

KODEKS Postępowania

Mostostal
Grupa Mostostal Warszawa P Ł O C K

SPIS TREŚCI

- 1. Cel**
- 2. Zakres stosowania**
- 3. Podstawowe zasady postępowania**
- 4. Wzorce postępowania**
 - 4.1. Poszanowanie prawa i wartości etycznych
 - 4.2. Poszanowanie człowieka
 - 4.3. Zasada równości
 - 4.4. Współpraca i zaangażowanie
 - 4.5. Zdrowie i bezpieczeństwo w pracy
 - 4.6. Wykorzystanie i ochrona aktywów
 - 4.7. Wizerunek i reputacja Mostostalu Płock S.A.
 - 4.8. Lojalność wobec Mostostalu Płock i konflikt interesów
 - 4.9. Środki przeciwko przekupstwu i korupcji
 - 4.10. Przetwarzanie informacji i wiedzy
 - 4.11. Relacje z klientami
 - 4.12. Relacje z dostawcami, kontrahentami i partnerami
 - 4.13. Poszanowanie środowiska naturalnego
 - 4.14. Zaangażowanie społeczne
 - 4.15. Rynek papierów wartościowych
- 5. Akceptacja i przestrzeganie zasad Kodeksu**
- 6. Komisja Kodeksu postępowania**
 - 6.1. Zasady działania
 - 6.2. Kanał Etyki
- 7. Okres obowiązywania**
- 8. Postanowienia końcowe**

REGULAMIN KODEKSU POSTĘPOWANIA

- 1. Cel**
- 2. Zakres stosowania**
- 3. Komisja Kodeksu postępowania**
- 4. Procedura stosowana w przypadku nieprawidłowych działań**
- 5. Zasady działania**
- 6. Okres obowiązywania i modyfikacja procedury**

1. Cel

KODEKS POSTĘPOWANIA (dalej „**KODEKS**”) Mostostalu Płock S.A. ma na celu ustanowienie wartości, jakimi powinni kierować się w swoim postępowaniu wszyscy pracownicy Spółki.

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.

Przestrzeganie zasad **KODEKSU** spoczywa na każdym pracowniku. 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 odpowiedzialny za obszar 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**.

Mostostal Płock S.A. zachęca wszystkich swoich dostawców, klientów a także przedsiębiorstwa i jednostki współpracujące do przyjęcia wzorców działania adekwatnych do zawartych w niniejszym dokumencie.

2. Zakres stosowania

Niniejszy **KODEKS** jest skierowany do wszystkich pracowników Spółki.

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

3. Podstawowe zasady postępowania

Zarząd i kadra kierownicza Spółki 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 Płock S.A. stawia sobie za cel, aby wszystkie osoby, 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

KODEKS POSTĘPOWANIA

- technologii, a także efektywne 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.

4. Wzorce postępowania

4.1. Poszanowanie prawa i wartości etycznych

Mostostal Płock S.A. 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 Spółki 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 Płock S.A. i wpłynąć negatywnie na jej 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 Spółki.

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.

4.2. Poszanowanie praw człowieka

Mostostal Płock S.A. 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 Spółki 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 Płock S.A. i podmiotami współpracującymi powinny opierać się na wzajemnym szacunku i współpracy. Mostostal Płock S.A. 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 Płock S.A. jest świadomy wagi wszechstronnego rozwoju człowieka, w związku z czym zapewnia niezbędną równowagę pomiędzy życiem zawodowym a osobistym.

4.3. Zasada równości

Mostostal Płock S.A. 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, (a więc dzieci, które nie ukończyły 16 roku życia) w żadnej postaci.

Mostostal Płock S.A. 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 Płock S.A. 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 Płock S.A. 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.

KODEKS POSTĘPOWANIA

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

4.4. Współpraca i zaangażowanie

Mostostal Płock S.A. 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 wiedzę i zasoby ułatwiające osiągnięcie celów i interesów Spółki, w tym przyczyniać się do szybkiego przepływu informacji.

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

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

4.5. Zdrowie i bezpieczeństwo w pracy

Mostostal Płock S.A. realizuje Politykę Bezpieczeństwa i Higieny Pracy i stosuje środki zapobiegawcze, określone w przepisach, zapewniając poszanowanie zdrowia i godności pracowników.

Ponadto Mostostal Płock S.A. promuje stosowanie firmowych reguł i polityki zdrowia i bezpieczeństwa w pracy przez firmy partnerskie, organizacje i dostawców, z którymi współpracuje.

Wszyscy pracownicy Spółki 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).

4.6. Wykorzystanie i ochrona aktywów

Mostostal Płock S.A. oddaje do dyspozycji swoich pracowników środki niezbędne do wykonywania przez nich pracy.

W środowisku pracy, wszyscy pracownicy są zobowiązani do korzystania z zasobów Mostostalu Płock S.A. w sposób odpowiedzialny, oszczędny i właściwy. Winni także chronić i zabezpieczać je przed wszelkim niewłaściwym użyciem, które mogłoby zaszkodzić interesom Spółki, w tym wykorzystywać go w sposób nieuprawniony do celów prywatnych.

4.7. Wizerunek i reputacja Mostostalu Płock S.A.

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

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

Mostostal Płock S.A. 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 Płock S.A.

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 Płock S.A.

4.8. Lojalność wobec Mostostalu Płock S.A. i konflikt interesów

Mostostal Płock S.A. jest przekonany, że relacje pomiędzy Spółką a pracownikami powinny opierać się na lojalności wypływającej 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 Płock S.A. poprzez swojego bezpośredniego przełożonego lub poprzez Komisję Kodeksu Postępowania oraz unikać podejmowania decyzji, z których mogłoby wynikać podejrzenie działania wbrew interesom Mostostalu Płock S.A..

4.9. Środki przeciwko przekupstwu i korupcji

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

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

Pracownicy Mostostalu Płock S.A. 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.

4.10. Przetwarzanie informacji i wiedzy

Mostostal Płock S.A. 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 Płock S.A. 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 jakiegokolwiek 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 Płock S.A. w zakresie określonym przepisami obowiązującego prawa.

Mostostal Płock S.A. działa zgodnie z obowiązującymi przepisami dotyczącymi ochrony danych, chroniąc dane osobowe powierzone przez klientów, akcjonariuszy, 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 Płock S.A.

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 Płock S.A. są przeznaczone wyłącznie do użytku zawodowego. Zasoby IT, które Mostostal Płock S.A. udostępnia swoim pracownikom nie mogą być używane do wyrażania w imieniu Mostostalu Płock S.A. 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 Płock S.A. 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.

4.11. Relacje z klientami

Mostostal Płock S.A. 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 jakości w świadczeniu usług, w celu rozwijania długoterminowych relacji, opartych na zaufaniu i wzajemnym szacunku.

4.12. Relacje z dostawcami, kontrahentami i partnerami

Mostostal Płock S.A. 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 Spółki 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 Płock S.A.

Mostostal Płock S.A. 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 Płock S.A. stara się zawsze współpracować z kontrahentami i dostawcami, którzy będą przestrzegać przepisów i praktyk środowiskowych oraz praw człowieka.

Zgodnie z regulacjami wewnętrznymi Mostostal Płock S.A. 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 Spółki będą zwracać szczególną uwagę na te przypadki, w których istnieją przesłanki braku rzetelności osób lub firm, z którymi Mostostal Płock S.A. 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.

4.13. Poszanowanie środowiska naturalnego

Ochrona i poszanowanie środowiska naturalnego jest priorytetem w działaniach Mostostalu Płock S.A. 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 Płock S.A. zobowiązuje się do wspierania inicjatyw, mających na celu zwalczanie zmian klimatycznych i ochronę bioróżnorodności.

Mostostal Płock S.A. realizuje zasady wyrażone w Polityce Środowiskowej i Jakości 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 Zarząd jako zobowiązanie. Wszyscy pracownicy Spółki 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 Płock S.A. 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 Płock S.A. przekazuje im powyższe zasady zachęcając do realizacji procedur i spełnienia wymogów, które mają zastosowanie w danym przypadku.

4.14. Zaangażowanie społeczne

Zarząd Mostostalu Płock S.A. 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 Płock S.A. 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 Płock S.A. 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
- 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.

4.15. Rynek papierów wartościowych

Spółka 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,
- winny powstrzymać się od rozprzestrzeniania fałszywych lub niepotwierdzonych informacji, które mogą wpłynąć na notowania Mostostalu Płock S.A. lub innych firm, oraz od wykonywania spekulacyjnych operacji na papierach wartościowych i produktach finansowych.

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.

5. Akceptacja i przestrzeganie zasad Kodeksu

Mostostal Płock S.A. powiadomi i rozpowszechni wśród wszystkich swoich pracowników, dostawców, kontrahentów i partnerów treść niniejszego **KODEKSU**. Wszyscy pracownicy, którzy podejmą pracę muszą przyjąć wartości, zasady i normy działania określone w niniejszym **KODEKSIE**.

Zarząd Mostostalu Płock S.A. 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.

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 Finansowy, Prokurent – Przewodniczący
- Dyrektor Działu Personalnego i Administracji – Koordynator
- Dyrektor Działu Prawno-Organizacyjnego
- Dyrektor Działu Zakupów i Logistyki
- Kierownik Działu Systemów Zarządzania i 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.

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

KODEKS POSTĘPOWANIA

karnej lub cywilnej na warunkach przewidzianych w obowiązujących przepisach.

Decyzje Komisji Kodeksu Postępowania muszą być należycie uzasadnione i usprawiedliwione.

6.2. Kanał Etyki

Mając na celu osiągnięcie najwyższego poziomu satysfakcji pracowników, Mostostal Płock S.A. 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 24/3671124

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

Korespondencja na adres: Komisja Kodeksu Postępowania, Mostostal Płock S.A. ul. Targowa 12, 09-400 Płock

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 Płock S.A. na wniosek Komisji Kodeksu Postępowania, biorąc pod uwagę wnioski i propozycje przekazane przez pracowników oraz zobowiązania Mostostalu Płock S.A. dotyczące odpowiedzialności społecznej i dobrego zarządzania.

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 do 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

1. Cel

Niniejszy Regulamin ma na celu ustanowienie procedur obowiązujących pracowników Mostostal Płock S.A. 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 Płock S.A. i skutecznego egzekwowania postanowień **KODEKSU**.

2. Zakres stosowania

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

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 Zarząd Mostostalu Płock S.A. 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 dostarczania 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.

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-plock.pl
- list skierowany do Komisji Kodeksu Postępowania Mostostal Płock S.A. na adres ul. Targowa 12, 09-400 Płock,
- numer telefonu: 24/3671124

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 Płock S.A. lub osobę spoza do prowadzenia postępowania. 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 Płock S.A. o dostarczenie raportów lub dokumentów niezbędnych do wszczęcia postępowania
- wnioskować o przeprowadzenie dowodu z opinii biegłych (np. informatyków) będących pracownikami Mostostalu Płock S.A. 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 Płock S.A..

Koordinator 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 Koordinator 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.

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. 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.

KODEKS POSTĘPOWANIA

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.

6. Okres obowiązywania i modyfikacja procedury

Powyższy Regulamin będzie obowiązywał w okresie obowiązywania **KODEKSU**, chyba że Zarząd Mostostal Płock S.A. postanowi o jego modyfikacji.

Płock dnia, 18 lipca 2019 roku