszkodzić reputacji Mostostal Warszawa i wpłynąć negatywnie na jego wizerunek.

Wszyscy pracownicy powinni znać przepisy prawa, które odnoszą się do ich pracy i w razie konieczności powinni żądać udzielenia dokładnych informacji, od swojego przełożonego lub odpowiednich komórek organizacyjnych Mostostalu Warszawa.

Wszyscy pracownicy zaangażowani w rejestrowanie, sporządzanie, weryfikację lub przekazywanie informacji finansowej powinni znać i przestrzegać zarówno przepisów prawa, jak i zasad oraz procedur kontroli wewnętrznej, które dotyczą wykonywanej przez nich pracy, w celu zapewnienia rzetelności przekazywanych informacji.

Wszyscy pracownicy realizują swoje zadania nie tylko zgodnie z obowiązującym prawem i przepisami podatkowymi, księgowymi, ale również z zasadami i procedurami kontroli wewnętrznej.

Żaden pracownik nie może współpracować z osobami trzecimi naruszając prawo, ani angażować się w żadną działalność, która mogłaby naruszyć zasadę praworządności i konkurencji.

1.4.2 Poszanowanie praw człowieka

Mostostal Warszawa nie dopuszcza żadnej formy nękania fizycznego, psychicznego, moralnego oraz nadużycia władzy, jak również innych zachowań uwłaczających prawom człowieka lub przyczyniających się do wytworzenia atmosfery zastraszenia.

Pracownicy Mostostalu Warszawa powinni być traktowani z szacunkiem, przy zapewnieniu im zdrowego i bezpiecznego środowiska pracy.

Wszyscy pracownicy mają obowiązek postępować uczciwie i z szacunkiem wobec swoich kolegów, przełożonych i podwładnych. Podobnie, relacje między pracownikami Mostostalu Warszawa i podmiotami współpracującymi powinny opierać się na wzajemnym szacunku i współpracy. Mostostal Warszawa wspiera i szanuje prawo do wolności zrzeszania się i rokowań zbiorowych w sprawach pracowniczych.

Pracownicy i ich przedstawiciele współpracują ze spółką na rzecz jej rozwoju i dobra pracowników.

Mostostal Warszawa jest świadomy wagi wszechstronnego rozwoju człowieka, w związku z czym zapewnia niezbędną równowagę pomiędzy życiem zawodowym a osobistym.

1.4.3 Polityka różnorodności

Mostostal Warszawa promuje różnorodność płci, a także rozwój zawodowy i osobisty wszystkich pracowników, zapewniając równość szans poprzez swoją strategię działania.

- Nie akceptuje żadnego rodzaju dyskryminacji w dziedzinie zawodowej ze względu na wiek, rasę, płeć, religię, poglądy polityczne, narodowość, orientację seksualną, pochodzenie społeczne czy niepełnosprawność.
- Czuwa nad przestrzeganiem przepisów Międzynarodowej Organizacji Pracy, zwłaszcza w odniesieniu do nieletnich i nie dopuszcza pracy dzieci w żadnej postaci.
- Mostostal Warszawa popiera i działa aktywnie na rzecz wdrożenia polityki mającej na celu promowanie równości szans w miejscu pracy.
- Rekrutacja i awansowanie pracowników opiera się na ich umiejętnościach i wynikach, jak również na kryteriach merytorycznych określonych w wymogach stanowiska pracy, zgodnie z zasadą różnorodności.

- Mostostal Warszawa propaguje awans i wewnętrzną mobilność jako sposób na zatrzymanie talentów w organizacji, dążąc przy tym do zapewnienia swoim pracownikom stabilnych miejsc pracy, rozwoju i motywacji.
- Wszyscy pracownicy powinni aktywnie uczestniczyć w szkoleniach oferowanych przez Mostostal Warszawa i angażować się w swój własny rozwój, zobowiązując się do aktualizacji stanu wiedzy i umiejętności niezbędnych do ich doskonalenia zawodowego oraz dostarczenia wartości klientom, akcjonariuszom i ogółowi społeczeństwa.
- Osoby zajmujące stanowiska kierownicze powinny wspierać rozwój zawodowy swoich podwładnych.

Niezależnie od powyższego, Mostostal Warszawa zapewnia warunki pracy, które zapobiegają molestowaniu seksualnemu i dyskryminacji ze względu na płeć. Ponadto Mostostal Warszawa promuje poszanowanie rzeczywistej równości szans kobiet i mężczyzn, a także zapobiega wszelkim przejawom dyskryminacji bezpośredniej lub pośredniej.

W odniesieniu do Rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 25 maja 2016 r. (dz. U. z 2016 r. poz 860 – par. 91 ust. 5 pkt 4 lit. I) oraz działając w wykonaniu Zasady I.Z.1.15. „Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW 2016” w brzmieniu przyjętym Uchwałą Nr 26/1413/2015 Rady Nadzorczej Giełdy Papierów Wartościowych w Warszawie z dnia 13 października 2015 r. w sprawie uchwalenia „Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW 2016” Zarząd Mostostal Warszawa SA („Spółka”) informuje, iż kluczowe decyzje personalne w odniesieniu do władz Spółki podejmuje Walne Zgromadzenie Spółki oraz Rada Nadzorcza. Spółka jako kryterium wyboru Członków poszczególnych organów oraz jej kluczowych menedżerów kieruje się kwalifikacjami osoby kandydującej do pełnienia określonych funkcji. W ocenie Spółki, ze względu na charakter działalności prowadzonej przez Spółkę, dobór władz Spółki oraz jej kluczowych menedżerów w oparciu o powyższe kryterium pozwala realizować strategię Spółki. Informacje dotyczące danych osób zasiadających w organach Spółki są publikowane w stosownych raportach bieżących informujących o wyborze organów oraz na stronie internetowej Spółki.

1.4.4 Współpraca i zaangażowanie

Mostostal Warszawa sprzyja tworzeniu środowiska współpracy i pracy zespołowej w celu lepszego wykorzystania wszystkich możliwości i zasobów.

Wszyscy pracownicy winni działać w duchu współpracy, udostępniając innym jednostkom organizacyjnym i osobom wchodzącym w skład Mostostalu Warszawa wiedzę i zasoby ułatwiające osiągnięcie celów i interesów Grupy Kapitałowej, w tym przyczyniać się do szybkiego przepływu informacji.

Pracownicy powinni pracować wydajnie w godzinach pracy, optymalnie wykorzystując czas i zasoby udostępniane przez spółkę.

Mostostal Warszawa promuje wśród swoich pracowników poczucie przynależności do organizacji i dumy zawodowej. W celu zapewnienia odpowiedniego poziomu komunikacji, Mostostal Warszawa udostępnia swoim pracownikom kanały komunikacji, które kształtują i rozwijają poczucie przynależności do organizacji.

1.4.5 Zdrowie i bezpieczeństwo w pracy

Mostostal Warszawa realizuje Zintegrowaną Politykę Grupy Kapitałowej Mostostal Warszawa w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w pracy i stosuje środki zapobiegawcze, określone w przepisach, zapewniając poszanowanie zdrowia i godności pracowników.

Ponadto Mostostal Warszawa promuje stosowanie firmowych reguł i polityki zdrowia i bezpieczeństwa w pracy przez firmy partnerskie, organizacje i dostawców, z którym współpracuje.

Wszyscy pracownicy Mostostalu Warszawa powinni znać i przestrzegać zasad ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracy oraz czuwać nad bezpieczeństwem własnym, innych pracowników, klientów, dostawców, partnerów oraz wszystkich innych osób, których może dotyczyć prowadzona przez nich działalność. W przypadku naruszeń zasad bezpieczeństwa należy niezwłocznie zgłaszać wszelkie niezgodności właściwym organom (jednostkom).

1.4.6 Wykorzystanie i ochrona aktywów

Mostostal Warszawa oddaje do dyspozycji swoich pracowników środki niezbędne do wykonywania przez nich pracy.

W środowisku pracy, wszyscy pracownicy są zobowiązani do korzystania z zasobów Mostostalu Warszawa w sposób odpowiedzialny, oszczędny i właściwy. Winni także chronić i zabezpieczać je przed wszelkim niewłaściwym użyciem, które mogłoby zaszkodzić interesom Mostostalu Warszawa, w tym

wykorzystywać go w sposób nieuprawniony do celów prywatnych.

1.4.7 Wizerunek i reputacja Mostostalu Warszawa

Mostostal Warszawa stoi na stanowisku, że jednym z podstawowych czynników kształtujących wizerunek i reputację Mostostalu Warszawa jest krzewienie odpowiedzialnej postawy obywatelskiej we wszystkich zakresach swej działalności.

Podczas wykonywania obowiązków wszyscy pracownicy muszą mieć na względzie interesy społeczności lokalnych.

Mostostal Warszawa uważa swój wizerunek i reputację za jeden z najbardziej wartościowych aktywów niezbędny do utrzymania zaufania akcjonariuszy, klientów, pracowników, dostawców, władz i ogółu społeczeństwa,

Pracownicy winni dołożyć wszelkich starań, aby chronić wizerunek i reputację Mostostalu Warszawa.

Pracownicy są zobowiązani do zachowania szczególnej ostrożności podczas wystąpień publicznych, przy czym każdorazowo muszą uzyskać niezbędną zgodę na wystąpienie przed mediami, udział w konferencjach i seminariach oraz we wszelkich innych wydarzeniach, które mogłyby być przekazywane do wiadomości publicznej, o ile reprezentują na nich Mostostal Warszawa.

1.4.8 Lojalność wobec Mostostalu Warszawa i konflikt interesów

Mostostal Warszawa jest przekonany, że relacje pomiędzy spółką a pracownikami powinny opierać się na lojalności wyływającej ze wspólnych interesów. Dlatego też szanuje prawo pracowników do prowadzenia innej działalności finansowej czy przedsiębiorczej, pod warunkiem, że jest ona legalna, nie stanowi nieuczciwej konkurencji i nie koliduje z ich obowiązkami pracowniczymi.

W razie zaistnienia wątpliwości lub prowadzenia takiej działalności, pracownik ma obowiązek powiadomić Mostostal Warszawa poprzez swojego bezpośredniego przełożonego lub poprzez Komisję Kodeksu Postępowania oraz unikać podejmowania decyzji, z których mogłoby wynikać podejrzenie działania wbrew interesom Mostostalu Warszawa.

1.4.9 Środki przeciwko przekupstwu i korupcji

Mostostal Warszawa jest przeciwny wpływaniu na wolę osób spoza Mostostalu Warszawa w celu uzyskania jakiegokolwiek zysku poprzez stosowanie nieetycznych praktyk. Nie akceptuje również, aby inne osoby lub podmioty stosowały te praktyki wobec jego pracowników.

Pracownicy Mostostal Warszawa muszą działać zgodnie z obowiązującym ich prawem i w żadnym przypadku nie mogą przyjmować ani tolerować korzyści majątkowych dla Mostostalu Warszawa lub jej pracowników od osób trzecich i odwrotnie.

Pracownicy Mostostal Warszawa nie mogą przyjmować, oferować ani przekazywać, bezpośrednio lub pośrednio, płatności w gotówce, w naturze, ani jakichkolwiek innych korzyści osobom pracującym na rzecz jakiegokolwiek podmiotu publicznego czy prywatnego, partii politycznej lub kandydata na urząd państwowy, z zamiarem uzyskania lub utrzymania korzyści niezgodnych z prawem.

Prezenty, zaproszenia i inne grzecznościowe gesty wobec urzędników publicznych mogą być realizowane zgodnie z ogólnie obowiązującymi przepisami.

1.4.10 Przetwarzanie informacji i wiedzy

Mostostal Warszawa uważa informację i wiedzę za jeden z jej kluczowych aktywów niezbędnych do zarządzania spółką, w związku z czym muszą być one przedmiotem szczególnej ochrony.

Wszystkie informacje, które pracownicy przekazują wewnątrz i na zewnątrz Mostostalu Warszawa muszą być prawdziwe i kompletne i w żadnym przypadku nie można przekazywać w sposób świadomy nieprawidłowych lub nieprawdziwych informacji, które mogą wprowadzić w błąd odbiorcę.

Wszyscy pracownicy, którzy wprowadzają jakiekolwiek informacje do systemów komputerowych muszą zadbać o to, aby były one ścisłe i wiarygodne.

Pracownicy są zobowiązani do bezwzględnego zachowania poufności wszystkich zastrzeżonych informacji, do których mają dostęp w wyniku wykonywania działalności zawodowej. Zabrania się użycia tych informacji na korzyść własną lub osób trzecich.

W przypadku jakichkolwiek wątpliwości odnośnie charakteru informacji, pracownicy powinni uważać je za poufne, o ile nie wskaże się inaczej.

Wszystkie informacje i wiedza zgromadzone w spółce są własnością Mostostalu Warszawa w zakresie określonym przepisami obowiązującego prawa.

Mostostal Warszawa działa zgodnie z obowiązującymi przepisami dotyczącymi ochrony danych, chroniąc dane osobowe powierzone przez klientów, pracowników, kandydatów objętych procesem rekrutacji oraz innych osób. Tym samym zobowiązuje się żądać dostarczenia i wykorzystywać tylko te dane, które są niezbędne do efektywnego zarządzania działalnością Mostostalu Warszawa.

Pracownicy, którzy w związku z wykonywaną pracą mają dostęp do informacji dotyczących innych pracowników, są zobowiązani do zapewniania poufności tych informacji oraz wykorzystywania ich w sposób odpowiedzialny i profesjonalny. W przypadku zauważenia niewłaściwego przetwarzania danych, należy ten fakt zgłosić osobie zajmującej się ochroną tych danych.

Komputery i systemy komputerowe Mostostalu Warszawa są przeznaczone wyłącznie do użytku zawodowego. Zasoby IT, które Mostostal Warszawa udostępnia swoim pracownikom nie mogą być używane do wyrażania w imieniu Mostostalu Warszawa osobistych opinii ani do korzystania w tym samym celu z forów dyskusyjnych lub sieci społecznościowych, chyba że dzieje się to za wyraźnym przyzwoleniem.

Komputery i systemy komputerowe Mostostalu Warszawa nie mogą być używane do:

- odwiedzania nieodpowiednich stron internetowych, a także przechowywania lub dystrybucji treści, które naruszają prawa człowieka do prywatności, honoru, poczucia własnej wartości, wolności religijnej lub godności, takich jak rasizm, ksenofobia, propagowanie przemocy czy terroryzmu oraz pornografia lub propagowanie dyskryminacji ze względu na płeć
- korzystania, wprowadzania, pobierania, kopiowania, przekazywania, powielania, rozpowszechniania lub przechowywania bez stosownej koncesji lub zezwolenia wszelkiego rodzaju oprogramowania, opublikowanych prac lub wynalazków chronionych prawami własności intelektualnej
- prowadzenia lub brania udziału w masowej wysyłce poczty elektronicznej zawierającej wiadomości spam, żarty lub niewłaściwe obrazy.

1.4.11 Relacje z klientami

Mostostal Warszawa promuje zaangażowanie w jakość działając w oparciu o najlepsze praktyki w skali krajowej i międzynarodowej, uznane i standaryzowane. Wszyscy pracownicy powinni dążyć do osiągnięcia najwyższej w świadczeniu usług, w celu rozwijania długoterminowych relacji, opartych

na zaufaniu i wzajemnym szacunku.

1.4.12 Relacje z dostawcami, kontrahentami i partnerami

Mostostal Warszawa stoi na stanowisku, że jego kontrahenci, dostawcy i partnerzy są kluczowi do osiągnięcia celów wzrostu i poprawy jakości usług, w związku z czym buduje z nimi relacje oparte na zaufaniu, wzajemnych korzyściach i poszanowaniu konkurencji. Zasady polityki zakupowej zapewniają skuteczne przestrzeganie tych zasad, poprzez włączenie norm dotyczących etycznej współpracy z dostawcami.

Wszyscy pracownicy Mostostalu Warszawa biorący udział w procesie wyboru kontrahentów dostawców i partnerów zewnętrznych, mają obowiązek działać bezstronnie i obiektywnie, z zastosowaniem kryteriów jakości i kosztów, unikając konfliktu ich osobistych interesów z interesami Mostostalu Warszawa.

Mostostal Warszawa zobowiązuje się do wdrożenia swoich zasad i aktywnego działania na rzecz przekazania ich swoim dostawcom/kontrahentom, tak aby oni również zaangażowali się w ich wypełnianie.

Z tego względu Mostostal Warszawa stara się zawsze zatrudniać kontrahentów i dostawców, którzy będą przestrzegać przepisów i praktyk środowiskowych oraz praw człowieka.

Zgodnie z regulacjami wewnętrznymi Mostostal Warszawa sprawdza wiarygodność osób lub podmiotów, z którymi nawiązuje stosunki handlowe o szczególnym znaczeniu, w celu zagwarantowania, że przeprowadzane działania nie będą wykorzystywane m.in. do „prania brudnych pieniędzy”. Pracownicy Mostostalu Warszawa będą zwracać szczególną uwagę na te przypadki, w których istnieją przesłanki braku rzetelności osób lub firm, z którymi Mostostal

Warszawa utrzymuje stosunki, przy czym o powyższym należy niezwłocznie powiadomić Komisję Kodeksu Postępowania. Treść niniejszego **KODEKSU** mająca zastosowanie do kontrahentów, dostawców i partnerów zewnętrznych, będzie odzwierciedlona odpowiednio w umowach o współpracy lub świadczeniu usług.

1.4.13 Poszanowanie środowiska naturalnego

Ochrona i poszanowanie środowiska naturalnego jest priorytetem w działaniach Mostostalu Warszawa. Przejawiają się one w realizacji najlepszych praktyk ochrony środowiska we wszystkich działaniach,

poprzez zapobieganie i ograniczanie negatywnych oddziaływań na środowisko oraz ochronę zasobów naturalnych. Mostostal Warszawa zobowiązuje się do wspierania inicjatyw, mających na celu zwalczanie zmian klimatycznych i ochronę bioróżnorodności.

Mostostal Warszawa realizuje zasady wyrażone w Zintegrowanej Polityce Grupy Kapitałowej Mostostal Warszawa działając zawsze zgodnie z normami poszanowania i zrównoważonego rozwoju, wdrażając nawyki i zachowania związane z dobrymi praktykami w zakresie ochrony środowiska. Wszystko to w odpowiedzi na wymóg akcjonariuszy, który jest traktowany przez Zarządy Spółek Grupy Kapitałowej jako zobowiązanie. W ramach tej strategii, Mostostal Warszawa i wszyscy jego pracownicy muszą znać i akceptować tę Politykę oraz dołożyć wszelkich starań, aby zminimalizować oddziaływanie na środowisko wynikające z ich działalności, korzystania z posiadanych urządzeń, sprzętu i środków pracy. Mostostal Warszawa zorganizuje również niezbędne szkolenia w celu promowania najlepszych praktyk ochrony środowiska i odpowiedzialnych metod produkcji. Wszelkie zdarzenia negatywnie oddziałujące na środowisko powinny być niezwłocznie zgłaszane do odpowiednich organów (jednostek).

W stosunkach z dostawcami, kontrahentami i partnerami, Mostostal Warszawa przekazuje im powyższe zasady zachęcając do realizacji procedur i spełnienia wymogów, które mają zastosowanie w danym przypadku.

1.4.14 Zaangażowanie społeczne

Zarząd Mostostalu Warszawa ma świadomość konieczności aktywnego przyczyniania się do poprawy systemu społeczno-gospodarczego w którym działa, w związku z czym przyjmuje za swoje cele biznesowe trzy podstawowe filary zrównoważonego rozwoju: tworzenie dobrobytu ekonomicznego, ulepszanie środowiska i odpowiedzialność wobec społeczeństwa.

Zaangażowanie Mostostalu Warszawa w sprawy społeczne wyraża się w strategii sponsoringu, mecenatu i partnerstwa, które są realizowane za pośrednictwem umów i alokacji zasobów, ze znaczącymi instytucjami reprezentującymi społeczeństwo.

Zgodnie z tym zobowiązaniem oraz z zasadami przejrzystości i uczciwości, każda dokonywana przez Mostostal Warszawa darowizna spełnia poniższe warunki:

- musi opierać się na odpowiednim zezwoleniu wewnętrznym lub w razie konieczności zewnętrznym

- jest przyznawana organizacjom/instytucjom, które posiadają odpowiednie struktury organizacyjne zapewniające dobre zarządzanie zasobami
- jest w pełni odzwierciedlona w księgach i rejestrach Mostostalu Warszawa
- nie może być stosowana jako środek do ukrycia niewłaściwej płatności lub korzyści majątkowej.

Darowizny nie mogą być dokonywane na rzecz partii politycznych lub ich przedstawicieli, z wyjątkiem przypadków wyraźnie przewidzianych w obowiązujących przepisach.

Ponadto, każda spółka z Grupy Kapitałowej Mostostal Warszawa, która dokona darowizny, musi monitorować dokonaną wpłatę, w celu zapoznania się z jej przeznaczeniem lub wykorzystaniem.

1.4.15 Rynek papierów wartościowych

Rynek papierów wartościowych jest obecnie niezbędnym narzędziem życia gospodarczego w zakresie finansowania Mostostalu Warszawa. Mostostal Warszawa posiada wewnętrzne regulacje, mające na celu zapobieganie wykorzystaniu informacji wewnętrznej, nadużyciom rynku oraz zapewnieniu działania zgodnego ze zobowiązaniami wynikającymi z właściwych przepisów.

Osoby, które obowiązują niniejszy **KODEKS**:

- nie mogą dokonywać operacji na papierach wartościowych i produktach finansowych, opartych na informacji wewnętrznej, do której miały dostęp z racji wykonywanej pracy
- nie mogą również przekazywać tej informacji osobom trzecim ani zlecać na jej podstawie kupna lub sprzedaży akcji, czy jakiegokolwiek instrumentu finansowego wbrew wspomnianym regulacjom i przepisom prawa.

Przez informację wewnętrzną należy rozumieć każdą informację o szczególnym charakterze, odnoszącą się bezpośrednio lub pośrednio do jednego lub kilku papierów wartościowych, a także instrumentów finansowych dopuszczonych lub znajdujących się w procesie dopuszczenia do obrotu lub ich emitentów, która nie została podana do publicznej wiadomości i, gdyby tak było, mogłaby w sposób znaczący wpłynąć na ich notowania.

Winny powstrzymać się od rozprzestrzeniania fałszywych lub niepotwierdzonych informacji, które mogą wpłynąć na notowania Mostostalu Warszawa SA lub innych firm, oraz od wykonywania spekulacyjnych operacji na papierach wartościowych i produktach finansowych.

1.5 Akceptacja przestrzegania zasad Kodeksu

Mostostal Warszawa powiadomi i rozpowszechni wśród wszystkich swoich pracowników, dostawców, kontrahentów i partnerów treść niniejszego **KODEKSU**. Wszyscy pracownicy, którzy podejmą pracę lub wejdą w skład Grupy Kapitałowej muszą przyjąć wartości, zasady i normy działania określone w niniejszym **KODEKSIE**.

Zarząd Mostostalu Warszawa SA oczekuje od kadry kierowniczej, pracowników zaangażowania na rzecz działań zgodnych z **KODEKSEM**. Mogą być oni oceniani pod kątem stosowania się do postanowień niniejszego **KODEKSU**. Nieprzestrzeganie jego zasad podlega rozpatrzeniu zgodnie z przepisami i obowiązującymi zasadami.

Wszelkie wątpliwości, które mogą wyniknąć w zakresie interpretacji lub zastosowania niniejszego **KODEKSU** należy konsultować z przełożonym lub w razie konieczności z Komisją Kodeksu Postępowania.

Nikt, niezależnie od rangi i pozycji, nie jest uprawniony do żądania od pracownika naruszenia postanowień niniejszego **KODEKSU**. Żaden pracownik nie może usprawiedliwić swojego nieprawidłowego zachowania powołując się na polecenie wydane przez przełożonego lub na nieznaną treść niniejszego **KODEKSU**.

Pracownicy muszą informować swoich przełożonych lub Komisję Kodeksu Postępowania o każdym naruszeniu zasad zawartych w niniejszym dokumencie.

1.6 Komisja Kodeksu Postępowania

Komisja Kodeksu Postępowania jest organem, do którego należy zwracać się w celu zgłoszenia przypadków naruszenia zasad **KODEKSU** niezależnie od tego, czy naruszenie dotyczy osoby zgłaszającej czy też osób trzecich.

Skład Komisji:

- Dyrektor Biura Zarządu
- Główny Księgowy
- Kierownik Działu Personalnego - Koordynator
- Kierownik Działu Prawnego
- Kierownik Działu Zakupów
- Kierownik działu BHP

Komisja Kodeksu Postępowania oprócz funkcji nałożonych przez niniejszy **KODEKS** i jego Regulamin, ma na celu:

- działanie na rzecz rozpowszechniania, znajomości i przestrzegania zasad **KODEKSU**
- interpretację **KODEKSU** i udzielanie wyjaśnień w przypadku wątpliwości. Zapewnienie odpowiedniej komunikacji ze wszystkimi pracownikami w celu odbioru i dostarczania informacji dotyczących wypełniania zasad **KODEKSU**
- sporządzanie raportów dotyczących stopnia przestrzegania **KODEKSU** oraz przedstawianie stosownych zaleceń i propozycji w celu zapewnienia jego aktualizacji, wniesienia poprawek i ułatwienia realizacji tych aspektów, które wymagają szczególnej uwagi
- zapewnienie przestrzegania i właściwego wykonywania funkcji wynikających z niniejszego dokumentu.

1.6.1 Normy działania

Komisja Kodeksu Postępowania zapewnia ścisłą poufność w rozpatrywaniu zgłoszeń. Wobec pracownika, który w dobrej wierze zgłasza możliwe naruszenie zakazane jest wyciąganie jakichkolwiek konsekwencji tak służbowych jak i dyscyplinarnych oraz stosowanie szykan.

Skargi anonimowe są dopuszczalne wyłącznie w odniesieniu do nieprawidłowości finansowych.

Komisja Kodeksu Postępowania jest również odpowiedzialna za zapewnienie najwyższego poszanowania praw osób, w stosunku do których istnieje podejrzenie o możliwe naruszenie zasad.

Komisja Kodeksu Postępowania ma obowiązek zagwarantować dokładne zbadanie możliwego naruszenia **KODEKSU** w celu upewnienia się o jego prawdziwości.

Zastosowanie tej procedury wymaga jednak przypomnienia, że świadome kierowanie fałszywych zarzutów lub lekkomyślne lekceważenie prawdy może prowadzić do powstania odpowiedzialności karnej lub cywilnej na warunkach przewidzianych w obowiązujących przepisach.

Decyzje Komisji Kodeksu Postępowania muszą być należycie uzasadnione i usprawiedliwione.

1.6.2 Kanał Etyki

Mając na celu osiągnięcie najwyższego poziomu satysfakcji pracowników, Mostostal Warszawa utworzył za pośrednictwem Komisji Kodeksu Postępowania tzw. Kanał Etyki, za pomocą którego można uzyskać informację, poradę, doradztwo oraz zgłosić przypadki jakichkolwiek naruszeń zasad postępowania

opisanych w niniejszym dokumencie.

Numer telefonu 22 250 76 50

Adres e-mail: etyka@mostostal.waw.pl

Korespondencja na adres: Komisja Kodeksu Postępowania, Mostostal Warszawa SA ul. Konstruktorska 12a, 02-673 Warszawa

Jeśli zdaniem pracownika doszło do naruszenia którejkolwiek z przytoczonych wyżej zasad, zobowiązany on zostaje do poinformowania o tym Dyrektora Biura Zarządu, jeśli wcześniej nie uczynił tego drogą Kanału Etyki lub poprzez swojego przełożonego.

1.7 Okres obowiązywania

KODEKS wchodzi w życie z dniem jego publikacji i obowiązuje wszystkich pracowników do czasu jego uchylenia.

KODEKS będzie okresowo analizowany i aktualizowany przez Zarząd Mostostalu Warszawa SA na wniosek Komisji Kodeksu Postępowania, biorąc pod uwagę wnioski i propozycje przekazane przez pracowników oraz zobowiązania Mostostalu Warszawa dotyczące odpowiedzialności społecznej i dobrego zarządzania.

1.8 Postanowienia końcowe

- Niniejszy **KODEKS** podaje się do wiadomości Pracowników przez wywieszenie na tablicach ogłoszeniowych Pracodawcy oraz za pomocą biurowej poczty elektronicznej.
- **KODEKS** wchodzi w życie w dwa tygodnie po podaniu wiadomości w sposób określony w ust. 1 powyżej.
- Nowo przyjęty Pracownik przed przystąpieniem do pracy zostaje zapoznany z treścią niniejszego **KODEKSU**, co potwierdza pisemnym oświadczeniem i zobowiązany jest do jego przestrzegania.
- Zmiana **KODEKSU** następuje w takim samym trybie w jakim został ustalony.
- Zasady określone w niniejszym **KODEKSIE** obowiązują od dnia wejścia w życie do odwołania **KODEKSU** lub zastąpieniu go nowym wydaniem
- W sprawach nieuregulowanych w niniejszym **KODEKSIE** stosuje się przepisy Kodeksu pracy i inne przepisy prawa.

Regulamin Kodeksu Postępowania

2 Regulamin Kodeksu Postępowania

2.1 Cel

Niniejszy Regulamin ma na celu ustanowienie procedur obowiązujących pracowników Mostostal Warszawa wobec sytuacji konfliktowych lub sprzecznych z **KODEKSEM**.

Celem niniejszego Regulaminu jest również ustalenie niezbędnych środków zapobiegawczych w celu identyfikacji, oceny i kontroli ryzyka naruszenia **KODEKSU**.

Poniższe zapisy mają na celu zapewnienie, że w przypadku zaistnienia działań sprzecznych z zasadami **KODEKSU**, będą one rozpatrzone w sposób profesjonalny i poufny oraz że zostaną podjęte odpowiednie środki w celu ochrony interesów Mostostalu Warszawa i skutecznego egzekwowania postanowień **KODEKSU**.

2.2 Zakres stosowania

Niniejszy Regulamin jest związany z **KODEKSEM** a zatem ma zastosowanie wobec wszystkich pracowników i spółek Grupy Kapitałowej. Ponadto stosuje się go również do osób trzecich (agencji pracy tymczasowej, stażystów, dostawców, kontrahentów i partnerów) związanych z Mostostalem Warszawa, pomimo, że w aspekcie prawnym nie są oni pracownikami Grupy Kapitałowej.

2.3 Komisja Kodeksu Postępowania

Komisja Kodeksu Postępowania jest organem koordynującym i nadzorującym przestrzeganie zasad **KODEKSU**, do którego powinni zwracać się wszyscy pracownicy, dostawcy, kontrahenci i partnerzy, w celu zgłoszenia przypadków naruszenia **KODEKSU**, niezależnie od tego, czy naruszenie dotyczy osoby zgłaszającej czy osób trzecich.

Komisja Kodeksu Postępowania składa się z członków powoływanych przez Prezesa Zarządu Mostostalu Warszawa. Członkowie Komisji wybierają ze swojego grona Przewodniczącego oraz Koordynatora. Komisja realizuje swoje zadania poprzez Koordynatora.

Komisja Kodeksu Postępowania oprócz obowiązków nałożonych przez **KODEKS** i Regulamin postępowania ma na celu:

- działanie na rzecz rozpowszechniania, znajomości i przestrzegania zasad **KODEKSU**
- interpretację **KODEKSU** i udzielanie wyjaśnień w przypadku wątpliwości zapewnienie odpowiedniej komunikacji ze wszystkimi pracownikami w celu odbioru i dostarczenia informacji dotyczących wypełniania zasad **KODEKSU**. Sporządzanie dla Zarządu raportów dotyczących stopnia przestrzegania stosownych zaleceń i propozycji w celu zapewnienia jego aktualizacji
- zapewnienie przestrzegania i właściwego wykonywania zadań wynikających z Regulaminu postępowania.

2.4 Procedura stosowana w przypadku nieprawidłowych działań

Etap pierwszy: Identyfikacja problemu

Pracownik, dostawca, kontrahent lub partner, który dowiedział się o istnieniu nieprawidłowości czy jakiegokolwiek uchybienia, naruszenia zasad **KODEKSU** lub uważa, że miały one miejsce, powinien niezwłocznie zgłosić ten fakt swojemu przełożonemu lub Komisji Kodeksu Postępowania.

Etap drugi: Powiadomienie

Pracownik, dostawca, kontrahent lub partner powinien skontaktować się ze swoim przełożonym lub Komisją Kodeksu Postępowania za pośrednictwem jednej z poniżej wymienionych dróg kontaktu:

- osobiste stawiennictwo i bezpośrednie ustne wyjaśnienie
- wiadomość elektroniczna (e-mail) skierowana na adres etyka@mostostal.waw.pl
- list skierowany do Komisji Kodeksu Postępowania Mostostal Warszawa SA na adres ul. Konstruktorska 12a, 02-673 Warszawa,
- numer telefonu: 22 250 76 50

W każdym przypadku zalecane jest zgłoszenie zaistniałej sytuacji w sposób możliwie jak najbardziej opisowy i szczegółowy ze wskazaniem dat, incydentów, faktów i świadków.

Przełożony, który został poinformowany o jakimkolwiek uchybieniu, niezwłocznie powiadamia Komisję Kodeksu Postępowania.

Etap trzeci: Podjęcie czynności i wyjaśnienie

W związku z dokonaniem zgłoszenia Komisja Kodeksu Postępowania poprzez Koordynatora rozpocznie postępowanie wyjaśniające i będzie mogła podjąć następujące środki:

- wyznaczyć pracownika Mostostalu Warszawa lub osobę spoza do prowadzenia postępowanie. Do obowiązków prowadzącego postępowanie należy podjęcie działań i opracowanie stosownego Raportu
- przeprowadzić rozmowę z pracownikami, których dotyczy uchybienie
- wystosować wnioski do odpowiednich jednostek organizacyjnych Mostostalu Warszawa o dostarczenie raportów lub dokumentów niezbędnych do wszczęcia postępowania
- wnioskować o przeprowadzenie dowodu z opinii biegłych (np. informatyków) będących pracownikami Mostostalu Warszawa lub osobami zewnętrznymi
- składać Raporty z przeprowadzonego dochodzenia.

Komisja Kodeksu Postępowania zapewnia poufność informacji o wszczęciu postępowania i jego treści.

Wszystkie jednostki organizacyjne są zobowiązane do współpracy z prowadzącym postępowanie oraz do udzielenia mu wsparcia w postaci wyjaśnień, informacji, dokumentacji i pomocy technicznej, związanej z ich działalnością zawodową w Mostostalu Warszawa.

Koordynator Komisji Kodeksu Postępowania ma obowiązek poinformowania jej Przewodniczącego o wszczęciu dochodzenia jeśli skarga jest wyraźnie bezpodstawna lub zgłaszane czyny są ewidentnie prawidłowe. Można na tej podstawie odrzucić skargę nie rozpoczynając dochodzenia.

Może również zlecić przeprowadzenie krótkiego wstępnego dochodzenia, aby wykluczyć powyższe przyczyny odrzucenia.

Oprócz postępowania wszczętego na podstawie zgłoszenia w sprawie naruszenia **KODEKSU**, Komisja Kodeksu Postępowania może zdecydować o rozpoczęciu postępowania w przedmiocie oceny systemu zapobiegania, postępowania korporacyjnego i/lub postępowania wynikającego z ciężkich zarzutów

natury karnej lub administracyjnej.

Etap czwarty: Wnioski

W razie wszczęcia dochodzenia Koordynator Komisji Kodeksu Postępowania przedstawi Raport końcowy z postępowania zawierający decyzje i zalecenia odnośnie działań, jakie należy podjąć w przypadku stwierdzenia zachowania sprzecznego z **KODEKSEM** i/lub w razie konieczności propozycje sankcji, które przekaże do Przewodniczącego Komisji Kodeksu Postępowania. W przeciwnym razie uzna dochodzenie za zakończone przekazując Przewodniczącemu Komisji Kodeksu Postępowania Raport z dokonanych czynności.

2.5 Zasady działania

Komisja Kodeksu Postępowania zapewnia poufność skarg. Wobec pracownika, który zgłasza w dobrej wierze domniemane uchybienia zakazane jest wyciąganie jakichkolwiek konsekwencji tak służbowych jak i dyscyplinarnych oraz stosowanie szykan. Przypadki jego naruszenia są traktowane jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych.

Komisja Kodeksu Postępowania zapewnia również najwyższe poszanowanie dla praw osób, w stosunku do których istnieje podejrzenie o udział w możliwym uchybieniu, a także gwarantuje prawidłowe przetwarzanie dostarczonych danych osobowych oraz skuteczne korzystanie z prawa dostępu, sprostowania, odwołania i opozycji.

Uważa się, że zgłaszający działał w dobrej wierze, jeżeli jego skarga jest zgodna z przepisami **KODEKSU** i Regulaminu oraz jest oparta na faktach lub przesłankach, z których racjonalnie wynika, że doszło do nieprawidłowego, nielegalnego lub przestępczego zachowania.

W przypadku nieposiadania przez skarżącego dowodów lub przesłanek rzeczowych nie uznaje się, że działa on w złej wierze, jeżeli skarga została złożona bez zamiaru zemsty, prześladowania moralnego, zaszkodzenia w pracy zawodowej lub utraty honoru osoby, przeciwko której została złożona skarga.

Obowiązkiem Komisji Kodeksu Postępowania jest przeprowadzenie dokładnej analizy możliwego naruszenia **KODEKSU** w celu weryfikacji jego prawdziwości.

Zastosowanie tej procedury wymaga jednak przypomnienia, że świadome kierowanie fałszywych zarzutów lub lekkomyślne lekceważenie prawdy może prowadzić do powstania odpowiedzialności karnej lub cywilnej na warunkach przewidzianych w obowiązujących przepisach.

Decyzje Komisji Kodeksu Postępowania powinny być należycie uzasadnione i usprawiedliwione.
Przy podejmowaniu decyzji podstawową zasadą jest wyłączenie osób będących stroną postępowania.

2.6 Okres obowiązywania i modyfikacja procedury

Powyższy Regulamin będzie obowiązywał w okresie obowiązywania **KODEKSU**, chyba, że Zarząd Mostostal Warszawa SA postanowi o jego modyfikacji.

Jednolity tekst Kodeksu Postępowania sporządzony na dzień 19 maja 2017 r. opracowano na podstawie:

- Uchwały Zarządu nr 1082/VIII z dnia 19 maja 2017 r.
- Uchwały Zarządu nr 972/VII z dnia 14 września 2015 r.

Załącznik nr 1 do KODEKSU POSTĘPOWANIA Mostostal Warszawa

.....
(imię i nazwisko pracownika)

.....
(stanowisko)

OŚWIADCZENIE

Oświadczam, że zapoznałem się z obowiązującym w Mostostalu Warszawa SA „Kodeksem postępowania” i zobowiązuję się do jego ścisłego przestrzegania.

.....
(data i podpis pracownika)