

KODEKS ANTYKORUPCYJNY GRUPY KAPITAŁOWEJ MOSTOSTAL WARSZAWA

Spis treści

1. Wstęp	2
2. Definicje.....	3
3. Zasady generalne.....	5
4. Zasady szczegółowe.....	6
4.1. Obiecywanie i wręczanie łapówek urzędnikom publicznym i osobom prywatnym oraz przyjmowanie od nich łapówek	6
4.2. Oferowanie lub przyjmowanie Gratyfikacji w zamian za ułatwienia rozpoczęcia lub przyspieszenia formalnych procedur administracyjnych lub urzędowych	6
4.3. Polityka Prezentowa	7
4.4. Stosunek MOSTOSTALU WARSZAWA do wsparcia politycznego	8
4.5. Wykorzystanie sponsoringu i darowizn jako sposobu na uzyskanie uprzywilejowanego traktowania	9
4.6. Konflikt interesów.....	9
4.7. Wymogi "Poznaj swojego Partnera Biznesowego" w procesie nawiązywania relacji biznesowych z podmiotem zewnętrznym	11
5. Klauzula umowna w zakresie antykorupcji	13
6. Postanowienia końcowe.....	14
6.1. Księgowość	Błąd! Nie zdefiniowano zakładki.
6.2. Zakres obowiązywania.....	14
6.3. Szkolenia	14
Załączniki	15

1. Wstęp

Grupa Kapitałowa MOSTOSTAL WARSZAWA zobowiązuje się do prowadzenia działalności biznesowej w sposób uczciwy i transparentny. Oznacza to zobowiązanie do unikania wszelkich form korupcji, przestrzegania wszystkich obowiązujących przepisów antykorupcyjnych oraz stosowanie się w tym zakresie do zaleceń organizacji międzynarodowych, takich jak Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju czy Organizacja Narodów Zjednoczonych.

W niniejszym Kodeksie Antykorupcyjnym Grupy Kapitałowej Mostostal Warszawa (dalej „Kodeks”) została odzwierciedlona coraz bardziej powszechna na świecie tendencja do zakazywania Korupcji oraz ścigania i surowego karania różnych przejawów Korupcji w sektorze nie tylko publicznym, ale i prywatnym.

Acciona Construcción – spółka Grupy Kapitałowej Acciona, która jest inwestorem strategicznym MOSTOSTALU WARSZAWA, jest sygnatariuszem światowej inicjatywy ONZ *Global Compact*, w ramach której zobowiązała się do walki z korupcją i łapówkarstwem we wszystkich krajach, w których prowadzi działalność biznesową. Postulat ten pozostaje również zobowiązaniem MOSTOSTALU WARSZAWA, a niniejszy dokument zawiera wytyczne dotyczące unikania niewłaściwych zachowań, które są zabronione na mocy obowiązujących przepisów antykorupcyjnych, krajowych i międzynarodowych.

Zasady postępowania opisane w Kodeksie odnoszą się do wszystkich Interesariuszy, w tym Pracowników oraz wszystkich Parterów biznesowych MOSTOSTALU WARSZAWA (w tym zleceniobiorców, odbiorców, agentów, pośredników, doradców, konsultantów i dostawców), niezależnie od formy prawnej współpracy łączącej ich z MOSTOSTALEM WARSZAWA.

Kodeks wprowadza zasadę "zero tolerancji" w odniesieniu do sprawców wszelkich zjawisk i zdarzeń stanowiących którąkolwiek z postaci korupcji: łapownictwa, płatnej protekcji, nepotyzmu, konfliktu interesów, kumoterstwa czy prezentu nie spełniającego warunków dopuszczalności. Wszyscy Pracownicy MOSTOSTALU WARSZAWA są zobowiązani do bezwzględного przestrzegania postanowień Kodeksu oraz obowiązujących przepisów antykorupcyjnych. Wszelkie naruszenia w tym zakresie będą przedmiotem badania i mogą skutkować podjęciem przez MOSTOSTAL WARSZAWA środków prawnych i dyscyplinarnych. Podejście takie wynika stąd, że naruszenie Kodeksu może narazić Grupę Kapitałową na ryzyko prawne, finansowe i wizerunkowe oraz zagrozić ciągłości jej działalności biznesowej. Wszyscy Pracownicy powinni mieć również świadomość, że naruszenie przepisów antykorupcyjnych może skutkować nałożeniem na nich sankcji cywilnych lub karnych na mocy przepisów powszechnie obowiązujących.

Szczególnie wysokie oczekiwania co do prezentowania właściwego przykładu w zakresie postawi zachowań opisanych w Kodeksie spoczywają na Kierownictwie, które ma stanowić wzór postępowania dla podległych Pracowników.

Celem Kodeksu jest udzielenie wskazówek, wsparcie oraz zapewnienie wszystkim Interesariuszom wytycznych co do zachowań pożądanых jak i postaw zakazanych.

2. Definicje

Beneficjent rzeczywisty – osoba fizyczna lub osoby fizyczne sprawujące bezpośrednio lub pośrednio kontrolę nad podmiotem poprzez posiadane uprawnienia, które wynikają z okoliczności prawnych lub faktycznych, umożliwiające wywieranie decydującego wpływu na czynności lub działania podejmowane przez podmiot lub osobę fizyczną lub osoby fizyczne, w imieniu których są nawiązywane stosunki gospodarcze lub przeprowadzana jest transakcja okazjonalna (nie przeprowadzana w ramach stosunków gospodarczych).

Grupa Kapitałowa Mostostal Warszawa („Grupa Kapitałowa”, „MOSTOSTAL WARSZAWA”) - grupa kapitałowa, organizm gospodarczy nieposiadający osobowości prawnej, który tworzą Mostostal Warszawa S.A. – spółka dominująca oraz prawnie autonomiczne spółki powiązane poprzez podporządkowanie kapitałowe lub organizacyjne wobec spółki dominującej i przez nią kontrolowane w rozumieniu ustawy o rachunkowości.

Gratyfikacja – m.in. postać łapówki o charakterze prezentu, o niewielkiej wartości materialnej, wręczana w celu przyspieszenia lub ułatwienia czynności formalnych lub usług nie uznaniowych, takich jak uzyskanie licencji lub zezwolenia na prowadzenie działalności gospodarczej, wydanie wizy wjazdowej lub wyjazdowej, usługi telefoniczne, elektryczne lub wodne, czy też odprawa celna itp.

Darowizna – nieodpłatne, umowne przysporzenie obdarowanemu korzyści (wzbogacenie obdarowanego) kosztem majątku darczyńcy.

Interesariusz - podmiot, który może wpływać na Grupę Kapitałową lub pozostawać pod wpływem jej działalności, np. osoba, fizyczna, osoba prawna, urząd publiczny, administracji rządowej lub samorządowej, społeczności, instytucje, fundacje i stowarzyszenia etc.

Konflikt interesów – sytuacja, w której zdolność do wykonywania obowiązków Pracownika w danym procesie biznesowym w sposób bezstronny i obiektywny jest zagrożona z powodów osobistych związanych z rodziną, stosunkami opiekuńczymi, interesami gospodarczymi lub jakimikolwiek innymi interesami własnymi lub wspólnymi interesami Pracownika z którymkolwiek z uczestników tego procesu biznesowego. Konflikt interesów powstaje również wtedy gdy wydaje się, że interes osobisty może wpływać na bezstronne i obiektywne wykonywanie obowiązków zgodnie z interesem Grupy Kapitałowej.

Korupcja – obiecywanie, proponowanie, wręczanie, żądanie lub przyjmowanie w sposób bezpośredni lub pośredni Korzyści majątkowej lub Korzyści osobistej, dla siebie lub innej osoby, w swoim imieniu lub w imieniu innej osoby, a także przyjmowanie propozycji lub obietnicy za działanie lub zaniechanie działania w wykonywaniu czynności służbowej (w wykonywaniu funkcji publicznej lub w toku działalności gospodarczej).

Korzyść majątkowa – przedmioty lub działania, które prowadzą do uzyskania jakichkolwiek nienależnych lub nieuzasadnionych przysporzeń o charakterze majątkowym (których wartość da się wyrazić w pieniądzu) dla siebie lub dla innej osoby, m.in. gotówka, prezenty, posiłki, zaproszenia na wydarzenia sportowe czy kulturalne, darowizna, zwolnienie z długu czy wygranie przetargu.

Korzyść osobista – nienależne lub nieuzasadnione przysporzenia o charakterze niemajątkowym (nie dające się wyrazić w pieniądzu), polepszające sytuację osoby lub innych osób z nią powiązanych, m.in. obietnice zatrudnienia czy awansu danej osoby lub osoby najbliższej, odbycia kursu lub szkolenia, uzyskania stypendium, odznaczenie orderem czy kontakty seksualne.

Kodeks postępowania – Kodeks zasad etycznych i postępowania obowiązujący w Grupie Kapitałowej.

Kierownik ds. Zgodności – Kierownik Działu Zarządzania Zgodnością, pracownik w strukturze Mostostalu Warszawa S.A. właściwy ds. Zgodności, w tym odpowiedzialny/-a za kwestie związane z Korupcją.

Kumoterstwo - wzajemne popieranie się osób związanych przynależnością do tej samej grupy czy pokrewieństwem, zwykle dla osiągnięcia pozycji społecznej lub korzyści materialnych, nie opierające się na merytorycznej ocenie tych osób, lecz na fakcie znajomości.

Łapówka – zmaterializowana postać Korupcji.

Mostostal Warszawa S.A. – spółka dominująca w Grupie Kapitałowej Mostostal Warszawa z siedzibą w Warszawie.

Spółka – spółka Grupy Kapitałowej Mostostalu Warszawa

Nepotyzm – szczególny przypadek kumoterstwa: faworyzowanie członków swojej rodziny przy obsadzaniu stanowisk i przydzielaniu godności.

Partner Biznesowy – każdy kontrahent (tj. dostawca, usługodawca lub odbiorca produktów lub usług spółek Grupy Kapitałowej), reprezentant (tj. podmiot lub osoba reprezentująca spółkę z Grupy Kapitałowej lub Grupę Kapitałową w kontaktach z kontrahentami lub organami państwa, np. konsultant, kancelaria prawnicza), pośrednik (tj. podmiot lub osoba, która wspiera spółkę z Grupy Kapitałowej w pozyskiwaniu kontrahentów lub sprzedaje produkty lub usługi w imieniu spółki z Grupy Kapitałowej lub Grupy Kapitałowej) lub inny podmiot, z którym spółki z Grupy Kapitałowej mają lub chcą mieć jakąkolwiek relację biznesową.

Płatna protekcja – sytuacja, kiedy osoba powołując się na wpływy w instytucji państwowej, samorządowej, organizacji międzynarodowej albo krajowej lub w zagranicznej jednostce organizacyjnej dysponującej środkami publicznymi albo wywołująca przekonanie innej osoby lub utwierdzająca ją w przekonaniu o istnieniu takich wpływów, podejmuje się pośrednictwa w załatwieniu sprawy w zamian za korzyść majątkową lub osobistą albo jej obietnicę.

Polityka prezentowa – Polityka wręczania i przyjmowania prezentów w MOSTOSTALU WARSZAWA.

Pracownik – każda osoba zatrudniona przez spółkę z Grupy Kapitałowej bez względu na podstawę i wymiar zatrudnienia, w tym na podstawie umowy o pracę; osoba odbywająca staż, praktyki zawodowe, wolontariusz bądź też osoba współpracująca ze spółką z Grupy Kapitałowej na podstawie innej umowy, np. umowy zlecenia, o dzieło, kontraktu menadżerskiego itd.

Prezes – Prezes Zarządu Mostostalu Warszawa lub innej spółki z Grupy Kapitałowej.

Przełożony – osoba bezpośrednio nadzorująca Pracownika.

Stanowisko kierownicze – stanowisko piastowane przez każdą osobę kierującą co najmniej jednym Pracownikiem w Spółkach Grupy Kapitałowej.

Sponsoring (sponsorowanie) – forma promocji, której istotą są skojarzenia, dzięki którym pozytywny obraz sponsorowanego przenosi się na sponsora. Znak sponsora najczęściej towarzyszy imprezom lub działaniu sponsorowanych instytucji.

Osoba powiązana - współmałżonek lub osoba pozostająca w podobnym stosunku, rodzice, dzieci, przysposobieni, powinowaci, rodzeństwo Pracownika lub jego współmałżonka oraz współmałżonkowie tych osób; osoby prawne lub podmioty nie posiadające osobowości prawnej, z którymi Pracownik był związany w ciągu ostatnich dwóch lat stosunkiem pracy lub innym odpowiadającym mu stosunkiem zawodowym, pod warunkiem, że obejmuje to wykonywanie obowiązków w zakresie zarządzania, doradztwa, administracji lub reprezentowania lub stanowi obejmowanie udziałów w kapitale zakładowym przekraczające 5% w rozumieniu ustawy o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych.

Transakcja - szereg powiązanych ze sobą formalnych działań i czynności, których wynikiem jest osiągnięcie zamierzonych celów handlowych, gospodarczych lub prawnych.

Urzędnik publiczny - każdy funkcjonariusz lub pracownik organu rządowego lub spółki lub podmiotu publicznego, każdy funkcjonariusz lub pracownik agencji rządowej lub samorządu lub organu regulacyjnego, każdy kandydat do organu politycznego lub członek partii politycznej, każdy funkcjonariusz lub pracownik międzynarodowej organizacji publicznej (np. Organizacji Narodów Zjednoczonych, Banku Światowego) lub każda osoba, która działa oficjalnie w imieniu lub na rzecz któregośkolwiek z powyższych. Termin ten obejmuje też krewnych do trzeciego stopnia pokrewieństwa lub powinowactwa w linii prostej oraz osoby lub firmy związane z urzędnikiem publicznym.

Wpłaty na cele polityczne – wpłaty dokonywane na rzecz partii politycznych, polityków lub kandydatów na polityków na poziomie samorządowym jak i centralnym.

Właściciel umowy - osoba, która określa zakres umowy i uzgadnia z Partnerem Biznesowym istotne warunki zawieranej umowy, w tym cenę – w szczególności: Dyrektor Obszaru, Dyrektor Grupy Kontraktów, Dyrektor Produkcji, Dyrektor Kontraktu, Kierownik Kontraktu, Kierownicy Robót lub inna osoba, której wymienieni kierownicy komórek organizacyjnych powierzyli te czynności, osoba z obszaru przygotowania produkcji, a w zakresie zakupów centralnych - osoba z Działu Koordynacji Zakupów odpowiedzialna za procesy związane z wykonaniem wymienionych czynności, a także inne osoby, w których zakresie obowiązków pozostaje wykonanie wymienionych czynności.

3. Zasady generalne

W MOSTOSTALU WARSZAWA surowo zabrania się:

- 3.1. Oferowania łapówek lub ich obiecywania urzędnikom publicznym lub osobom prywatnym lub przyjmowanie od nich łapówek w imieniu własnym lub innej osoby.
- 3.2. Oferowania lub przyjmowania Gratyfikacji w celu rozpoczęcia lub przyspieszenia procesów formalnych.
- 3.3. Oferowania z naruszeniem postanowień Kodeksu prezentów lub Gratyfikacji urzędnikom publicznym lub jakimkolwiek innym podmiotem zewnętrznym lub przyjmowanie prezentów lub Gratyfikacji.
- 3.4. Dokonywania Wpłat na cele polityczne w imieniu MOSTOSTALU WARSZAWA.
- 3.5. Wykorzystywania Sponsoringu lub Darowizn jako sposobu na uzyskanie korzystnego traktowania lub nieuprawnionej przewagi konkurencyjnej.
- 3.6. Tolerowania stanu Konfliktu interesów, w tym w szczególności wykorzystywania relacji lub kontaktów handlowych MOSTOSTALU WARSZAWA dla własnych korzyści osobistych lub korzyści podmiotów zewnętrznych.
- 3.7. Nawiązywania relacji biznesowych z Partnerem Biznesowym bez spełnienia minimalnych wymagań dotyczących dochowania należytej staranności w zakresie ich weryfikacji.

4. Zasady szczegółowe

4.1. Obiecywanie i wręczanie Łapówek urzędnikom publicznym i osobom prywatnym oraz przyjmowanie od nich Łapówek

MOSTOSTAL WARSZAWA nie akceptuje Łapówek oraz ich nie toleruje. Pracownikom zabrania się obiecywania, wręczania lub oferowania Łapówek lub jakichkolwiek innych form wdzięczności lub podobnych korzyści jakimkolwiek osobom fizycznym, podmiotom publicznym lub prywatnym, także w imieniu innych osób (w tym, lecz nie wyłącznie, klientowi lub potencjalnemu klientowi, Urzędnikowi publicznemu, partii politycznej, kandydatowi na urząd publiczny lub stanowisko partyjne lub jakimkolwiek Partnerowi Biznesowemu, w tym pośrednikowi, np. agentowi, pełnomocnikowi lub konsultantowi) w celu:

- (i) bezprawnego wpływania na działania lub decyzję takiej osoby lub podmiotu;
- (ii) bezprawnego uzyskania lub zabezpieczenia bezprawnie uzyskanej możliwości biznesowej lub przewagi rynkowej na rzecz Grupy Kapitałowej lub przeznaczonych dla Grupy Kapitałowej lub zabezpieczenie utrzymania jakiegokolwiek nienależnie uzyskanej przewagi rynkowej.

Pracownikom zabrania się przyjmowania, wręczania jak i obiecywania wręczenia Łapówek lub jakichkolwiek innych form wdzięczności lub innych korzyści o podobnej naturze, bez względu na miejsce i czas tych zdarzeń, od lub na rzecz jakiegokolwiek osoby lub podmiotu, które może mieć na celu lub może być postrzegane przez racjonalnego, zewnętrznego obserwatora jako mające na celu:

- (iii) bezprawne uzyskanie wpływu lub utrzymanie wpływu bezprawnie uzyskanego na decyzje lub działania otrzymującego Łapówkę;
- (iv) bezprawne uzyskanie korzyści lub utrzymanie bezprawnie uzyskanej korzyści biznesowej lub możliwości uzyskania takiej korzyści;
- (v) zabezpieczenia przewagi rynkowej nielegalnie uzyskanej poprzez Łapówkę.

4.2. Oferowanie lub przyjmowanie Gratyfikacji w zamian za ułatwienia rozpoczęcia lub przyspieszenia formalnych procedur administracyjnych lub urzędowych

Zakazuje się Pracownikom wręczania, jak i zachęcania do wręczania Gratyfikacji. W sytuacji, gdy Pracownik spotka się z żądaniem wręczenia Gratyfikacji, co często w sposób dorozumiany może wiązać się z formą wymuszenia, Pracownik powinien odmówić dokonania takiej płatności, chyba że istnieje bezpośrednie zagrożenie z tego wynikające dla niego lub jego bliskich. W powyższych okolicznościach MOSTOSTAL WARSZAWA akceptuje decyzję Pracownika o wręczeniu Gratyfikacji, kierującą się własnym osądem adekwatnym do indywidualnej sytuacji, w której Pracownik się znajduje. W przypadku wręczenia Gratyfikacji, Pracownik ma obowiązek niezwłocznie poinformować swojego Przełożonego oraz Kierownika ds. Zgodności o każdej takiej zaistniałej sytuacji.

4.3. Polityka Prezentowa

4.3.1 Zasady ogólne

Pracownikom Grupy Kapitałowej nie wolno oferować ani przyjmować prezentów, nagród lub innych korzyści na rzecz swoją lub innych osób lub w imieniu swoim lub innych osób od jakiejkolwiek osoby lub podmiotu w związku z działalnością MOSTOSTALU WARSZAWA, które mogłyby wpłynąć na bezstronność którejkolwiek ze stron danej relacji, wpłynąć na decyzję biznesową lub spowodować naruszenie obowiązków zawodowych albo chociażby wywołać u zewnętrznego, racjonalnego obserwatora percepcję takiego wpływu lub naruszenia.

Zakazane jest oferowanie i przyjmowanie płatności lub darowizn zarówno w gotówce, jak i w jej ekwiwalentach (czeki na okaziciela, talony, bony, kupony upominkowe, karty przedpłacone itp.).

4.3.2 Odstępstwa

Na zasadzie wyjątku, Pracownicy mogą oferować i przyjmować prezenty, które są rozsądne, proporcjonalne i są jednocześnie związane z promocją, prezentacją, rozwojem lub opisywaniem produktów lub usług Grupy Kapitałowej. Przy oszacowaniu, co jest rozsądne i proporcjonalne, Pracownicy powinni wziąć pod uwagę wartość prezentu, uzyskane korzyści oraz częstotliwość oferowania takich samych lub podobnych prezentów lub korzyści tym samym osobom.

W każdym przypadku konieczne jest, aby prezent lub korzyść spełniał łącznie poniższe warunki:

- (i) nie był wręczany w oczekiwaniu na odwzajemnienie się (nie był przysługą w zamian)¹,
- (ii) był zgodny z powszechnie akceptowanymi standardami społecznymi, biorąc pod uwagę zwyczaje w branży zawodowej lub sektorze biznesowym, w którym jest oferowany lub akceptowany,
- (iii) był wręczany w sposób otwarty i przejrzysty i nie miał charakteru, który mógłby być kłopotliwy dla obdarowanego, gdyby jego przekazanie zostało podane do publicznej wiadomości,
- (iv) był zgodny z przepisami prawa i regulacjami wewnętrznymi, w tym regulacjami obowiązującymi obdarowanego,
- (v) spełniał limit wartości nie przekraczający 200 PLN brutto i nie był wręczany/otrzymany dla/od tego samego podmiotu częściej niż dwa razy w roku kalendarzowym.

W przypadku wątpliwości, Pracownicy Grupy Kapitałowej powinni skonsultować się z Kierownikiem ds. Zgodności.

4.3.3 Rejestrowanie prezentów

Informacja o prezentach otrzymanych, jak i wręczonych, bez względu na ich wartość, musi zostać przekazana do Kierownika ds. Zgodności celem wprowadzenia do Rejestru Korzyści przed przyjęciem i wręczeniem prezentu (Załącznik nr 1), z zastrzeżeniem pkt. 4.3.5

4.3.4 Zwracanie prezentów

Prezenty nie spełniające powyższych wymogów podlegają zwrotowi do darczyńcy.

¹ prezent mający na celu zapewnienie sobie przysługi w zamian powinien być postrzegany jako łapówka

Wszelkie prezenty lub korzyści, które ze względów relacyjnych lub kulturowych nie mogą zostać zwrócone, muszą zostać przekazane do dyspozycji Działu właściwego ds. personalnych.

Pracownik, który otrzymał prezent, który zgodnie z niniejszą Polityką musi zostać zwrócony lub przekazany do dyspozycji Działu właściwego ds. personalnych, powinien podziękować osobie wręczającej i poinformować ją o niniejszych wytycznych.

4.3.5 Gadżety reklamowe

Nie stanowią prezentu upominki promocyjne o charakterze marketingowym o niewielkiej wartości lub przedmioty opatrzone logo firmy o niewielkiej wartości (smycze, kubki, kalendarze itp.), które mogą być wręczane lub przyjmowane bez ograniczeń i z pominięciem obowiązku rejestrowania, o którym mowa powyżej, pod warunkiem, że odbywa się to zgodnie z Polityką prezentową.

4.3.6 Inne prezenty

Wręczanie zaproszeń na posiłki, wizyty studyjne, inne wyjazdy krajowe lub zagraniczne oraz zorganizowane wydarzenia rozrywkowe (koncerty, przedstawienia, wydarzenia sportowe itp.) podlegają aprobacie i zasadom rozliczenia wydatków służbowych, użycia płatniczych kart służbowych i innych właściwych regulacji związanych z wydatkowaniem środków Spółki. Jeśli są one zgodnie z nimi zaakceptowane, to są również uważane za dozwolone na mocy Polityki, z wyjątkiem przypadków, w których ze względu na ich częstotliwość, cechy lub okoliczności, racjonalny, zewnętrzny obserwator mógłby interpretować je jako mające wpływ na bezstronność obdarowanego, w szczególności dotyczy to:

- (i) artykułów promocyjnych o niewielkiej wartości;
- (ii) napiwków, które przekraczają kwoty uznawanej za rozsądną zgodnie z przyjętymi standardami społecznymi i zasadami uprzejmości;
- (iii) okazjonalnych benefitów wynikających ze szczególnych i wyjątkowych powodów (np. prezenty świąteczne) pod warunkiem, że nie są w gotówce oraz są niematerialne i rozsądne;
- (iv) bezpłatnych biletów na wydarzenia sportowe lub kulturalne sponsorowanych przez Grupę Kapitałową na warunkach określonych we właściwej regulacji wewnętrznej w tym zakresie.

O dopuszczalności prezentu, o którym mowa powyżej, decyduje indywidualnie każdorazowo Przełożony, po konsultacji z Kierownikiem ds. Zgodności.

Prezenty powyżej opisane podlegają obowiązkowi rejestracji, o którym mowa w 4.3.3.

4.4. Stanowisko MOSTOSTALU WARSZAWA w sprawie wsparcia politycznego

MOSTOSTAL WARSZAWA wdraża podejście ścisłej neutralności politycznej. Grupa Kapitałowa nie sponsoruje, ani nie przekazuje darowizn na rzecz żadnej partii politycznej, kandydatów na członków

partii politycznych, ani na rzecz fundacji lub innych organizacji, które mogą służyć jako pośrednik do przekazywania środków na cele polityczne.

Polityka Grupy Kapitałowej nie wprowadza ograniczeń dla Pracowników co do dokonywania dobrowolnych, osobistych wpłat na cele polityczne, z własnych środków i we własnym imieniu, aktywności politycznej w wolnym od pracy czasie i we własnym imieniu, w tym kandydowania na stanowiska polityczne i obejmowanie funkcji politycznych, wyrażania osobistych opinii w sprawach ustawodawczych lub politycznych, czy też innej aktywności politycznej.

Zabronione jest posługiwanie się firmą spółki z Grupy Kapitałowej w jakichkolwiek przejawach prywatnego wsparcia politycznego przez Pracowników.

4.5. Wykorzystanie sponsoringu i darowizn jako sposobu na uzyskanie uprzywilejowanego traktowania

MOSTOSTAL WARSZAWA, mając świadomość swojego wpływu na społeczności lokalne, wśród których prowadzi działalność biznesową, podejmuje inicjatywy przyczyniające się do rozwoju tych społeczności, w związku z czym dopuszcza stosowanie Sponsoringu i Darowizn na rzecz organizacji charytatywnych działających na ich rzecz.

Grupa Kapitałowa, będąc świadomą ryzyka związanego z niewłaściwie przyznanymi Darowiznami lub takim Sponsoringiem, które mogą być interpretowane jako mechanizmy korupcyjne dokonywania płatności lub wniesienia środków w celu uzyskania nienależnego, korzystnego traktowania w działalności biznesowej, oszacowuje wszystkie potencjalne przypadki Darowizn i Sponsoringu zgodnie z wewnętrznymi regulacjami obowiązującymi w tym zakresie w MOSTOSTALU WARSZAWA.

Przed zaakceptowaniem Darowizny lub Sponsoringu niezbędne jest zapewnienie, że nie będą one wykorzystane w celu ukrycia nielegalnych płatności na rzecz urzędników publicznych lub innych osób. Wszelkie Darowizny przekazywane przez Grupę Kapitałową na rzecz organizacji charytatywnych, jak również wszelkie formy Sponsorowania takich organizacji, nie mogą budzić żadnych wątpliwości co do ich stosowności i prawidłowości, a także nie mogą naruszać żadnych obowiązujących przepisów prawa lub regulacji wewnętrznych. Pracownik zobowiązujący się do przekazania Darowizny na rzecz organizacji charytatywnej w imieniu MOSTOSTALU WARSZAWA, musi być do tego odpowiednio umocowany, zgodnie z właściwą regulacją wewnętrzną.

4.6. Konflikt interesów

Konflikt interesów powstaje, gdy interesy osobiste, rodzinne, zawodowe lub finansowe danej osoby wpływają na jej obiektywny osąd w związku z lub podczas realizowania obowiązków wobec Mostostalu Warszawa, dla którego pracuje lub na rzecz którego świadczy usługi, oddziałując niekorzystnie na interes Mostostalu Warszawa lub gdy wydaje się, że interes osobisty może wpływać na bezstronne i obiektywne wykonywanie obowiązków zgodnie z interesem Grupy Kapitałowej.

Konflikty interesów mogą pojawić się w relacjach zawodowych lub osobistych między Pracownikami i Osobami powiązanymi, a MOSTOSTALEM WARSZAWA.

Konflikt interesów może powstać w przypadku posiadania przez Pracownika lub Partnera Biznesowego interesów osobistych związanych z działalnością biznesową Osób powiązanych. Interes osobisty może być bezpośredni lub pośredni i odnosić się nie tylko do interesów własnych Pracownika, ale również do interesów Osób powiązanych.

Konflikty interesów mogą wynikać z relacji rodzinnych, osobistych (w tym również, ale niewyłącznie, seksualnych), prowadzonej działalności zarobkowej, przynależności społecznej, posiadania udziałów w innych spółkach lub innych okoliczności, które ograniczają lub w inny sposób warunkują zdolność Pracownika do podejmowania obiektywnych decyzji na niekorzyść MOSTOSTALU WARSZAWA.

Pracownicy Grupy Kapitałowej mają obowiązek unikania sytuacji, w tym uczestniczenia w Transakcjach, w których ich interesy osobiste mogłyby wejść w konflikt lub być postrzegane przez racjonalnego, zewnętrznego obserwatora jako wchodzące w konflikt z interesami MOSTOSTALU WARSZAWA.

Do takich sytuacji należą m.in:

- (i) wykorzystywanie informacji uzyskanych w ramach realizacji zadań służbowych na rzecz MOSTOSTALU WARSZAWA dla własnej korzyści lub korzyści innych podmiotów lub osób;
- (ii) przekazywanie takich informacji podmiotom zewnętrznym w ich interesie lub na ich rzecz;
- (iii) działanie w sposób, który stanowi lub mógłby zostać zinterpretowany jako stanowiący wykorzystywanie takich informacji dla celów osobistych.

W przypadku wystąpienia Konfliktu interesów, interes Grupy Kapitałowej MOSTOSTAL WARSZAWA musi mieć zapewnione pierwszeństwo.

W przypadku zidentyfikowania sytuacji, która w ocenie Pracownika jest lub może stanowić Konflikt interesów, Pracownik ma obowiązek powstrzymać się od podejmowania jakichkolwiek decyzji związanych z sytuacją będącą Konfliktem interesów oraz niezwłocznie poinformować Przełożonego i Kierownika ds. Zgodności o Konflikcie interesów, który powstał lub może potencjalnie powstać.

Przełożony wraz z Kierownikiem ds. Zgodności podejmą odpowiednie działania w celu właściwego zbadania wskazanej sytuacji, dokonania jej oceny i w jej efekcie zakwalifikowania sytuacji jako:

- (1) nie stanowiącej Konfliktu interesów, lub
- (2) stanowiącej Konflikt interesów, a następnie zweryfikować go:
 - (i) negatywnie, jako nieistotny lub
 - (ii) pozytywnie, jako istotny.

W przypadku Konfliktu interesów zweryfikowanego pozytywnie jako istotny, Przełożony wraz z Kierownikiem ds. Zgodności bezzwłocznie ustalą właściwe działanie w celu usunięcia Konfliktu interesów, a następnie usuną Konflikt interesów. Kierownik ds. Zgodności poinformuje pisemnie członka Zarządu właściwego ds. Zarządzania Zgodnością o rodzaju konfliktu, terminie i sposobie jego usunięcia.

Pracownicy Grupy Kapitałowej muszą w szczególności powstrzymać się od:

- Przeprowadzania transakcji na potrzeby osobiste z Grupą Kapitałową w przypadku wystąpienia Konfliktu interesów, z wyjątkiem operacji przeprowadzanych na warunkach rynkowych co do produktów i usług na rzecz klientów i Pracowników.

- Posługiwania się nazwą MOSTOSTAL WARSZAWA lub powoływaniem się na swoją pozycję w Spółce w celu wywarcia nieuprawnionego wpływu na przebieg prywatnych Transakcji.
- Wykorzystywania możliwości biznesowych oferowanych MOSTOSTALOWI WARSZAWA dla własnych korzyści, o ile nie zostały one wcześniej przez Spółkę odrzucone.
- Uzyskiwania korzyści od osób trzecich, chyba że są to korzyści dozwolone zgodnie z wytycznymi antykorupcyjnymi obowiązującymi w Grupie Kapitałowej.
- Utrzymywania stosunków biznesowych z konkurentem świadczącym usługi tożsame do zakresu odpowiedzialności Pracownika.
- Sprawowania nadzoru, recenzowania lub wywierania wpływu na zawieranie umów lub ocenę pracy osoby, w stosunku do której zdolność decyzyjna Pracownika może być zagrożona.
- Uczestniczenia w zdarzeniach, w których interesy osobiste, rodzinne, zawodowe lub finansowe Pracownika wchodzi lub mogą wejść w bezpośredni lub pośredni konflikt z interesami MOSTOSTALU WARSZAWA.
- Wykorzystywania dla własnej korzyści lub korzyści innych osób możliwości biznesowych związanych z działalnością MOSTOSTALU WARSZAWA, które powstają w kontekście pracy wykonywanej przez Pracownika i/lub konkurencji, bezpośrednio lub pośrednio, z MOSTOSTALEM WARSZAWA.
- Udziału w i/lub wpływu na decyzje dotyczące negocjacji lub procesu kontraktowania z dostawcami lub wyboru, rekrutacji i awansu Pracowników, w przypadku znalezienia się w sytuacji Konflikty interesów.
- Wykorzystywania informacji poufnych dotyczących Grupy Kapitałowej lub osób trzecich będących w posiadaniu MOSTOSTALU WARSZAWA w celu osiągnięcia aktualnego lub przyszłego zysku dla siebie lub osób trzecich.

Pracownik z chwilą nawiązania stosunku pracy składa do służb właściwych ds. personalnych oświadczenie o braku Konflikty interesów zgodnie z Załącznikiem nr 2a, albo o jego wystąpieniu niezwłocznie po jego zidentyfikowaniu, zgodnie z Załącznikiem nr 2b.

4.7. Wymogi *"Poznaj swojego Partnera Biznesowego"* w procesie nawiązywania relacji biznesowych z podmiotem zewnętrznym

4.7.1. Zasady ogóle

MOSTOSTAL WARSZAWA nawiązuje profesjonalne relacje z podmiotami zewnętrznymi w związku z prowadzoną działalnością biznesową, takimi jak dostawcy, konsultanci, agenci i inni Partnerzy Biznesowi. Obowiązujące światowe standardy antykorupcyjne nie zawsze rozróżniają pomiędzy skutkami czynności dokonanych przez spółki, a czynności dokonanych przez osobę działającą w ich imieniu. Zgodnie z prawem, zarówno pracownicy, jak i spółki, mogą zostać pociągnięci do odpowiedzialności z tytułu nieprawidłowych płatności dokonanych przez spółki joint venture, partnerów handlowych, agentów, konsultantów, podwykonawców, dostawców lub jakiegokolwiek inne osoby świadczące usługi w imieniu lub na rzecz spółki lub w inny sposób reprezentujący spółkę lub występujący w imieniu spółki, nawet jeżeli spółka nie wiedziała o takich nieprawidłowych płatnościach.

W przypadku, gdy nawiązanie relacji z podmiotami zewnętrznymi jest niezbędne ze względów biznesowych, Pracownicy muszą dochować należytej staranności w procesie ich wyboru, zgodnie z

poniższymi zasadami, obejmującymi weryfikację i identyfikację tych podmiotów oraz jej udokumentowanie.

Wszyscy Partnerzy Biznesowi MOSTOSTALU WARSZAWA akceptują pisemnie zgodność z Kodeksem Postępowania dla Partnerów Biznesowych MOSTOSTALU WARSZAWA (Załącznik nr 5).

W przypadku, gdy Transakcje zawierane przez Grupę Kapitałową wymagają uczestnictwa podmiotów zewnętrznych, MOSTOSTAL WARSZAWA dąży do zapewnienia zaangażowania w te Transakcje podmiotów rozpoznawalnych na rynku, które mają wieloletnie doświadczenie w swojej branży i cieszą się uznaniem w związku z przestrzeganiem najwyższych standardów etycznych.

4.7.2. Podstawowa analiza *due dilligence* - obowiązek dołożenia należytej staranności

Przed podpisaniem umowy Właściciel biznesowy umowy, której wartość przekracza 3.000.000 PLN brutto, zobowiązany jest wdrożyć procedurę analizy *due diligence* (prześwietlenia) w stosunku do każdego podmiotu zewnętrznego, z którym Spółka zamierza zawrzeć umowę, bez względu na to czy to spółka czy też osoba fizyczna, obejmującą co najmniej następujące elementy:

1. Identyfikację osoby (lub osób) reprezentujących podmiot zewnętrzny, a w szczególności osoby, która prawnie i faktycznie zarządza podmiotem zewnętrznym oraz jego Beneficjenta rzeczywistego;
2. Określenie rodzaju działalności będącej głównym źródłem dochodu podmiotu zewnętrznego;
3. Uzyskanie potwierdzenia reputacji podmiotu zewnętrznego w sektorze rynkowym, do którego należy oraz posiadane doświadczenie zawodowe w zakresie będącym przedmiotem umowy;
4. Pisemną akceptację właściwych regulacji antykorupcyjnych MOSTOSTALU WARSZAWA przez podmiot zewnętrzny.

Podmiot zewnętrzny ma obowiązek przedstawić dokumentację potwierdzającą dane szczegółowe rachunku bankowego (rachunków bankowych), na który będą dokonywane płatności za świadczone usługi. Rachunki bankowe innych podmiotów nie będą akceptowane.

Szczególną uwagę należy zwrócić na sytuację, jeśli rachunek znajduje się w kraju określonym jako kraj wysokiego ryzyka zgodnie z publikacją Ministerstwa Finansów RP pod adresem:

<https://www.gov.pl/web/finanse/publikacje-fatf>

lub w kraju podatkowym znajdującym się na liście:

<https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WMP20220000341>

Wyniki powyższej weryfikacji zostają udokumentowane przez Właściciela umowy, w formie kwestionariusza stanowiącego Załącznik nr 3. Kwestionariusz pozostaje ważny przez okres 12 miesięcy, o ile nie zaszły żadne istotne zmiany w sytuacji badanego Partnera Biznesowego.

4.7.3. Pogłębiona analiza *due diligence* – obowiązek dołożenia podwyższonej staranności

Obowiązek dołożenia podwyższonej staranności przy badaniu Partnera Biznesowego w obrębie podwyższonej staranności *due dilligence* (prześwietlenia) jest wymagany w przypadku stwierdzenia występowania dodatkowych ryzyk:

1. Działalność biznesowa, którą ma wykonywać Partner Biznesowy na rzecz MOSTOSTALU WARSZAWA ma się odbywać, częściowo lub w całości, na obszarze kraju wysokiego ryzyka lub raju podatkowego.
2. Partner Biznesowy:
 - (i) odmawia zaakceptowania Kodeksu postępowania dla Partnerów Biznesowych MOSTOSTALU WARSZAWA (Załącznik nr 5) lub
 - (ii) sprzeciwia się włączeniu do umowy klauzuli w zakresie korupcji lub
 - (iii) materiał zebrany w odpowiedzi na punkty 4.7.2. 1-4 jest niesatysfakcjonujący.

Dołożenie podwyższonej staranności polega na dogłębnym badaniu uczciwości i transparentności działalności Partnera Biznesowego i jego kadry kierowniczej wyższego szczebla, co zostanie udokumentowane zgodnie z częścią drugą wzoru Załącznik nr 3.

Kierownik ds. Zgodności, na podstawie raportów urzędowych organizacji lub instytucji międzynarodowych, będzie publikował corocznie komunikat określający jurysdykcje uznawane za obciążone wysokim ryzykiem jak i listę rajów podatkowych.

Wszelkie relacje biznesowe z podmiotami zewnętrznymi, które mogą pociągać za sobą kontakty z Urzędnikami publicznymi, muszą być objęte pisemną umową zawierającą odpowiednie zapisy, wymagające jak najpełniejszego poszanowania obowiązujących przepisów antykorupcyjnych, do których należy się wyraźnie odnieść w umowie, na mocy której podmioty zewnętrzne są również zobowiązane do przestrzegania takich przepisów.

Dział Prawny udziela niezbędnych porad w zakresie sporządzania i przeglądu umów z podmiotami zewnętrznymi.

Właściciele umowy sprawują nadzór zapewniający, że umowy podpisywane są w uzasadnionych celach, że wynagrodzenie ustalane jest na podstawie tego, co uznawane jest za odpowiadające standardom rynkowym, a specjalista ds. finansowo-ekonomicznych za to, że umowy są prawidłowo rozliczane.

5. Klauzula umowna w zakresie antykorupcji

5.1. Zasada generalna

MOSTOSTAL WARSZAWA prowadzi działalność biznesową w sposób odpowiedzialny, przestrzegając przepisy prawa, w tym w szczególności przepisy dotyczące przeciwdziałania różnorodnej korupcji w obszarach działalności biznesowej, tj.: prania pieniędzy i finansowania terroryzmu, praw pracowniczych, zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, prawa ochrony konkurencji, przepisów w zakresie ochrony mienia oraz zasad dochowania należytej staranności przy weryfikacji swoich klientów, współpracowników, podwykonawców lub osób, przy pomocy których będą świadczone usługi budowlane lub powiązane na rzecz lub przez Spółkę.

Mostostal Warszawa oczekuje spełnienia takich samych standardów od każdego podmiotu zewnętrznego, z którym zawiera umowy o współpracy. W związku z tym w każdej umowie z podmiotem zewnętrznym obowiązkowe jest umieszczenie klauzuli o treści stanowiącej Załącznik nr 4.

5.2. Odmowa akceptacji klauzuli

W wypadku odmowy zaakceptowania przez Partnera Biznesowego zaakceptowania powyższych zapisów umownych ze względu na wdrożenie własnych antykorupcyjnych klauzul umownych, dopuszczalne jest zastąpienie powyższej klauzuli antykorupcyjnej właściwym zapisem Partnera Biznesowego, pod warunkiem, że zapisy te są co najmniej tak samo restrykcyjne. Kierownik ds. Zgodności lub pracownik Działu Prawnego dokonują analizy dopuszczalności powyższego zastąpienia na prośbę Właściciela umowy.

W wypadku odmowy zaakceptowania jakichkolwiek zapisów antykorupcyjnych Spółka odstępuje od dalszych negocjacji warunków biznesowych z Partnerem Biznesowym.

6. Postanowienia końcowe

6.1. Zasady rachunkowości i kontroli finansowej

Stosowane przez Grupę Kapitałową standardy i procedury rachunkowości oraz kontroli finansowej mają na celu zapobieganie wykorzystywania ksiąg, rejestrów i rachunków do ukrywania czynów niedozwolonych, w szczególności Korupcji i Płatnej protekcji. W tym celu wszelkie płatności lub korzyści udzielane w imieniu Grupy Kapitałowej muszą mieć zgodny z prawem i określony cel oraz muszą być dokonywane na rzecz faktycznych i znanych beneficjentów w zgodzie z:

- międzynarodowym prawem w zakresie sankcji, embarga, przeciwdziałania praniu pieniędzy i finansowania terroryzmu,
- delegowaniem uprawnień decyzyjnych i upoważnień bankowych wydawanych zgodnie z procedurami Grupy Kapitałowej,
- metodami zatwierdzania zamówień, dostaw i płatności oraz księgowości opisanymi w procedurach
- zakupowych Grupy Kapitałowej.

6.2. Zakres obowiązywania

Pracownicy są zobowiązani do przestrzegania zasad postępowania opisanych w Kodeksie oraz wdrażania mechanizmów ich nadzoru właściwych dla swoich obszarów.

6.3. Szkolenia

Pracownicy odbywają regularne szkolenia z zakresu zapobiegania korupcji. Kurs szkoleniowy może być przeprowadzony w formie e-learningu lub w innej formie, jeśli Pracownicy nie dysponują niezbędnymi zasobami komputerowymi; szkolenie prowadzone jest przez Kierownika ds. Zgodności. Kurs szkoleniowy musi kończyć się testem, którego zaliczenie jest wymagane na poziomie 80% poprawnych odpowiedzi. W przypadku, gdy dana osoba nie uzyska minimalnej ilości punktów z testu, musi powtórzyć szkolenie.

Nieukończenie kursu w ustalonym terminie może skutkować zastosowaniem kar porządkowych zgodnie z obowiązującym Regulaminem Pracy.

Załączniki

Załącznik nr 1

WZÓR REJESTRU KORZYŚCI MOSTOSTALU WARSZAWA S.A.

Lp.	Data przekazania	Opis prezentu	Wartość prezentu [PLN]	Imię i nazwisko/nazwa obdarowanego/darczyńcy	Łączna wartość otrzymanych prezentów w roku ____	Wartość wydanych prezentów w danym roku narastająco

Załącznik nr 2a

OŚWIADCZENIE O BRAKU KONFLIKTU INTERESÓW

Zgodnie ze standardami Grupy Kapitałowej Mostostalu Warszawa, dotyczącymi zapobiegania konfliktom interesów i zarządzania nimi, ja, niżej podpisany/-a, niniejszym oświadczam, że w odniesieniu do moich działań i czynności służbowych, związanych ze świadczeniem pracy na rzecz Mostostalu Warszawa S.A. lub wykonywaniem przedmiotu zlecenia lub dzieła na podstawie umowy prawa cywilnego, w których bezpośrednio i pośrednio uczestniczę, nie zachodzi żaden konflikt interesów z interesem Mostostalu Warszawa S.A.

Potwierdzam i rozumiem, że konflikt interesów występuje wówczas, gdy moja zdolność do wykonywania obowiązków służbowych lub tożsamy na rzecz Mostostalu Warszawa S.A. w sposób bezstronny i obiektywny może być zagrożona z powodów związanych z moimi krewnymi, współmałżonkiem/-ą, powinowatymi lub przysposobionymi, relacjami osobistymi, przynależnością do organizacji, moją inną działalnością zarobkową lub działalnością zarobkową wymienionych osób lub jakimikolwiek innymi wspólnymi interesami z wymienionymi osobami.

Potwierdzam, że według mojej najlepszej wiedzy nie istnieją żadne zdarzenia ani okoliczności, przeszłe lub obecne, ani takie, które mogą wystąpić w dającej się przewidzieć przyszłości, które mogłyby poddać w wątpliwość moją obiektywność w wykonywaniu obowiązków służbowych lub zobowiązania na rzecz Mostostalu Warszawa S.A.

Potwierdzam, że jeżeli przed lub w trakcie wykonywania obowiązków służbowych lub tożsamy powezmę wiedzę, iż występuje lub może wystąpić konflikt interesów, zgłoszę to bezzwłocznie mojemu przełożonemu i powstrzymam się od jakichkolwiek działań z nim związanych.

Podpis, data i miejsce:

Imię i nazwisko:

Stanowisko niekierownicze:

Potwierdzam ponadto, że nie jestem oraz że w ciągu 2 (dwóch) ostatnich lat nie byłem/-am członkiem organów zarządczych innych spółek, nie posiadam więcej niż 5% udziałów w innych spółkach, ani więcej niż 1% w przypadku spółek notowanych na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie S.A., że nie jestem pełnomocnikiem, doradcą, nie zarządzam ani nie administruję inną spółką, nie jestem innego rodzaju przedstawicielem innych spółek, nie jestem też członkiem organów wykonawczych fundacji ani stowarzyszeń.

Podpis, data i miejsce:

Imię i nazwisko:

Stanowisko kierownicze:

OŚWIADCZENIE O KONFLIKCIE INTERESÓW

Zgodnie ze standardami Grupy Kapitałowej Mostostalu Warszawa, dotyczącymi zapobiegania konfliktom interesów i zarządzania nimi, ja, niżej podpisany, rozumiejąc, że konflikt interesów występuje wówczas, gdy moja zdolność do wykonywania zlecenia, dzieła, świadczenia usług lub pracy na rzecz Mostostalu Warszawa S.A. w sposób bezstronny i obiektywny może być zagrożona z powodów związanych z moimi krewnymi, współmałżonkiem/-ą, powinowatymi lub przysposobionymi, relacjami osobistymi, przynależnością do organizacji, moją inną działalnością zarobkową lub działalnością zarobkową wymienionych osób lub jakimikolwiek innymi wspólnymi interesami z wymienionymi osobami, niniejszym oświadczam, że w odniesieniu do czynności służbowych lub tożsamyh, w których bezpośrednio lub pośrednio uczestniczę, istnieje lub może istnieć konflikt interesów polegający na:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Podpis, data i miejsce:

Imię i nazwisko:

Stanowisko:

Załącznik nr 3

WZÓR KWESTIONARIUSZA 'POZNAJ SWOJEGO PARTNERA BIZNESOWEGO'

Rozdział I. Analiza podstawowa

Część 1. Dane podstawowe.

Główna działalność zgodnie z KRS/CEIDG/EBR	
Adres:	
Numery identyfikacyjne	
NIP	
REGON	
Opis efektów poczynionych ustaleń co do potwierdzenia reputacji i doświadczenia zawodowego Partnera Biznesowego (np. analiza dostępnych powszechnie źródeł informacji, referencji, statutu, umowy, koncesji, licencji, zezwoleń, doświadczenia zawodowego itp. wymaganych do realizacji przyszłej umowy) :	

Część 2. Struktura właścicielska*.

Udziałowcy >5%						
Akcjonariusze >5%						
Prawa głosu >5%						

*możliwe załączenie schematu struktury właścicielskiej

Podmiot notowany na którejkolwiek Giełdzie Papierów Wartościowych w Unii Europejskiej? Jeśli tak proszę podać kod ISIN (Międzynarodowy Numer Identyfikacyjny Papierów Wartościowych) i miasto siedziby właściwej giełdy:

Kod ISIN:	
Miasto	

Część 3. Beneficjent rzeczywisty - obowiązkowe dla spółek nie notowanych jw.

Poniższe dane można uzyskać wg oświadczenia złożonego przez Beneficjenta rzeczywistego, wyciągu z KRS, zaświadczenia o wpisie do ewidencji działalności gospodarczej.

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.
Imię i nazwisko								
Obywatelstwo								
Adres								
Dostępny nr identyfikacyjny (PESEL lub data urodzenia)								
Rodzaj własności (>25% akcji/udziałów/prawa głosu)								
Wielkość %								

Część 4. Podwyższony profil ryzykowności.

4.1. Czy podmiot ma siedzibę w kraju podatkowym? Tak/Nie

4.2. Czy podmiot ma siedzibę lub prowadzi działalność biznesową w kraju wskazanym na liście krajów podwyższonego ryzyka? Tak/Nie

Jeśli choćby jedna z odpowiedzi na pytania 4.1-4.2 jest pozytywna lub jeśli nie dokonano istotnych ustaleń w zakresie 1-3 wskazanym powyżej, należy wypełnić Rozdział II, w przeciwnym razie należy podpisać kwestionariusz, co kończy badanie:

Właściciel umowy (Imię nazwisko) Przełożony (Imię nazwisko)

Podpis:

Data

Akceptuję powyższe:

Kierownik ds. Zgodności: Data

Rozdział II. Analiza pogłębiona

Konkluzje z raportu wywiadowni gospodarczej lub innego dostępnego źródła pogłębionej analizy o podmiocie:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....
.....
.....
.....
Imię nazwisko

Podpis:

Dyrektor Działu *

Data

Akceptuję powyższe

Kierownik ds. Zgodności:

Data:

* lub inny odpowiedni Przełożony

KLAUZULA ANTYKORUPCYJNA

1. Każda ze Stron zaświadcza, że w związku z wykonywaniem niniejszej Umowy będzie się stosować do wszystkich obowiązujących przepisów prawa w zakresie przeciwdziałania korupcji, wydanych przez uprawnione organy w Polsce i na terenie Unii Europejskiej i zachowa należyłą staranność w tym zakresie, działając zarówno bezpośrednio, jak i poprzez kontrolowane lub powiązane podmioty gospodarcze Stron.
2. Każda ze Stron dodatkowo zaświadcza, że w związku z wykonywaniem niniejszej Umowy będzie się stosować do wszystkich obowiązujących wymagań i regulacji wewnętrznych odnośnie standardów postępowania etycznego, przeciwdziałania korupcji, zgodnego z prawem rozliczania transakcji, kosztów i wydatków, unikania konfliktu interesów, wręczania i przyjmowania upominków oraz zgłaszania i wyjaśniania nieprawidłowości, zarówno bezpośrednio, jak i działając poprzez kontrolowane lub powiązane podmioty gospodarcze Stron.
3. Strony oświadczają, że znają i będą przestrzegać Kodeks Postępowania dla Partnerów Biznesowych Mostostalu Warszawa, znajdującego się na stronie internetowej Mostostalu Warszawa S.A.: www.mostostal.waw.pl/relacje-inwestorskie/lad-korporacyjny.
4. Strony zapewniają, że w związku z zawarciem i realizacją niniejszej Umowy żadna ze Stron, ani żaden z ich właścicieli, udziałowców, akcjonariuszy, członków zarządu, dyrektorów, pracowników, podwykonawców, ani też żadna inna osoba działająca w ich imieniu, nie dokonywała, nie proponowała, nie obiecywała, nie upoważniała, a także nie dokona, nie zaproponuje, nie obieca, że dokona, ani nie upoważni do dokonania żadnej płatności lub innego przekazu stanowiącego korzyść finansową lub inną, ani też żadnej innej korzyści bezpośrednio lub pośrednio: (i) żadnemu członkowi zarządu, dyrektorowi, pracownikowi, przedstawicielowi, pośrednikowi ani agentowi Strony lub podmiotowi gospodarczemu kontrolowanemu lub powiązanemu ze Stroną, (ii) żadnemu funkcjonariuszowi publicznemu rozumianemu jako osobie fizycznej pełniącej funkcję publiczną w znaczeniu nadanym temu pojęciu w systemie prawnym kraju, w którym dochodzi do realizacji niniejszej Umowy, lub w którym znajdują się zarejestrowane siedziby Stron lub któregośkolwiek kontrolowanego lub powiązanego podmiotu gospodarczego Stron; (iii) żadnej partii politycznej, członkowi partii politycznej, ani kandydatowi na stanowisko polityczne; (iv) żadnemu przedstawicielowi, agentowi ani pośrednikowi w zamian za opłacenie kogokolwiek z wyżej wymienionych osób; ani też (v) żadnej innej osobie lub podmiotowi - w celu uzyskania ich decyzji, wpływu lub działań mogących skutkować jakimkolwiek niezgodnym z prawem uprzywilejowaniem lub też w każdym innym niewłaściwym celu, jeżeli działanie takie narusza lub może naruszać przepisy prawa wydane przez uprawnione organy w Polsce i na terenie Unii Europejskiej w zakresie przeciwdziałania korupcji, zarówno bezpośrednio jak i działając poprzez kontrolowane lub powiązane podmioty gospodarcze Stron.

5. Strony są zobowiązane do natychmiastowego informowania się wzajemnie o każdym przypadku naruszenia postanowień niniejszych zapisów. Na pisemny wniosek jednej ze Stron, druga Strona dostarczy informacje i udzieli odpowiedzi na uzasadnione pytania drugiej Strony, które dotyczyć będą wykonywania niniejszej Umowy zgodnie z niniejszymi postanowieniami.
6. W przypadkach stwierdzenia podejrzenia działań korupcyjnych dokonanych w związku lub w celu wykonania niniejszej umowy przez jakichkolwiek przedstawicieli Strony, Mostostal Warszawa S.A. zastrzega sobie prawo przeprowadzenia audytu antykorupcyjnego u Strony w celu weryfikacji przestrzegania postanowień niniejszego paragrafu, w tym w szczególności w celu wyjaśnienia wszystkich kwestii dotyczących działania lub działań korupcyjnych, na co Strona wyraża zgodę.
7. Na wypadek powzięcia podstaw do przekonania, że Strona angażuje się (lub chce się zaangażować) w korupcję, Mostostal Warszaw S.A. zastrzega sobie prawo wypowiedzenia umowy z 7 (słowie: siedmio) dniowym terminem. Mostostal Warszawa S.A. otrzyma zwrot wszelkich kwot, które poniósł do tego dnia.

Załącznik nr 5

KODEKS POSTĘPOWANIA DLA PARTNERÓW BIZNESOWYCH MOSTOSTALU WARSZAWA

Grupa Kapitałowa MOSTOSTAL WARSZAWA, wspierając wartości zawarte w dokumencie Narodów Zjednoczonych *Global Compact* (Globalny Pakt), którego sygnatariuszem jest Acciona Construcción, główny udziałowiec MOSTOSTALU WARSZAWA, podjęła wyzwanie stopniowego wdrażania dziesięciu uniwersalnych zasad, na których ta inicjatywa opiera koncepcję działalności biznesowej. Grupa Kapitałowa MOSTOSTAL WARSZAWA zobowiązała się również do informowania na bieżąco swoich interesariuszy, w sposób całkowicie przejrzysty i obiektywny, o postępach poczynionych w tym procesie.

W związku z tym ACCIONA i MOSTOSTAL WARSZAWA zachęcają swoich dostawców, zleceniobiorców i innych współpracowników do przystąpienia do Globalnego Paktu Narodów Zjednoczonych: www.unglobalcompact.org i regularnego informowania o postępach dokonywanych w ich wdrożeniu.

Celem MOSTOSTALU WARSZAWA jest rozszerzenie swojego zobowiązania na dostawców, kontrahentów i współpracowników dla zapewnienia stabilnych i długotrwałych relacji handlowych opartych na uczciwości, przejrzystości i zaufaniu, minimalizujących ryzyka naruszenia praw człowieka i praw socjalnych oraz zapewniających ściśle przestrzeganie przepisów i regulacji, zwłaszcza w kwestiach związanych z wpływem na środowisko, przy jednoczesnym zapewnieniu ciągłości dostaw towarów i usług.

MOSTOSTAL WARSZAWA stosuje szereg sprawiedliwych, obiektywnych i niedyskryminujących kryteriów przy wyborze dostawców, kontrahentów i współpracowników. Grupa Kapitałowa promuje uczciwą konkurencję i sprawiedliwe traktowanie oraz unika wszelkiego rodzaju konfliktów interesów, starając się stać w zgodzie z Kodeksem postępowania Grupy Kapitałowej Mostostal Warszawa oraz walczyć z nadużyciami i korupcją.

W ten sposób MOSTOSTAL WARSZAWA zobowiązuje się wносить pozytywny wkład do społeczeństwa swoją działalnością i oczekuje, że dostawcy, wykonawcy i współpracownicy będą również współpracować w tych obszarach, przyjmując te same zasady we własnej działalności, w jednostkach stowarzyszonych, jak również w stosunku do wszystkich kategorii osób, z którymi utrzymują stosunki biznesowe, takimi jak pracownicy, podwykonawcy i inni partnerzy.

Zasady prowadzenia działalności biznesowej

Przejrzystość i etyka

Dla MOSTOSTALU WARSZAWA przejrzystość korporacyjna, uczciwość i etyka biznesu są kluczem do utrzymywania trwałych relacji handlowych. W związku z tym Grupa Kapitałowa zobowiązuje się prowadzić

wszelką działalność zgodnie z obowiązującym prawem i przepisami, zachowując najwyższe standardy etyczne.

MOSTOSTAL WARSZAWA oczekuje od swoich dostawców, kontrahentów i innych współpracowników:

- Przestrzegania obowiązującego prawa, regulacji i przepisów.
- Unikania wszelkich nieetycznych zachowań i postępowań; nawet jeżeli nie są one związane z naruszeniem prawa, a mogą zaszkodzić reputacji MOSTOSTALU WARSZAWA.
- Powstrzymania się od udziału w działaniach i aktywnościach, które narażają podstawowe pryncypia etyczne lub zagrażają praworządności.
- Przezroczystości i uczciwości przy przekazywaniu informacji finansowych, handlowych i korporacyjnych.
- Przestrzegania zasad poufności; niewykorzystywania i nieudostępniania informacji uzyskanych w sposób poufny w ramach stosunków handlowych, chyba że MOSTOSTAL WARSZAWA wyraźnie na to zezwolił, lub z powodu zobowiązania prawnego lub zgodnie z przepisami prawa.
- Zagwarantowania prywatności danych osobowych, do których mają dostęp w ramach wykonywania swojej działalności.
- Przestrzegania najwyższych standardów etycznych i moralnych, powstrzymując się od praktyk związanych z korupcją we wszystkich jej postaciach, w tym wymuszeń i łapówkarstwa.
- Nieoferowania, bezpośrednio lub pośrednio, żadnych płatności w gotówce lub jej odpowiednikach w imieniu spółek z Grupy Kapitałowej MOSTOSTALU WARSZAWA, jak i jej pracownikom lub innym podmiotom, z zamiarem bezprawnego uzyskania lub utrzymania takich korzyści biznesowych lub nieuprawnionej przewagi biznesowej.
- Przestrzegania sankcji gospodarczych, handlowych, finansowych lub postanowień prawa, przepisów lub środków ograniczających, nałożonych, przyjętych, narzuconych lub egzekwowanych przez Organizację Narodów Zjednoczonych i Unię Europejską oraz kraje wg opublikowanych źródeł na stronie internetowej www.Rządu Rzeczypospolitej Polskiej.
- MOSTOSTAL WARSZAWA zachęca swoich dostawców, kontrahentów i innych współpracowników, aby posiadali własne polityki i kodeksy postępowania etycznego, określające zachowania zgodne z podstawowymi zasadami etycznymi wobec swoich interesariuszy.

Prawa człowieka i prawa społeczne

MOSTOSTAL WARSZAWA przyjmuje wartości wyrażone w Deklaracji Praw Człowieka, rezolucjach Międzynarodowej Organizacji Pracy (mających na celu poszanowanie godności jednostki) oraz Konwencji UNICEF o Prawach Dziecka.

Dlatego MOSTOSTAL WARSZAWA oczekuje od wszystkich swoich dostawców, kontrahentów i innych współpracowników:

- Stania na straży i przestrzegania ochrony powszechnie uznanych podstawowych praw człowieka w zakresie swojego oddziaływania oraz nie współuczestniczenia w łamaniu lub naruszaniu praw człowieka.
- Odrzucenia wszelkich rodzajów fizycznego, psychologicznego lub moralnego nękania lub nadużywania władzy i wszelkich innych zachowań, które stanowią zastraszanie lub naruszają prawa osób.
- Zapewnieniu środowiska pracy, gdzie wszyscy pracownicy są traktowani z godnością i szacunkiem, wolnego od zastraszania, przemocy, wykorzystywania seksualnego lub nadużyć seksualnych, molestowania werbalnego lub psychologicznego oraz złego traktowania.
- Zakazania pracy przymusowej we wszystkich jej formach poprzez przyjęcie praktyk zatrudnienia zgodnych z konwencjami Międzynarodowej Organizacji Pracy w tej dziedzinie.

- Przestrzegania prawa i przepisów dotyczących wynagrodzeń i czasu pracy, respektujące prawa pracowników (płacy minimalnej, wynagrodzenia za nadgodziny, okresu odpoczynku i urlopu).
- Nie akceptowania dyskryminacji w zatrudnieniu i pracy ze względu na wiek, rasę, kolor skóry, płeć, religię, pochodzenie, narodowość, orientację seksualną, sprawność fizyczną, ciążę, stan zdrowia, opinię publiczną, przynależność do związków zawodowych lub stan cywilny oraz przestrzegania prawnego wymogu dotyczącego społecznego zatrudniania osób niepełnosprawnych zgodnie z ustawodawstwem krajowym.
- Wspierania wolności zrzeszania się i skutecznego uznawania prawa do rokowań zbiorowych.
- Eliminacji pracy młodocianych poprzez niezatrudnianie nieletnich do żadnego rodzaju pracy, przy czym minimalny wiek dopuszczenia do zatrudnienia nie może być niższy niż wiek ukończenia obowiązkowej nauki szkolnej, zgodnie z właściwym ustawodawstwem krajowym. Osoby młodociane nie powinny być angażowani w prace, które mogą być niebezpieczne, kolidować z ich edukacją lub być szkodliwe dla ich zdrowia lub rozwoju fizycznego, umysłowego, społecznego czy moralnego.

MOSTOSTAL WARSZAWA wzywa swoich dostawców kontrahentów i innych współpracowników do wprowadzenia polityki i praktyk zgodnych z wyżej wymienionymi standardami międzynarodowymi, zapewniających poszanowanie praw człowieka i praw socjalnych osób związanych z prowadzoną przez nich działalnością.

Zdrowie i bezpieczeństwo

MOSTOSTAL WARSZAWA promuje wdrożenie w miejscu pracy polityki bezpieczeństwa i higieny, odpowiadającej wymogom ustanowionym przez właściwe przepisy krajowe, zapewniając środowisko pracy, w którym szanuje się zdrowie i bezpieczeństwo pracowników.

MOSTOSTAL WARSZAWA stosuje normy i zasady bezpieczeństwa i higieny pracy oraz oczekuje tego od swoich dostawców, wykonawców i innych współpracowników:

- Zapewnienia swoim pracownikom bezpiecznych i zdrowych warunków w miejscu pracy, zobowiązując się do przestrzegania międzynarodowych standardów bezpieczeństwa.
- Zapewnienie, jako minimum, dostępu do wody pitnej i urządzeń sanitarnych, bezpieczeństwa przeciwpożarowego, higieny przemysłowej, wystarczającego oświetlenia i wentylacji oraz odpowiedniej ochrony dla każdej aktywności.
- Stosowania środków zapobiegawczych w celu uniknięcia zagrożeń w miejscu pracy oraz reagowania w razie wypadków podczas wykonywania pracy.
- Szkolenia swoich pracowników, aby byli świadomi powyższych środków i stosowali je, tak aby zapewnić bezpieczeństwo sobie, innym pracownikom, klientom, dostawcom, wykonawcom i współpracownikom oraz wszystkim innym osobom, na które może mieć wpływ ich działalność.

MOSTOSTAL WARSZAWA zaleca, aby dostawcy, wykonawcy i inni współpracownicy posiadali politykę zapobiegania ryzyku zawodowemu, która jest przestrzegana przez wszystkich interesariuszy.

Jakość i środowisko

Ochrona i poszanowanie środowiska naturalnego jest jednym z podstawowych filarów działania MOSTOSTALU WARSZAWA, co przejawia się w przestrzeganiu najlepszych praktyk środowiskowych we

wszystkich działaniach biznesowych oraz w zaangażowaniu w promowanie inicjatyw mających na celu przeciwdziałanie zmianom klimatycznym i ochronę różnorodności biologicznej.

Zgodnie z tą filozofią i praktyką MOSTOSTAL WARSZAWA oczekuje od wszystkich swoich dostawców, kontrahentów i innych współpracowników:

- Prowadzenia skutecznej polityki środowiskowej i przestrzegania obowiązujących przepisów i regulacji w zakresie ochrony środowiska.
- Priorytetyzowania postaw zapobiegających naruszeniom i zachęcających do podejmowania inicjatyw promujących zwiększenie odpowiedzialności za środowisko i osiąganie efektywności w tym zakresie w miejscach swojej aktywności biznesowej, gromadzeniu sprzętu i uzyskiwanych zasobów.
- Projektowania procesów produkcyjnych tak, aby efektywnie wykorzystywały dostępne zasoby i minimalizowały wpływ na środowisko.
- Zachęcania do rozwoju i rozpowszechniania technologii przyjaznych środowisku.
- Zapewnienia skutecznych systemów identyfikacji, kontroli i niwelowania wpływów na środowisko wywoływanych swoją działalnością w zakresie zużycia zasobów naturalnych, zarządzania emisjami, odpadami, substancjami niebezpiecznymi i zrzutami.
- Przywrócenia, używając wszelkich niezbędnych środków, stanu poprzedniego, w przypadku szkód wyrządzonych środowisku naturalnemu.

MOSTOSTAL WARSZAWA zaleca, aby jego dostawcy, wykonawcy i inni współpracownicy stosowali politykę jakości i ochrony środowiska, która gwarantuje poszanowanie i zrównoważone działania na rzecz środowiska.

Zasady te obowiązują wszystkich dostawców, zleceniobiorców i innych współpracowników spółek Grupy Kapitałowej.

MOSTOSTAL WARSZAWA rozważy kontynuację nawiązywania współpracy lub odstąpienie od kontaktów biznesowych z dostawcami, kontrahentami i/lub innymi współpracownikami, którzy nie przestrzegają zasad określonych w niniejszym dokumencie.