

Załącznik nr 1 do uchwały Zarządu AMK Kraków S.A. nr 2/12/2021

Kodeks Postępowania Grupy Mostostal Warszawa



BUDUJEMY 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

1.1	Cel	3
1.2	Zakres stosowania	3
1.3	Model Zarządzania zgodnością	4
1.4	Podstawowe zasady postępowania	5
1.5	Wzorce postępowania	6
1.5.1	Poszanowanie prawa i wartości etycznych	6
1.5.2	Poszanowanie praw człowieka	7
1.5.3	Polityka różnorodności	7
1.5.4	Współpraca i zaangażowanie	8
1.5.5	Zdrowie i bezpieczeństwo w pracy	9
1.5.6	Wykorzystanie i ochrona zasobów firmowych	9
1.5.7	Wizerunek i reputacja Mostostalu Warszawa	10
1.5.8	Konflikt interesów i lojalność wobec Mostostalu Warszawa	10
1.5.9	Środki przeciwko przekupstwu i korupcji	11
1.5.10	Zapobieganie praniu pieniędzy	12
1.5.11	Przetwarzanie informacji i wiedzy	13
1.5.12	Relacje z klientami	15
1.5.13	Relacje z dostawcami, kontrahentami i partnerami biznesowymi	15
1.5.14	Poszanowanie środowiska naturalnego	16
1.5.15	Zaangażowanie społeczne	17
1.5.16	Notowanie na rynku kapitałowym	18
1.6	Zgłaszanie niezgodności i ochrona Sygnalistów	19
1.7	Przestrzeganie zasad Kodeksu	20

1.1 Cel

Kodeks Postępowania (dalej „Kodeks”) Grupy Kapitałowej Mostostalu Warszawa (dalej „Mostostal Warszawa”, „Grupa Kapitałowa”, „Spółki”), ma na celu utrwalanie wartości, jakimi powinni kierować się w swoim postępowaniu wszyscy pracownicy Mostostalu Warszawa, rozumiani również jako współpracownicy działający na podstawie innej umowy niż umowa o pracę, stażyści i wolontariusze. Zadaniem Kodeksu jest ujednoczenie sposobu prowadzenia biznesu, prezentowanego i akceptowanego przez wszystkich pracowników, kierownictwo i zarządy Spółek (dalej „Pracownicy”).

Celem Kodeksu jest również ukształtowanie podstaw kultury zarządzania zgodnością i etyki w Spółkach. Kultura ta określa relację między Pracownikami, zasady współpracy z klientami, dostawcami i partnerami zewnętrznymi oraz relacje z akcjonariuszami, instytucjami publicznymi i prywatnymi, jak również z ogółem społeczeństwa.

Kodeks dotyczy całej działalności biznesowej Mostostalu Warszawa, która oparta jest na wartościach wskazywanych jako kluczowe w Grupie Kapitałowej i zaadresowanych w częściach dalszych Kodeksu: [uczciwości, prawości, rzetelności, przejrzystości i bezpieczeństwa.](#)

1.2 Zakres stosowania

Niniejszy Kodeks jest skierowany do wszystkich Pracowników, kadry kierowniczej i zarządczej Spółek. Wzory postępowania zawarte w Kodeksie dotyczą wszystkich Spółek, spółek nad którymi Spółki sprawują kontrolę, a także innych podmiotów i organizacji związanych ze Spółkami oraz stanowią wskazówkę, swoisty drogowskaz do zastosowania w sytuacjach nieopisanych bezpośrednio w Kodeksie.

Mostostal Warszawa rekomenduje przyjęcie zasad i wartości tożsamyh do zawartych w niniejszym Kodeksie w tych spółkach, w których ma akcje i udziały, jak również wśród swoich dostawców, kontrahentów i partnerów biznesowych. Kwestie te adresuje szczegółowo Kodeks postępowania dla Partnerów biznesowych Grupy Kapitałowej Mostostal Warszawa.

Dla celów niniejszego Kodeksu nazwa „Mostostal Warszawa” odnosi się zarówno do Mostostalu Warszawa SA, jak również do całej Grupy Kapitałowej, w której podmiotem dominującym jest

Mostostal Warszawa S.A., tj. Mostostalu Płock S.A., Mostostalu Kielce S.A., AMK Kraków S.A. i Mostostalu Power Development Sp. z o.o.

Wszyscy Pracownicy mają obowiązek dołożyć wszelkich starań w celu zagwarantowania przestrzegania zasad zawartych w Kodeksie. Zarząd i kadre kierowniczą obciąża szczególny obowiązek dawania przykładu pracownikom w zakresie przestrzegania zasad Kodeksu i prezentowania wartości w nim opisanych.

1.3 Model Zarządzania zgodnością

Celem modelu Zarządzania zgodnością, wdrożonego w Grupie Kapitałowej, jest wykrywanie i zapobieganie zidentyfikowanym ryzykom w obszarze zgodności z przepisami prawa, regulacjami wewnętrznymi i wartościami przyjętymi przez Mostostal Warszawa oraz zminimalizowanie ich wpływu na Grupę Kapitałową. Model Zarządzania zgodnością, wprowadzony w Grupie Kapitałowej, jest oparty na krajowych, jak i międzynarodowych standardach i jest wdrożony poprzez przyjęte polityki, procedury oraz obowiązujący system kontroli wewnętrznej.

W Grupie Kapitałowej funkcjonuje system kontroli mający na celu promowanie kultury zgodności z zewnętrznymi i wewnętrznymi zasadami, zapewniając zapobieganie, wykrywanie i eliminowanie zachowań pozostających z nią w sprzeczności. Przez skuteczną kontrolę rozumie się przypisanie odpowiedzialności i oczekiwanych zachowań, zapewnienie zasobów do przeprowadzenia szkoleń Pracowników, wdrożenie procesów i kontroli w Spółkach w celu zapewnienia oceny zgodności i kultury etycznej, w uzupełnieniu do raportowania, ewaluacji i odpowiadania na zdiagnozowane w Spółkach niezgodności.

Pracownicy postępują zgodnie zarówno z wewnętrznymi jak i zewnętrznymi zasadami odnoszącymi się do ich profesjonalnej działalności, bez względu na to czy są one obligatoryjne, czy przyjęte dobrowolnie. Spółki zobowiązują się alokować zasoby zapewniające zadawalający poziom efektywnego funkcjonowania modelu zgodności i etyki.

Zarządy Spółek Grupy Kapitałowej, przy wsparciu Komitetów Audytu, są odpowiedzialne za promowanie tematyki zgodności w Spółkach (ang. *Tone from the top*), za nadzorowanie funkcjonowania modelu zgodności i etyki, jak i za polityki, procedury i system kontroli wspierający go. Komitet Audytu

jest wspierany przez Kierownika ds. Zgodności lub jego odpowiednika i audyt wewnętrzny. Osoby odpowiedzialne za te obszary mają również za zadanie zaangażowanie w kwestie etyczne i zgodności, w tym popularyzowanie świadomości na temat Kodeksu postępowania.

Zarządy Spółek i Komitety Audytu są zobowiązane do zapewnienia, iż Kierownik ds. Zgodności lub jego odpowiednik i audyt wewnętrzny mają zabezpieczone wystarczające zasoby, autonomię oraz niezależność działania. Raporty i sprawozdania składane przez powyżej wymienionych Zarządom i Komitetom Audytu pozwalają na dokonanie właściwej oceny stanu zgodności Spółkach, podejmowanie uznaniowych działań kontrolnych *ad hoc* oraz inicjowanie regularnych przeglądów kwestii etyki w Spółkach, jak i poziomu panującej w Spółkach kultury zgodności. Kierownik ds. Zgodności lub jego odpowiednik i audyt wewnętrzny mają zagwarantowane prawo do stałego i bezpośredniego raportowania zidentyfikowanych ryzyk do Komitetu Audytu.

1.4 Podstawowe zasady postępowania

Zarządy i kadra kierownicza zaangażowane są w zrównoważony rozwój Spółek, co zapewnia uwzględnienie w świadczonych usługach i oferowanych produktach kryteriów jakościowych i wdrażanie procesów innowacyjnych, nakierunkowanych na osiągnięcie pozytywnych wartości społecznych, wzrostu ekonomicznego oraz wspieranie zrównoważenia środowiskowego. W tym kontekście kluczowego znaczenia dla Spółek nabierają tzw. „czyste technologie” wytwarzania energii, biopaliwa, projektowanie i budowa infrastruktury zgodnie z wymogami środowiskowymi oraz innowacyjnymi technologiami, a także stosowanie kryteriów 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 w relacjach profesjonalnych poniżej wymienione zasady postępowania:

- aktywne przyczynianie się do uzyskiwania równowagi ekologicznej i promowania gospodarki niskoemisyjnej,

- przyczynianie się do rozwoju społecznego i gospodarczego poprzez innowacje, rozwój technologii, a także efektywne wykorzystanie zasobów, przy zachowaniu odpowiedzialnego i uczciwego postępowania,
- zapewnienie godnych warunków pracy i przestrzegania praw Pracowniczych,
- przestrzeganie obowiązujących przepisów prawa krajowego i międzynarodowego,
- przestrzeganie praw człowieka i wolności obywatelskich zagwarantowanych w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka, uchwalonej przez Organizację Narodów Zjednoczonych,
- zaangażowanie w ochronę środowiska naturalnego i współpracę na rzecz rozwoju i dobrobytu społeczności,
- promowanie wartości: uczciwości, rzetelności, wiarygodności w relacjach wewnętrznych i wobec partnerów zewnętrznych, spełnianie zobowiązań co do uczciwej konkurencji i przejrzystości,
- inwestowanie w rozwiązania innowacyjne służące rozwojowi nowych technologii, przyczyniających się do poprawy warunków społecznych i środowiskowych,
- zgłaszanie przypadków naruszenia obowiązujących przepisów prawa oraz naruszeń standardów etycznych.

1.5 Wzorce postępowania

1.5.1 Poszanowanie prawa i wartości etycznych

Mostostal Warszawa, zakładając ścisły związek pomiędzy etyką, a działalnością biznesową, zobowiązuje się do jej prowadzenia zgodnie z obowiązującymi przepisami, przestrzegając najwyższych standardów etycznych odpowiadających założeniom m.in.: Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka, Trójstronnej Deklaracji Międzynarodowej Organizacji Pracy oraz inicjatywy 'Global Compact' Organizacji Narodów Zjednoczonych.

Wszyscy Pracownicy oraz podwykonawcy zatrudnieni przez Mostostal Warszawa zobowiązani są do przestrzegania przepisów oraz do stosowania się do zasad Kodeksu postępowania. Pracownicy oraz podwykonawcy powinni unikać wszelkich zachowań, które nawet jeśli nie naruszają litery prawa, mogą zaszkodzić reputacji Mostostal Warszawa i wpłynąć negatywnie na jej wizerunek.

Wszyscy Pracownicy powinni znać przepisy prawa, które odnoszą się do ich pracy, jak również monitorować ich zmiany i w razie konieczności żądać udzielenia informacji dotyczących zmian od swojego przełożonego lub służb odpowiedzialnych za pomoc prawną w Mostostalu Warszawa.

Wszyscy Pracownicy realizują swoje zadania nie tylko zgodnie z obowiązującym prawem, przepisami podatkowymi i księgowymi, ale również w zgodzie z obowiązującymi zasadami i procedurami wewnętrznymi.

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

1.5.2 Poszanowanie praw człowieka

Mostostal Warszawa nie dopuszcza żadnej formy nękania fizycznego, psychicznego, nadużycia stosunku przełożenia, jak również innych zachowań uwłaczających prawom człowieka lub przyczyniającym się do wytworzenia atmosfery zastraszenia, w tym molestowania i molestowania seksualnego oraz dyskryminacji ze względu na płeć.

Mostostal Warszawa przestrzega przepisów organów i organizacji międzynarodowych, w tym Międzynarodowej Organizacji Pracy, zwłaszcza w odniesieniu do zakazu zatrudniania młodocianych.

Pracownicy powinni być traktowani i traktować się nawzajem z szacunkiem, przy jednoczesnym zapewnieniu zdrowego i bezpiecznego środowiska pracy.

Wszyscy Pracownicy mają obowiązek postępować uczciwie i z szacunkiem odnosić się do swoich podwładnych, współpracowników i przełożonych. Relacje między Pracownikami i podmiotami zewnętrznymi powinny analogicznie opierać się na wzajemnym szacunku.

Mostostal Warszawa wspiera i respektuje prawo do wolności zrzeszania się i rokowań zbiorowych w sprawach Pracowniczych.

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

1.5.3 Polityka różnorodności

Mostostal Warszawa promuje różnorodność płci, a także rozwój zawodowy i osobisty każdego Pracownika, zapewniając równość szans poprzez wdrożone zasady postępowania:

- Nie akceptuje żadnego rodzaju dyskryminacji ze względu na wiek, rasę, płeć, religię, poglądy polityczne, narodowość, orientację seksualną, pochodzenie społeczne czy niepełnosprawność.
- Popiera i działa aktywnie na rzecz promowania różnorodności i integracji zgodnie z zasadą równych szans w miejscu pracy.
- Rekrutacja, premiowanie i awansowanie Pracowników opiera się na obiektywnej ocenie ich umiejętności i osiągniętych wynikach, bazując na jasnych kryteriach merytorycznych określonych w wymogach stanowiska pracy, zgodnie z zasadą równości.
- Propaguje awansowanie i mobilność wewnątrz Grupy Kapitałowej w celu zapewnienia wszystkim Pracownikom stabilności miejsc pracy, rozwoju i motywacji oraz jednocześnie zatrzymując Pracowników najbardziej utalentowanych.
- Wszyscy Pracownicy powinni aktywnie uczestniczyć w szkoleniach organizowanych przez Mostostal Warszawa i angażować się we wdrażane inicjatywy rozwojowe, uzupełniać na bieżąco stan wiedzy i umiejętności niezbędnych do doskonalenia zawodowego, które jednocześnie zapewnią wartość klientom, akcjonariuszom i ogółowi społeczeństwa.
- Osoby zajmujące stanowiska kierownicze powinny wspierać rozwój zawodowy swoich podwładnych.

Mostostal Warszawa zapewnia warunki pracy, które zapobiegają molestowaniu, molestowaniu seksualnemu i dyskryminacji, w tym 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.

1.5.4 Współpraca i zaangażowanie

Mostostal Warszawa sprzyja tworzeniu środowiska pracy zespołowej oraz promuje współpracę w celu optymalnego wykorzystania możliwości i posiadanych zasobów.

Wszyscy Pracownicy powinni działać w duchu pracy zespołowej, udostępniając innym jednostkom organizacyjnym i Pracownikom wiedzę i zasoby umożliwiające najefektywniejsze osiągnięcie wspólnych celów i realizację założeń Grupy Kapitałowej.

Pracownicy powinni dążyć do optymalnego wykorzystania czasu pracy i zasobów im udostępnionych. W celu zapewnienia odpowiedniego poziomu komunikacji, Mostostal Warszawa udostępnia swoim Pracownikom kanały komunikacji, które kształtują i rozwijają poczucie satysfakcji z pracy. Dzięki temu Spółki promują wśród Pracowników poczucie dumy i przynależności do organizacji.

1.5.5 Zdrowie i bezpieczeństwo w pracy

Mostostal Warszawa realizuje Zintegrowaną Politykę Grupy Kapitałowej w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w pracy oraz stosuje środki zapobiegawcze, określone w obowiązujących przepisach, zapewniając poszanowanie zdrowia i życia Pracowników.

Mostostal Warszawa promuje stosowanie reguł i polityki zdrowia i bezpieczeństwa w pracy poprzez firmy partnerskie, organizacje, do których należy i dostawców, z którym współpracuje.

Wszyscy Pracownicy powinni znać i przestrzegać zasad ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracy oraz czuwać nad bezpieczeństwem własnym, innych Pracowników, klientów, dostawców, partnerów oraz wszystkich innych interesariuszy, które pozostają pod wpływem prowadzonej przez nich działalności.

1.5.6 Wykorzystanie i ochrona zasobów firmowych

Mostostal Warszawa powierza do dyspozycji Pracowników środki niezbędne do wykonywania przez nich zadań służbowych.

Wszyscy Pracownicy są zobowiązani do korzystania z zasobów Mostostalu Warszawa w sposób odpowiedzialny, efektywny i zgodny z przeznaczeniem, a tam gdzie jest to niezbędne, po uzyskaniu właściwej zgody. Pracownicy są także zobowiązani chronić i zabezpieczać zasoby przed niewłaściwym użyciem, w tym nie wykorzystywać ich w sposób nieuprawniony do celów prywatnych.

Pracownicy nie mogą sprzedawać, transferować, udzielać, ukrywać żadnych praw ani aktywów należących do Spółek z zamiarem uniknięcia odpowiedzialności lub naruszenia zobowiązań wobec podmiotów trzecich.

1.5.7 Wizerunek i reputacja Mostostalu Warszawa

Mostostal Warszawa stoi na stanowisku, że wizerunek i reputacja firmy to jedne z najcenniejszych aktywów stanowiących podstawę do kształtowania relacji opartych na zaufaniu z interesariuszami, klientami, Pracownikami, dostawcami, regulatorem i społeczeństwem.

Wszyscy Pracownicy, wykonując obowiązki służbowe, muszą dokładać najwyższej staranności w celu zapewnienia ochrony reputacji i wizerunku Spółek Grupy Kapitałowej, z uwzględnieniem spółki dominującej i jej grupy kapitałowej – Acciona SA.

Pracownicy muszą również zapewnić, że wizerunek jest wykorzystywany należycie i respektowany, zgodnie z przeznaczeniem, przez podmioty współpracujące z Mostostalem Warszawa.

Pracownicy zobowiązani są do zachowania szczególnej ostrożności podczas wystąpień publicznych. Przed każdą wypowiedzią dla przedstawicieli mediów w imieniu Mostostalu Warszawa Pracownik musi każdorazowo uzyskać uprzednią zgodę członka Zarządu lub jednostki odpowiedzialnej za obszar komunikacji. Ta sama zasada dotyczy uczestnictwa w konferencjach i seminariach oraz we wszelkich innych wydarzeniach w roli prelegentów i formalnych przedstawicieli Mostostalu Warszawa, podczas których mogłyby mieć miejsce wystąpienia publiczne lub zostać przekazywane do wiadomości publicznej opinie i stanowiska dotyczące Mostostalu Warszawa. Uzgodniony komunikat musi być kompletny, prawdziwy i złożony odpowiedzialnie.

1.5.8 Konflikt interesów i lojalność wobec Mostostalu Warszawa

Pracownicy mają obowiązek powstrzymać się od uczestnictwa w procesach, jak i nie podejmować decyzji, które rodzą lub mogłyby zostać odebrane jako rodzące konflikt pomiędzy interesami tego Pracownika, a Spółką. Konflikt interesów powstaje w sytuacji, gdy interes Pracownika jest pośrednio lub bezpośrednio sprzeczny z interesami Mostostalu Warszawa. W szczególności konflikt interesów stanowi każda sytuacja, w której podjęcie decyzji przez Pracownika w ramach wypełnienia obowiązków służbowych może mieć wpływ na jego interes osobisty lub też interes związanej z nim osoby bliskiej tj. małżonka, partnera, rodzica, dziecka, krewnych oraz powinowatych do drugiego stopnia oraz innych osób, z którymi jest powiązany stosunkiem osobistym.

Mostostal Warszawa szanuje prawo Pracowników do prowadzenia niezależnej działalności gospodarczej, pod warunkiem, że jest ona legalna, nie stanowi czynu nieuczciwej konkurencji, nie wpływa negatywnie na wizerunek Mostostalu Warszawa i nie koliduje z obowiązkami służbowymi Pracownika, Warunki i tryb podjęcia innej działalności zarobkowej określają umowy o pracę oraz właściwa polityka Spółek.

Regulacje określające zasady funkcjonowania Zarządu i Rady Nadzorczej Spółek zawierają specyficzne zapisy w zakresie konfliktu interesów, nie pozostające w sprzeczności z zasadami określonymi powyżej.

1.5.9 Środki przeciwko przekupstwu i korupcji

Mostostal Warszawa zobowiązuje się prowadzić swoją działalność biznesową w sposób uczciwy, unikając wszelkich form korupcji i pozostając w zgodzie z obowiązującymi regulacjami antykorupcyjnymi. Powyższe zobowiązanie jest częścią polityki antykorupcyjnej Grupy Kapitałowej i musi być przestrzegane przez wszystkich Pracowników. Spółki dokonują okresowych przeglądów regulacji wewnętrznych w zakresie przeciwdziałania korupcji w celu zapewnienia zgodności z najlepszymi krajowymi i międzynarodowymi standardami w tym obszarze.

Mostostal Warszawa jest przeciwny wpływaniu na wolę osób trzecich poprzez stosowanie nieetycznych praktyk w celu uzyskania jakiegokolwiek korzyści. Spółki nie akceptują również, aby inne osoby lub podmioty stosowały takie praktyki wobec ich Pracowników.

Pracownicy Mostostalu Warszawa muszą zawsze działać zgodnie z obowiązującym ich prawem i w żadnym przypadku nie mogą przyjmować, akceptować ani tolerować korzyści majątkowych ani osobistych na rzecz Mostostalu Warszawa lub jego Pracowników od osób trzecich i odwrotnie.

Pracownicy nie mogą akceptować, przyjmować, obiecywać, oferować ani przekazywać, bezpośrednio lub pośrednio, upominków, prezentów ani jakichkolwiek innych korzyści, w tym niematerialnych, od lub na rzecz osób pracujących lub działających w imieniu jakiegokolwiek podmiotu publicznego czy prywatnego, które mogą podważyć bezstronność którejkolwiek ze stron, wpływać na podejmowane decyzje biznesowe, prowadzić do zaniżonej jakości wykonywanych profesjonalnych czynności lub sprzeniewierzać się standardom przeciwdziałania korupcji.

Pracownicy, działając w imieniu Mostostal Warszawa, nie mogą dokonywać żadnych wpłat na cele polityczne, które byłyby niezgodne z przepisami prawa, które zapewniałyby uprzywilejowane traktowanie podatkowe poprzez umowy sponsorskie lub darowizny jako metoda ich zabezpieczenia, korzystać z relacji biznesowych i zawartych umów w celu osiągnięcia osobistych korzyści lub korzyści osób trzecich, ani nawiązywać relacji biznesowych z osobami trzecimi z pominięciem wymogów związanych z weryfikacją tzw. *due diligence* tych osób.

Mostostal Warszawa, występując w celu uzyskania dofinansowania, dotacji lub innej formy pomocy publicznej czy środków publicznych opiera się na informacjach, które nie wprowadzają w błąd, ani nie są fałszywe. Pracownicy mają obowiązek zapewnić, że środki publiczne otrzymane przez Spółkę będą wydatkowane z należytą starannością i wyłącznie zgodnie z celem, na który je uzyskano.

Tylko właściwie umocowani Pracownicy mogą negocjować umowy zarówno w sektorze prywatnym, jak i publicznym.

Spółki dokonują cyklicznych przeglądów wewnętrznego systemu księgowego w celu zapewnienia, że nie są realizowane płatności nienależne, ani żadne inne płatności pozostające w sprzeczności z zasadami określonymi w niniejszym Kodeksie postępowania i innych regulacjach wewnętrznych, jak również czy nie są tworzone nielegalne rachunki bankowe służące gromadzeniu środków na cele korupcyjne, tzw. fundusze korupcyjne.

Szczegółowe zasady dotyczące przeciwdziałania korupcji określone są w Kodeksie Antykorupcyjnym Grupy Mostostal Warszawa.

1.5.10 Zapobieganie praniu pieniędzy

Mostostal Warszawa wprowadza restrykcyjne zasady przeciwdziałające zjawiskom prania pieniędzy pochodzących z nielegalnych źródeł oraz posiada wdrożone regulacje kontroli wewnętrznej przeciwdziałające, wykrywające i eliminujące je.

Wszyscy Pracownicy zobowiązani są do przestrzegania przepisów obowiązującego prawa oraz zwracania szczególnej uwagi na sytuacje, w których budzącym wątpliwości jest uczciwość po stronie osób lub organizacji, z którymi Spółka pozostaje w relacjach biznesowych, włączając w to między innymi płatności o charakterze nietypowym, biorąc pod uwagę naturę transakcji, płatności dokonane na rzecz

lub przez podmioty trzecie nie przewidziane umową, płatności na rzecz osób lub podmiotów - rezydentów rajów podatkowych, płatności na rzecz podmiotów, co do których niemożliwym jest ustalenie beneficjenta rzeczywistego oraz płatności nadzwyczajne nieprzewidziane umową.

Poza sytuacjami nadzwyczajnymi, za wyraźną aprobatą i po zapewnieniu identyfikowalnego udokumentowania, Mostostal Warszawa dopuszcza dokonywanie płatności gotówkowych tylko w specyficznym określonych sytuacjach i w zgodzie z właściwą, wewnętrzną instrukcją określającą cel i zasady rozliczania takich wydatków.

Pracownicy są zobowiązani do konsultacji z bezpośrednim przełożonym lub Kierownikiem ds. Zgodności Mostostal Warszawa S.A. w przypadku wątpliwości związanych z powyższymi kwestiami.

1.5.11 Przetwarzanie informacji i wiedzy

Mostostal Warszawa traktuje informacje jako jedne z kluczowych wartości, niezbędnych do zarządzania Spółką, w związku z czym pozostają one przedmiotem szczególnej ochrony.

Wszystkie informacje, które Pracownicy przekazują wewnątrz i poza Mostostalem Warszawa, muszą być prawdziwe i kompletne. W żadnym przypadku nie można przekazywać w sposób świadomy nieprawidłowe lub nieprawdziwe informacje, które mogą wprowadzić odbiorcę w błąd.

Szczególnie wszyscy Pracownicy, którzy wprowadzają jakiegokolwiek informacje do systemów informatycznych, muszą dbać o to, aby były one prawidłowe i wiarygodne.

Pracownicy są zobowiązani do bezwzględnego zachowania poufności wszystkich zastrzeżonych informacji, do których mają dostęp w związku z wykonywaniem zadań służbowych. Zabronione jest wykorzystywanie tych informacji dla osiągnięcia korzyści własnej lub osób trzecich.

Wszyscy Pracownicy zaangażowani w rejestrowanie, sporządzanie, weryfikację lub przekazywanie danych składających się na informację finansową powinni znać i przestrzegać zarówno przepisy prawa, jak i zasady oraz procedury wewnętrzne, które dotyczą wykonywanych przez nich zadań, w celu zapewnienia rzetelności i kompletności publikowanych informacji finansowych.

Wszyscy Pracownicy niezwłocznie po zatrudnieniu zobowiązani są do zapoznania się z regulacjami wewnętrznymi w zakresie ochrony informacji i ich pisemnego zaakceptowania poprzez złożenie oświadczenia do służb właściwych do spraw zarządzania kapitałem ludzkim, jak i uaktualniania wiedzy każdorazowo po zmianie tych regulacji.

W przypadku jakichkolwiek wątpliwości odnośnie charakteru informacji, Pracownicy powinni uważać je za poufne, o ile nie zostanie wskazane im inaczej.

Wszystkie informacje i wiedza zgromadzone w Spółkach są własnością Spółek w zakresie określonym przepisami obowiązującego prawa.

Pracownicy postępują zgodnie z wymogami obowiązującego prawa w zakresie ochrony konkurencji, przez co zobowiązani są do powstrzymania się od używania takich informacji na temat konkurencji i rynku, które nie zostały uzyskane z legalnych źródeł lub które, będąc informacjami poufnymi, zostały uzyskane bez zgody prawomocnego właściciela.

Mostostal Warszawa działa zgodnie z obowiązującymi przepisami dotyczącymi ochrony danych, chroniąc dane osobowe powierzone przez klientów, Pracowników, kandydatów objętych procesem rekrutacji oraz innych osób fizycznych. Szczegółowe zasady w tym zakresie określa właściwa polityka ochrony danych osobowych.

Pracownicy, którzy w związku z wykonywanymi zadaniami służbowymi mają dostęp do informacji dotyczących innych Pracowników, są zobowiązani do zapewniania poufności tych informacji oraz wykorzystywania ich w sposób odpowiedzialny, zgody z przeznaczeniem i tylko w niezbędnym zakresie. W przypadku zidentyfikowania niewłaściwego przetwarzania danych, należy ten fakt zgłosić jednostce odpowiedzialnej za ochronę danych w Spółce.

Komputery i systemy komputerowe Mostostalu Warszawa są przeznaczone wyłącznie do użytku profesjonalnego, tzn. na potrzeby realizowania zadań służbowych. Nie mogą być używane do:

- odwiedzania stron internetowych niezwiązanych z wykonywanymi zadaniami służbowymi, a także przechowywania lub dystrybucji treści, które naruszają prawa człowieka do prywatności lub godności, propagujących przemoc, terroryzm, pornografię lub propagujących dyskryminację z jakiegokolwiek względu;
- 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 uczestnictwa w masowej wysyłce poczty elektronicznej zawierającej wiadomości spam, żarty lub niewłaściwe obrazy.

1.5.12 Relacje z klientami

Mostostal Warszawa kładzie nacisk na jakość swoich produktów i usług, działając w tym zakresie w oparciu o najlepsze praktyki rynkowe krajowe i międzynarodowe. Wszyscy Pracownicy mają obowiązek spełniać najwyższe standardy świadcząc usługi na rzecz klientów, prezentując postawę uczciwości, nakierowaną na rozwijanie długoterminowych relacji opartych na zaufaniu i wzajemnym szacunku.

1.5.13 Relacje z dostawcami, kontrahentami i partnerami biznesowymi

Mostostal Warszawa stoi na stanowisku, że jego kontrahenci, dostawcy i partnerzy biznesowi stanowią kluczowy element osiągnięcia zakładanych celów wzrostu i stałej poprawy jakości usług, w związku z czym buduje z nimi relacje oparte na zaufaniu, wzajemnych korzyściach i poszanowaniu konkurencji. Wszyscy Pracownicy, biorący udział w procesie wyboru kontrahentów, dostawców i partnerów zewnętrznych, mają obowiązek działać bezstronnie i obiektywnie, uczciwie stosując wyłącznie kryteria jakości i kosztów przy wyborze kontrahentów, unikając konfliktu pomiędzy interesem osobistym, a interesem Spółki, przestrzegając procedur ustanowionych i obowiązujących w Spółce.

Mostostal Warszawa, dokonując analizy możliwości nawiązania współpracy z potencjalnymi partnerami biznesowymi, bez względu na to czy dotyczy to osób fizycznych czy prawnych, bierze pod uwagę jako decydujące kryteria etykę i uczuciowość, weryfikując czy podmioty te nie wykorzystują transakcji w celu prania pieniędzy lub innych niezgodnych z prawem działań. W związku z tym, przed formalnym związaniem się relacją biznesową, Pracownicy muszą spełnić warunki związane z przeprowadzeniem weryfikacji potencjalnego partnera biznesowego, tzw. *Know Your Client*, również z punktu widzenia posiadanego przez potencjalnego partnera biznesowego modelu zarządzania etyką i zgodnością oraz kwestii ESG (*Environment, Social Responsibility, Corporate Governance*). W przypadku wykrycia faktów budzących wątpliwości co do zapewnienia właściwego zarządzania kwestiami zgodności i etyki oraz ESG, Pracownicy Spółek są zobowiązani niezwłocznie powiadomić Kierownika ds. Zgodności lub jego odpowiednika oraz przełożonych. W przypadku identyfikacji możliwych

nieprawidłowości w obszarze etyki i zgodności lub ESG dotyczących partnera biznesowego, powinno dążyć się do niezwłocznego wyjaśnienia pojawiających się sygnałów i wątpliwości, a w przypadku braku wyjaśnień lub potwierdzenia niezgodności do bezzwłocznego zaprzestania współpracy. Pracownicy są zobowiązani do traktowania wszystkich informacji uzyskanych w wyniku przeprowadzonej weryfikacji jako poufne. Nie można również używać tych informacji do celów innych niż związane z wykonywaniem zadań służbowych. Wszyscy Pracownicy zostają niezwłocznie po zatrudnieniu w Spółce poinformowani o powyższych zasadach. Po zapoznaniu się z nimi muszą potwierdzić ten fakt pisemnie. Na tych samych zasadach Pracownicy będą informowani o wszelkich zmianach wprowadzanych w regulacjach.

Mostostal Warszawa, podejmując współpracę z podmiotami zewnętrznymi, zobowiązuje się do aktywnego działania na rzecz zachęcania partnerów biznesowych do wdrożenia analogicznych lub tożsamyh zasad postępowania i promowania wartości etycznych odpowiadających tym wyznawanym przez Mostostal Warszawa. Spółki wskazują postawy i zachowania, których oczekują od swoich partnerów biznesowych, w dedykowanym temu Kodeksie dla Partnerów Biznesowych Grupy Kapitałowej Mostostal Warszawa oraz stosują klauzule w umowach z podmiotami trzecimi w celu zapewnienia jego przestrzegania.

1.5.14 Poszanowanie środowiska naturalnego

Mostostal Warszawa angażuje się we wspieranie inicjatyw nakierowanych na walkę ze zmianami klimatycznymi i ochronę bioróżnorodności. W zakresie inicjatyw podejmowanych przez Grupę Kapitałową kluczowym pozostaje zachowanie środowiska naturalnego. Jest to osiągnięte poprzez implementację najlepszych praktyk środowiskowych we wszystkich przejawach aktywności biznesowej, ochronę i ograniczanie negatywnego wpływu na środowisko oraz zachowanie naturalnych surowców. W szczególnych przypadkach, kiedy zakres aktywności biznesowej Spółek nie odpowiada najlepszym praktykom w zakresie ochrony środowiska i bioróżnorodności, np. w zakresie kopalnictwa i energetyki konwencjonalnej, Grupa Kapitałowa jest wciąż zaangażowana w ochronę środowiska poprzez podejmowanie działań zmierzających do zminimalizowania negatywnych wpływów swojej działalności na środowisko i bioróżnorodność, jak również poprzez zapewnienie bardziej ekologicznych i przyjaznych środowisku rozwiązań biznesowych. Ochrona i poszanowanie środowiska naturalnego jest

priorytetem w działaniach Mostostalu Warszawa. Przejawiają się one w realizacji najlepszych praktyk ochrony środowiska we wszystkich działaniach biznesowych, 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 działa zawsze zgodnie z normami poszanowania i zrównoważonego rozwoju, wdrażając nawyki i zachowania związane z dobrymi praktykami w zakresie ochrony środowiska, promując oszczędzanie energii, racjonalizowanie użycia wody, rozważne użycie zasobów naturalnych, efektywne zarządzanie odpadami, zapobieganie zanieczyszczeniom oraz ochronę środowiska i bioróżnorodności. Wszystkie te inicjatywy podejmowane są w odpowiedzi na wymóg akcjonariuszy, który jest traktowany przez Zarządy Spółek Grupy Kapitałowej jako zobowiązanie. W ramach tego podejścia, Mostostal Warszawa i wszyscy jego Pracownicy muszą znać i akceptować regulacje wewnętrzne oraz dołożyć starań, aby zminimalizować oddziaływanie na środowisko wynikające z ich działalności, korzystania z posiadanych środków, urządzeń i rozwiązań technicznych. Powyższe działania przyczyniają się do osiągnięcia celów środowiskowych Mostostalu Warszawa. Mostostal Warszawa organizuje 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 jednostek.

Mostostal Warszawa przekazuje dostawcom, kontrahentom i partnerom powyższe zasady w celu realizacji procedur i spełnienia wymogów, które mają zastosowanie w danym przypadku.

1.5.15 Zaangażowanie społeczne

Zarządy Mostostalu Warszawa mają świadomość potrzeby i konieczności zrównoważenia efektów swojej działalności biznesowej odpowiednią aktywnością społeczną, wzmacniając zaufanie pomiędzy Spółkami

a społecznościami, w których działają i wywierają na nie pozytywny wpływ. W konsekwencji Pracownicy, wykonując swoje obowiązki służbowe, muszą brać pod uwagę interes społeczności lokalnych

i pozostawać w zgodności z regulacjami dotyczącymi prowadzonej działalności.

Zaangażowanie Mostostalu Warszawa w sprawy społeczne wyraża się w strategii sponsoringu, mecenatu i partnerstwa, które są realizowane za pośrednictwem umów i alokacji zasobów poprzez instytucje reprezentujące interes społeczny.

Zgodnie z powyższym zobowiązaniem oraz z zasadami przejrzystości i uczciwości, każda dokonywana przez Mostostal Warszawa darowizna musi spełniać poniższe warunki:

- musi opierać się na odpowiednim zezwoleniu wewnętrznym lub w razie konieczności zewnętrznym;
- być przyznawana organizacjom/instytucjom, które posiadają odpowiednie struktury organizacyjne zapewniające odpowiednie zarządzanie zasobami;
- być w pełni odzwierciedlona w księgach i rejestrach Spółki;
- nie może być stosowana jako środek do ukrycia bezprawnej płatności lub korzyści majątkowej.

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

Mostostal Warszawa S.A. monitoruje wydatki Spółek Grupy Kapitałowej Mostostal Warszawa na cele sponsoringu i darowizn, a następnie składa raport w tym zakresie Radzie Nadzorczej. Rada Nadzorcza wyraża corocznie swoją opinię na temat przedstawionego raportu.

1.5.16 Notowanie na rynku kapitałowym

Rynek kapitałowy jest jednym ze źródeł finansowania życia gospodarczego spółek. Spółki Mostostalu Warszawa, które są notowane na Warszawskiej Giełdzie Papierów Wartościowych S.A., posiadają wewnętrzne regulacje mające na celu zapobieganie wykorzystaniu informacji wewnętrznej, nadużyciom rynku oraz zapewnieniu działania zgodnego ze z właściwymi przepisami.

Wszyscy Pracownicy:

- nie mogą dokonywać operacji na papierach wartościowych lub innych instrumentach finansowych wyemitowanych przez Mostostal Warszawa na podstawie informacji poufnej pozyskanej przez Pracowników z racji wykonywanej pracy (tzw. *insider trading*),

- nie mogą przekazywać takiej informacji osobom trzecim ani zlecać na jej podstawie kupna lub sprzedaży akcji czy jakiegokolwiek instrumentu finansowego wbrew powołanym powyżej regulacjom i przepisom prawa.

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

Pracownicy powinni powstrzymać się od doradzania lub wypowiedania się na temat instrumentów wyemitowanych przez Spółki, w tym w szczególności do rozprzestrzeniania niepotwierdzonych informacji, które mogą wpłynąć na notowania instrumentów wyemitowanych przez Mostostal Warszawa oraz od wykonywania spekulacyjnych operacji na tych instrumentach. Pracownicy powinni również powstrzymać się w zakresie wypowiedzi w stosunku do instrumentów wyemitowanych przez podmioty konkurencyjne oraz inne podmioty.

1.6 Zgłaszanie niezgodności i ochrona Sygnalistów

Grupa Mostostal Warszawa nie akceptuje i nie wyraża zgody na żaden rodzaj niezgodności z przepisami prawa, regulacjami wewnętrznymi ani normami i wzorcami zachowań opisanymi w niniejszym Kodeksie.

Pracownicy, działając na podstawie powszechnie obowiązujących przepisów prawa, w tym wykonując pracowniczy obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy, bezzwłocznie zgłaszają niezgodności polegające na naruszeniu bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa lub skutkujące powstaniem szkody po stronie AMK Kraków S.A., za pośrednictwem jednego z dedykowanych kanałów:

1. Zgłoszenia [osobistego](#) do przełożonego lub do stałego członka zespołu ds. wyjaśniania zgłoszonych niezgodności w Spółce,
2. Zgłoszenia [telefonicznego](#) pod numerem +12 620 70 58,
3. Zgłoszenia za pośrednictwem [poczty elektronicznej](#) na adres sygnal@amk.krakow.pl a w przypadku sygnału dotyczącego działalności któregoś z stałych członków zespołu - zgłoszenia na adres Prezesa za pośrednictwem poczty elektronicznej lub listu wysłanego na adres siedziby AMK Kraków S.A. z dopiskiem: „do rąk własnych” na kopercie,
4. Zgłoszenia za pomocą [konwencjonalnego listu](#) wysłanego na adres siedziby AMK Kraków S.A. z dopiskiem: „do rąk własnych” na kopercie.

Pracownik ma **obowiązek** zgłoszenia niezgodności:

1. w każdej sytuacji, gdy jednoznacznie zidentyfikował złamanie przepisów prawa w ramach realizacji zadań związanych ze swoimi obowiązkami służbowymi oraz
2. której identyfikacja nie wymaga od Pracownika profesjonalnej wiedzy eksperckiej oraz
3. której stwierdzenia można spodziewać się od każdej osoby, pozostającej w sytuacji Pracownika.

We wszystkich pozostałych przypadkach Pracownik ma **prawo** do zgłoszenia niezgodności.

Zgłoszenie niezgodności powinno zawierać wszelkie dostępne informacje i w miarę możliwości dowody, które mogą ułatwić oraz przyspieszyć przeprowadzenie wewnętrznego postępowania wyjaśniającego.

Wszystkie sygnały będą traktowane jako poufne, chyba że zgłaszający zastrzeże inaczej.

Sygnalista nabywa ochronę prawną, tzn. ma zagwarantowane, że nie zostaną wobec niego wyciągnięte żadne sankcje represyjne o charakterze odwetowym. Warunkiem objęcia tą ochroną jest działanie w dobrej wierze Pracownika zgłaszającego, tzn. Pracownik musi zgłaszać niezgodność mając na celu dobro funkcjonowania i działalności operacyjnej Mostostalu Warszawa, której sygnał dotyczy oraz pozostawać w uzasadnionym przeświadczeniu, że fakty składające się na Sygnał są prawdziwe.

1.7 Przestrzeganie 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 AMK Kraków S.A. oczekuje od Pracowników zaangażowania na rzecz działań zgodnych z Kodeksem. Pracownicy mogą być oceniani pod kątem stosowania się do postanowień niniejszego Kodeksu. Nieprzestrzeganie zasad Kodeksu podlega rozpatrzeniu zgodnie z przepisami prawa i obowiązującymi zasadami wewnętrznymi Mostostalu Warszawa.

Wszelkie wątpliwości, które mogą wyniknąć w praktyce w zakresie interpretacji lub zastosowania niniejszego Kodeksu, należy konsultować z przełożonym lub z Kierownikiem ds. Zgodności Mostostalu Warszawa S.A.

Nikt, niezależnie od stanowiska i umocowania, 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.