

VISTAL GDYNIA S.A.



Kodeks etyki i postępowania

Gdynia, dnia 04 września 2012 r.

Słowo wstępne	3
Polityka Zintegrowanego Systemu Zarządzania VISTAL Gdynia S.A.	3
Najwyższe standardy etyczne	4
Wartości, jakim hołduje Grupa Vistal	5
Zdrowie i bezpieczeństwo:	5
Partnerstwo w biznesie	5
Deklaracja dostawcy i podwykonawcy:	6
Relacje z klientem	6
Gratyfikacje, prezenty, koszty reprezentacji:	6
Sponsorowanie:	7
Finansowanie inicjatyw charytatywnych:	7
Bezpieczeństwo w biznesie	7
Ochrona aktywów i danych:	7
Gromadzenie danych osobowych:	7
Wykorzystywanie danych osobowych:	8
Przekazywanie danych osobowych:	8
Prawa stron trzecich:	8
Ład korporacyjny – przestrzeganie zasad Corporate Governance	9
Świadomość ekologiczna	9
Biznes społecznie odpowiedzialny	9
Standardy pracy:	9
Wolność wyrażania opinii:	9
Praca przymusowa:	10
Praca dzieci:	10
Molestowanie i dyskryminacja:	10
Narkotyki i alkohol:	10
Uwagi końcowe	10
Do obowiązków Rzecznika ds. Etyki należy:	10

Słowo wstępne

Celem wdrożenia jednolitego kodeksu etyki i postępowania w Grupie Vistal jest dążenie do budowania kultury organizacyjnej i usprawnienie procesów zarządzania. Podstawowym fundamentem naszego kodeksu etyki jest obowiązujące prawo oraz uznane przez społeczność międzynarodową prawa człowieka.

Kluczem do sukcesu jest kultura korporacyjna całej Grupy, którą charakteryzuje uczciwość, etyczne działanie oraz odpowiedzialność osobista. Nasz Kodeks Etyki ma dynamiczną strukturę i jest otwarty na nowe normy zachowań. Normy prawne i regulacje mogą zmieniać się w czasie i jednocześnie służyć jasnemu definiowaniu nowych zasad zachowania.

Bycie częścią Grupy Vistal i utożsamianie się z nią stawia przed nami wymóg osobistej odpowiedzialności. Jesteśmy świadomi, że nawet pojedynczy przypadek naruszenia obowiązujących zasad może zniszczyć zarówno nasz osobisty sukces, jak i reputację firmy zdobytą dzięki codziennej pracy naszych pracowników i współpracowników. Zobowiązujemy się przestrzegać przyjętych norm zachowań – naruszenie ich nie będzie tolerowane.

W sytuacjach, dla których nie określono ram prawnych, obowiązują nas te same normy postępowania, jakich oczekujemy od innych. W ten sposób jednoznacznie definiujemy etykę jako nasz punkt odniesienia.

Polityka Zintegrowanego Systemu Zarządzania VISTAL Gdynia S.A.

Priorytetowym celem Grupy jest stałe spełnianie wymagań Klientów poprzez realizację projektów oraz efektywne i skuteczne zarządzanie strategiczne GK VISTAL GDYNIA.

Naszym Klientom pragniemy zapewnić najwyższą jakość usług, opartą na profesjonalizmie, wielodyscyplinarnej wiedzy i wieloletnim praktycznym doświadczeniu oraz wysokiej jakości bezpieczeństwa i higieny pracy wszystkim osobom świadczącym pracę na terenie naszej firmy.

Personel naszej firmy jest kompetentny na podstawie kierunkowego wykształcenia, odbytych szkoleń jakościowych, środowiskowych i BHP, umiejętności interpersonalnych oraz praktycznego, dużego doświadczenia.

Cele dotyczące jakości, ochrony środowiska naturalnego i BHP realizujemy poprzez:

- ✚ stałą orientację na potrzeby i oczekiwania Klientów zarówno zewnętrznych jak i wewnętrznych;
- ✚ indywidualne i rzetelne podejście do każdego Klienta i zdobycie jego trwałego zaufania;
- ✚ świadczenie usług na stabilnym, wysokim poziomie jakościowym;
- ✚ ciągłe doskonalenie i poprawa stanu ochrony środowiska naturalnego i bezpieczeństwa pracy;
- ✚ przestrzeganie obowiązujących przepisów i wymagań prawnych dotyczących środowiska naturalnego, oraz właściwych dla niego aspektów środowiskowych;
- ✚ uwzględnienie nowoczesnych technologii ochrony środowiska przy realizacji projektów;
- ✚ minimalizowanie możliwości powstania w zakładzie wypadku przy pracy lub choroby zawodowej oraz ewidencję zdarzeń potencjalnie wypadkowych;
- ✚ ciągłe podnoszenie świadomości i umiejętności naszych pracowników oraz ich zaangażowania dotyczących stosowania zasad zarządzania środowiskowego i bezpiecznych pracy;
- ✚ poczucie odpowiedzialności za jakość świadczonych usług, doskonalenie wszystkich procesów i działań prewencyjnych realizowanych w organizacji, zgodnie z zasadą wyższości;
- ✚ optymalizację wyniku ekonomicznego;
- ✚ stały rozwój firmy.

Gwarancją osiągnięcia założonych celów jest świadomość Prezesa Zarządu, Członków Zarządu i pracowników firmy o konieczności stałego doskonalenia skuteczności wszystkich procesów ukierunkowanych na uzyskanie satysfakcji naszych Klientów, wynikającej z zaspokojenia ich potrzeb oraz wymagań norm:

PN - EN ISO 9001.2009, PN - EN ISO 14001.2005, OHSAS 18001.2007, PN - N 18001.2004.

Najwyższe standardy etyczne

Grupa Vistal jest przekonana o wadze przestrzegania w ramach swoich praktyk obowiązujących uregulowań, przepisów prawnych i postępowania, zgodnie z wyznaczonymi sobie standardami etycznymi. Niniejszy Kodeks Etyki został zatwierdzony przez Zarząd Grupy Vistal, który zobowiązuje

się do regularnej oceny przestrzegania zasad zawartych w kodeksie oraz aktualizowania jego treści na podstawie uzyskanych wniosków.



Kodeks odzwierciedla wartości etyczne, jakim Grupa Vistal hołduje i jakich chce przestrzegać. Stanowi on dla pracowników Grupy Vistal wzorzec postępowania w stosunku do współpracowników, przełożonych oraz klientów, partnerów i społeczności lokalnych, zarówno w relacjach biznesowych, jak i okołobiznesowych.

Niniejszy kodeks jest rozpowszechniany wśród pracowników Grupy Vistal oraz podwykonawców, a jego postanowienia są aktywnie popularyzowane poprzez działania Rzecznika Etyki, powołanego przez Zarząd Grupy.

Wartości, jakim hołduje Grupa Vistal

Zdrowie i bezpieczeństwo:

Pracownicy Vistal mają prawo do bezpiecznego miejsca pracy. Vistal wyznaczył zerową wizję BHP, czyli:

-  Zero urazów przy pracy
-  Zero chorób zawodowych

Zerowa wizja dotyczy zarówno celu, jak i sposobu myślenia. Vistal stale dąży do wypracowania i stosowania metod, systemów, technologii i kompetencji zbliżających nas do tej wizji.

Każdy pracownik Grupy Vistal zobowiązany jest do pomocy w tworzeniu bezpiecznego miejsca pracy poprzez przyjmowanie na siebie odpowiedzialności za własne zdrowie i bezpieczeństwo oraz za zdrowie i bezpieczeństwo innych osób. Chodzi o zwracanie uwagi na własne zachowanie i o dążenie do zapobiegania wypadkom innych osób.

Partnerstwo w biznesie

Wszystkie pionierzy działalności w ramach Grupy Vistal mają wspólny system wartości, który nadaje kierunek naszej polityce.

System wartości ma zasadnicze znaczenie dla budowania zaufania – do siebie nawzajem, do naszych kontrahentów, klientów i w społeczeństwie.

Grupa Vistal będzie współpracować z partnerami, dostawcami i podwykonawcami przestrzegającymi takich samych wysokich standardów.

Deklaracja dostawcy i podwykonawcy:

Wszyscy dostawcy i podwykonawcy Grupa Vistal zobowiązani są podpisać deklarację dostawcy i podwykonawcy. Dokument ten zawiera zapisy dotyczące praw człowieka, w tym pracy przymusowej, pracy dzieci, wolności stowarzyszeń, godzin pracy, wynagrodzeń, praw mniejszości, praktyk zatrudnienia oraz BHP i ochrony środowiska naturalnego.

Relacje z klientem

Sukces Grupy Vistal zależy od naszej zdolności do dostarczenia produktów i usług o wysokiej jakości, zgodnych z wymaganiami naszych klientów.

Dobre referencje klientów budują reputację Grupy Vistal, a jedynym sposobem ich osiągnięcia jest spójna i przewidywalna jakość naszej pracy w całym łańcuchu wartości. Nasi klienci doceniają nas za perfekcję realizacji międzynarodowych projektów: za jakość i terminowość. (Patrz: Polityka Jakości).

Gratyfikacje, prezenty, koszty reprezentacji:

Grupa Vistal jest zobowiązana do zapewnienia, aby cała jej działalność była prowadzona w sposób zgodny z odnośnymi przepisami krajowymi i międzynarodowymi, zasadami i rozporządzeniami obowiązującymi dla danego kraju, wydanymi przez władze regulujące działalność danego podmiotu. Każdy pracownik Grupy Vistal zobowiązany jest do wykonywania swojej pracy w sposób etyczny i nakazany prawem i nie wolno mu narażać zobowiązania firmy do uczciwego postępowania. Pracownikowi Grupy Vistal nie wolno jest proponować ani przyjmować prezentów, ani innego wynagrodzenia w celu uzyskania jakichkolwiek bezzasadnych korzyści przy reprezentowaniu interesów firmy. (Patrz również: **KODEKS KARNY z dnia 6 czerwca 1997 r. (Dz.U. Nr 88, poz. 553)**, **USTAWA O CBA z dnia 21 maja 2012 r. (Dz.U. z 2012 r. poz. 621)** oraz **USTAWA O ZWALCZANIU NIEUCZLIWEJ KONKURENCJI z dnia 26 czerwca 2003 r. (Dz.U. Nr 153, poz. 1503)**)

Sponsorowanie:

Wszelkie relacje sponsorowania powinny być strategiczne i powinny być zgodne z wartościami Grupy Vistal. Ponadto, wszystkie relacje związane ze sponsorowaniem muszą być skonstruowane na zasadzie zysku i korzyści dla obu stron. W żadnym razie nie jest dozwolone sponsorowanie organizacji i grup religijnych i politycznych.

Finansowanie inicjatyw charytatywnych:

Inicjatywy charytatywne oznaczają przekazywanie darowizn pieniężnych na rzecz lokalnej społeczności, organizacji charytatywnych oraz innych organizacji typu non-profit. Typowymi obszarami takiego wsparcia są: edukacja, zdrowie, sport, kultura, wsparcie dla organizacji pozarządowych, i inne cele wsparcia socjalnego. Nie jest dozwolone finansowanie organizacji politycznych i religijnych.

Darowizny i sponsorowanie zawsze muszą być zgodne z przepisami odnośnego prawa i rozporządzeń oraz z polityką wewnętrzną Grupy.

Bezpieczeństwo w biznesie

Ochrona aktywów i danych:

Każdy pracownik Grupy Vistal ponosi osobistą odpowiedzialność za pomoc w ochronie majątku firmy, takiego jak: sprzęt, budynki, dokumenty i technologie. Majątek firmy nie może być wykorzystywany dla celów osobistych.

Dbłość o ochronę danych Grupy Vistal zobowiązuje się do ochrony danych osobowych swoich pracowników, dostawców, podwykonawców, zleceniobiorców oraz pracowników przedsięwzięć typu joint venture w ramach prowadzonej działalności oraz przy świadczeniu usług i sprzedaży produktów.

Gromadzenie danych osobowych:

Grupa Vistal gromadzi dane osobowe w celach operacyjnych oraz w celu doskonalenia prowadzonej działalności i świadczonych usług. Grupa Vistal przetwarza zgromadzone dane osobowe wyłącznie

w zakresie niezbędnym dla konkretnego i prawnie dozwolonego celu lub na cele wymagane przepisami lokalnego prawa.

Wykorzystywanie danych osobowych:

Grupa Vistal może wykorzystywać dane osobowe zgodnie z celem, w jakim były gromadzone oraz może je przechowywać jedynie tak długo, jak jest to niezbędne dla tego celu. Dostęp do danych osobowych mają wyłącznie pracownicy Grupy Vistal oraz jednostki zależne i stowarzyszone, które posiadają odpowiednie upoważnienia oraz jasne potrzeby biznesowe w zakresie dostępu do tych danych.

Przekazywanie danych osobowych:

Grupa Vistal nie będzie przekazywała danych osobowych żadnym stronom trzecim, z wyłączeniem okoliczności, kiedy przekazanie takich danych usługodawcom jest niezbędne dla świadczenia usług z ich strony. Usługodawcom wolno jest uzyskać jedynie takie dane osobowe, które są im potrzebne do świadczenia ich usług, o ile nie jest to sprzeczne z obowiązującym w tym zakresie prawem.

Prawa stron trzecich:

Grupa Vistal gwarantuje każdemu pracownikowi prawo wglądu do danych osobowych, jakie zostały zgromadzone na jego temat i korygowania ich. Jeżeli jakkolwiek pracownik uzna, że Grupa Vistal nie wywiązała się z wymogów określonych przepisami o przetwarzaniu danych osobowych, ma prawo do zgłoszenia zastrzeżeń w dowolnym czasie. Jeżeli pracownik dozna szkody w wyniku takiego nieprzestrzegania przepisów, ma prawo do zgłoszenia tego faktu Rzecznikowi Etyki. Pracownik Grupy Vistal może również zwrócić się do Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych mającego siedzibę w Warszawie.

Ład korporacyjny – przestrzeganie zasad Corporate Governance

Kodeks postępowania jest dokumentem pierwszego szczebla w systemie ładu korporacyjnego Grupy Vistal. Polityka obowiązująca w koncernie musi być zgodna z Kodeksem postępowania.

Świadomość ekologiczna

Wszystkie firmy powinny przyczyniać się do ochrony środowiska naturalnego. Grupa Vistal prowadzi stałe prace na rzecz zmniejszenia wpływu, jaki jego działalność i produkty wywierają na środowisko. Inicjatywy w zakresie rozwoju metod kierowania BHP, szkolenia i system zarządzania zawierają wyraźne komponenty koncentrujące się na środowisku naturalnym. (Patrz również: Polityka HSE)

Biznes społecznie odpowiedzialny

Vistal zobowiązuje się do prowadzenia działalności zgodnie z podstawowymi prawami człowieka określonymi w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka ONZ (z 1948 r.), która definiuje szereg podstawowych zasad dotyczących praw religijnych, politycznych, kulturowych, ekonomicznych i społecznych.

Standardy pracy:

Grupa Vistal zobowiązuje się do przestrzegania ośmiu głównych konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP), w tym zakazu pracy przymusowej oraz zatrudniania dzieci i osób małoletnich. Konwencje podejmują również niektóre podstawowe wymagania dotyczące wynagrodzeń, godzin pracy, świadczeń socjalnych oraz warunków BHP, które muszą być rozważane w kontekście wymogów prawnych i najlepszych praktyk w danym kraju.

Wolność wyrażania opinii:

Wszyscy pracownicy Grupy Vistal mają prawo do wyrażania swoich poglądów i problemów w dobrej wierze, na przykład w odniesieniu do warunków pracy, bez obaw o reperkusje. Pracownicy mogą składać swoje opinie na ręce Rzecznika Etyki lub członków Zarządu Grupy.

Praca przymusowa:

Grupa Vistal nie akceptuje żadnej formy pracy przymusowej.

Praca dzieci:

Grupa Vistal nie akceptuje pracy dzieci i nie zatrudnia dzieci poniżej 18 .

Molestowanie i dyskryminacja:

Pracownicy Grupy Vistal mają prawo do miejsca pracy wolnego od molestowania i dyskryminacji. Dlatego każdy pracownik Grupy Vistal zobowiązany jest do zachowania szacunku wobec wszystkich innych osób, z którymi ma kontakt podczas swojej pracy. Każdy pracownik Grupy Vistal zobowiązany jest do współtworzenia środowiska wolnego od dyskryminacji na tle religii, koloru skóry, płci, orientacji seksualnej, wieku, narodowości, rasy lub niesprawności. Żadnemu pracownikowi Grupy Vistal nie wolno tyranizować, molestować, poniżać, grozić ani generalnie traktować innych ludzi w sposób pozbawiony szacunku.

Narkotyki i alkohol:

Podczas dnia pracy obowiązuje zakaz spożywania alkoholu i używania środków odurzających. Zakaz ten obowiązuje na terenie obiektów firmy oraz podczas wykonywania pracy w jakimkolwiek innym miejscu, w tym w obiektach naszych klientów.

Uwagi końcowe

Wszelkie niejasności, problemy związane z interpretacją treści Kodeksu Etycznego rozwiązuje powołany przez Zarząd Rzecznik ds. Etyki. Pracownicy Grupy Vistal są zachęceni do zgłaszania wszelkich uwag i modyfikacji związanych z treścią niniejszego Kodeksu Etycznego.

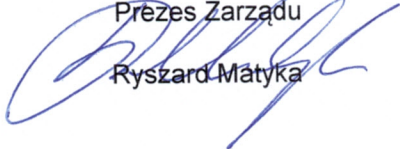
Do obowiązków Rzecznika ds. Etyki należy:

- wspieranie pracowników w przestrzeganiu kodeksu etycznego,
- promowanie idei kodeksu wewnątrz firmy,

- aktualizacja treści kodeksu,
- odpowiadanie stosownymi przedsięwzięciami na bieżące problemy pracowników związane z etyką podejmowanych przez nich działań biznesowych.

Wszystkie osoby zaangażowane w działalność Vistal muszą szczegółowo znać treść niniejszego Kodeksu. Naruszanie jego zapisów lub zachęcanie innych do ich naruszenia może spowodować sankcje dyscyplinarne, po wypowiedzeniu umowy o pracę włącznie.

Prezes Zarządu
Ryszard Małyka



Gdynia, 04.09.2012 r.