



Kodeks Postępowania Pracowników Centrum Techniki Okrętowej S.A.

I. Cel

Celem Kodeksu Postępowania Pracowników Centrum Techniki Okrętowej S.A., zwanego dalej Kodeksem, jest promowanie dobrych praktyk postępowania wśród pracowników Centrum Techniki Okrętowej S.A. oraz firm/instytucji i osób współpracujących ze Spółką, zwanych dalej Partnerami.

Kodeks precyzuje zasady postępowania i zobowiązuje do ich przestrzegania pracowników Spółki.

Centrum Techniki Okrętowej S.A. oczekuje, że pracownicy Spółki oraz Partnerzy Spółki, będą przestrzegać w swoich działaniach zasad wymienionych w niniejszym Kodeksie.

II. Definicje

Spółka – Centrum Techniki Okrętowej S.A.

Pracownik – osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę lub innej umowy cywilno-prawnej

Partner – osoba/firma będąca dostawcą/podwykonawcą/kontrahentem Spółki; osoba/firma/instytucja współpracująca ze Spółką w różnych sferach jej działalności

Przedstawiciele władzy – osoby zasiadające w organach władzy centralnej i samorządowej, a także osoby zatrudnione w urzędach, instytucjach takich jak ZUS, US oraz innych organach administracji publicznej

III. Postanowienia ogólne

1. Spółka przestrzega wysokich norm etyki biznesu i uczciwości, przestrzegając przepisów prawa obowiązujących w Polsce oraz w krajach Partnerów, o ile nie stoją one w sprzeczności z prawem polskim.
2. Obowiązujące w Spółce wewnętrzne akty normatywne odzwierciedlają wartości i zasady zawarte w niniejszym dokumencie.
3. Odpowiedzialność za biznesowe działania Spółki oznacza konieczność osiągania zysku, przy jednoczesnym utrzymywaniu ryzyk z tym związanych na odpowiednim poziomie. Osiąganie zysku nie może jednak usprawiedliwiać naruszania przepisów prawa i nieprzestrzegania standardów postępowania określonych niniejszym Kodeksem.
4. Wszyscy pracownicy Spółki, którzy podejmują współpracę z Partnerami Spółki, zobowiązani są upewnić się, że druga strona zapoznała się z niniejszym Kodeksem, rozumie jego zapisy oraz że w swojej działalności kieruje się zasadami nie stojącymi w sprzeczności z Kodeksem.
5. Spółka rezerwuje sobie prawo rozwiązania umowy/przerwania współpracy z Partnerem, jeśli uzna, że Partner ten w swojej działalności kieruje się

zasadami będącymi w sprzeczności z zasadami określonymi niniejszym Kodeksem.

6. Spółka unika kontaktów biznesowych z podmiotami bezpośrednio związanymi z jakąkolwiek siłą polityczną lub ugrupowaniem (partie polityczne).

IV. Zasady postępowania

1. Prawo pracy i prawa człowieka

1) Dyskryminacja

Spółka nie stosuje praktyk dyskryminacyjnych z przyczyn związanych z płcią, wiekiem, niepełnosprawnością, pochodzeniem etnicznym, wyznaniem, rasą, religią, narodowością, przekonaniami politycznymi, przynależnością związkową, orientacją seksualną.

Wszelkie decyzje związane z zatrudnieniem, począwszy od zawarcia umowy o pracę lub innej umowy stanowiącej podstawę prawną współpracy, aż do jego zakończenia, opierają się na obiektywnych kryteriach, mających uzasadnienie w przepisach prawa.

2) Podstawy prawne zatrudniania

Niezależnie od podstawy prawnej zatrudnienia pracownika, umowy sporządzane są w formie pisemnej. Każda ze stron umowy otrzymuje po jednym jej egzemplarzu.

3) Praca przymusowa

Spółka nie korzysta z żadnych form pracy przymusowej. Pracownicy mają możliwość swobodnego opuszczenia stanowiska pracy po zakończonej pracy.

4) Zatrzymywanie oryginalnych dokumentów osobistych

Spółka nie zatrzymuje oryginalnych dokumentów osobistych pracowników, wymaga jedynie ich okazania celem sporządzenia kopii lub sprawdzenia wiarygodności kopii, albo też potwierdzenia tożsamości osoby.

5) Zatrudnianie nieletnich

Spółka nie zatrudnia nieletnich. Dopuszcza się zatrudnianie młodocianych w wieku powyżej 16 lat, celem praktycznej nauki zawodu.

6) Wolność zrzeszania się i zbiorowych negocjacji

Spółka przestrzega prawa pracowników do tworzenia związków zawodowych i prowadzenia zbiorowych negocjacji.

7) Przeciwdziałanie wykorzystywaniu

Spółka podejmuje działania mające na celu ochronę pracowników przed wszelkimi formami znęcania się fizycznego, psychicznego, stosowaniem mobbingu oraz przed innymi aktami mającymi charakter pogroźek w miejscu pracy, zarówno ze strony współpracowników, przełożonych i podwładnych.

8) Czas pracy (dotyczy stosunków pracy)

Spółka przestrzega przepisów dotyczących czasu pracy, w tym dotyczących dobowej, średniodobowej normy czasu pracy, dobowego i tygodniowego odpoczynku.

Dobowa norma czasu pracy wynosi 8 godzin.

Praca w godzinach nadliczbowych wymagana jest od pracowników wyłącznie w wyjątkowych i krótkotrwałych okolicznościach. Może ona wynosić przeciętnie do 8 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym. Praca w godzinach nadliczbowych rekompensowana jest stosownym dodatkowym wynagrodzeniem lub czasem/dniem wolnym od pracy.

Niedziele i święta są dniami wolnymi od pracy.

W Spółce obowiązuje przeciętnie pięciodniowy tydzień pracy w danym okresie rozliczeniowym.

9) Wynagrodzenia

Spółka zapewnia pracownikom dostęp do informacji nt. zasad wynagradzania, awansowania oraz przyznawania świadczeń dodatkowych związanych z pracą.

Spółka zapewnia pracownikom prawo do godziwego wynagrodzenia za wykonaną pracę, w wysokości nie mniejszej niż ustawowe minimum wypłacane zgodnie z przepisami prawa w tym zakresie.

10) Bezpieczeństwo i higiena pracy

Spółka zapewnia pracownikom warunki pracy zgodne z przepisami BHP, p. pożarowymi, w szczególności poprzez następujące działania:

- wyposażanie pracowników w ubrania robocze, środki ochrony indywidualnej,
- dostęp do właściwych warunków higieniczno – sanitarnych,
- podejmowanie działań zapobiegających wypadkom przy pracy oraz minimalizujących ryzyka zawodowe,
- regularne szkolenia z zakresu BHP,
- powołanie zakładowej komisji bhp i konsultowanie z nią spraw z zakresu BHP.

2. Środowisko naturalne

1) Spółka stosuje się do wszelkich krajowych przepisów dotyczących ochrony środowiska oraz prowadzi swoją działalność w sposób przyjazny dla środowiska.

2) Spółka posiada i stosuje procedury dotyczące korzystania, gromadzenia, zagospodarowania, unieszkodliwiania środków/ odpadów szkodliwych dla środowiska, które są wykorzystywane i/lub wytwarzane podczas jej działalności.

3) Spółka dąży do coraz szerszego wykorzystywania technologii i rozwiązań służących obniżeniu emisji zanieczyszczeń do środowiska naturalnego.

3. Etyka biznesowa – przeciwdziałanie korupcji

Spółka prowadzi swoją działalność w sposób etyczny, tj.:

- nie stosuje żadnych form przekupstwa, korupcji, wyłudzenia, defraudacji,
- przestrzega prawa w zakresie praktyk monopolowych i konkurencji,
- chroni poufne informacje swoich Partnerów.

1) Łapownictwo i korupcja

Żaden pracownik Spółki nie może dostarczać niedozwolonych korzyści Partnerom ani wymagać/przyjmować od nich tych korzyści.

Każde żądanie lub oferta łapówki winny być natychmiast odrzucone i zgłoszone przełożonemu.

2) Prezenty

Wychodząc z założenia, że prezenty mają bezpośredni wpływ na decyzję osoby obdarowanej, tak aby odpowiadała ona oczekiwaniom osoby dającej prezent i to niezależnie od interesu Spółki, nie należy przyjmować i przekazywać prezentów.

Dopuszcza się sytuacje wyjątkowe, w których wykluczone jest prawdopodobieństwo wywierania wpływu na daną decyzję, przy zachowaniu następujących zasad:

- wartość prezentu nie może wywołać u osoby obdarowanej i dającej wrażenia nieuczciwości czy niestosowności,
- w krajach, w których prezenty są zwyczajem wyrażania uprzejmości, Spółka stosuje się do przepisów prawnych obowiązujących w tych krajach, mając na uwadze przepisy polskie w tym względzie oraz jakie konsekwencje może mieć tego typu zachowanie dla wizerunku Spółki.

4. Konkurencja, konflikt interesów

- 1) Spółka przestrzega zasad uczciwej konkurencji. Pracownicy nie mogą podejmować żadnych działań mogących w jakikolwiek sposób kolidować z zasadami uczciwej konkurencji, tj. wchodzić w jakiegokolwiek układy z innymi przedsiębiorstwami czy ustalać konkretnych sposobów działania, które mają na celu uniemożliwienie, ograniczanie, bądź zafałszowanie działań konkurencji.
- 2) Pracownicy Spółki zobowiązani są do niezwłocznego informowania swojego przełożonego o zaistniałym lub potencjalnie mogącym wystąpić konflikcie interesów.

5. Działania publiczne, społeczne zaangażowanie

- 1) Spółka angażuje się w przygotowywanie projektów ustaw i innych przepisów prawnych mających wpływ na relacje biznesu z administracją, nauki z biznesem, zarówno bezpośrednio, jak też poprzez aktywne członkostwo w różnego rodzaju organizacjach, stowarzyszeniach o zasięgu krajowym i międzynarodowym.
- 2) Wszelkie darowizny, w tym pieniężne, dokonywane są w ramach uregulowań i procedur obowiązujących w Spółce.
- 3) Spółka nie jest związana z żadną z sił politycznych i nie sponsoruje żadnej partii, ugrupowania czy innych organizacji, o których wiadomo, że są związane z określoną siłą polityczną.

6. Komunikacja

- 1) Zarząd i kierownicy komórek organizacyjnych Spółki dbają o to, aby pracownicy znali i przestrzegali wszystkich istotnych przepisów, które się do nich odnoszą.
- 2) Spółka przywiązuje szczególną wagę do odpowiedniej komunikacji z Partnerami, opartej na rzetelności i profesjonalizmie.
- 3) Informacje, które są udzielane, zwłaszcza urzędom, są kompletne, bezstronne i aktualne.
- 4) Spółka nie komentuje pogłosek.

V. Postanowienia końcowe

1. Podczas rozstrzygania, czy sposób rozumienia lub postępowania jest zgodny z niniejszym Kodeksem, odwołujemy się do zdobytego doświadczenia zawodowego, zgromadzonej wiedzy na temat standardów wykonywania pracy oraz przepisów obowiązujących w tym zakresie.
2. Obowiązkiem każdego pracownika jest znać i przestrzegać zasady zawarte w niniejszym Kodeksie.
3. Kodeks publikowany jest w intranecie oraz na stronie internetowej Spółki.
4. W stosunku do pracowników winnych naruszenia zasad zawartych w niniejszym Kodeksie, podejmowane będą stosowne działania przewidziane przepisami prawa.

VI. Przepisy stanowiące podstawy dla zasad zawartych w niniejszym Kodeksie:

1. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks Pracy (Dz.U. 1998 nr 21 poz. 94 z późn. zm.) oraz przepisy wykonawcze do kodeksu pracy.
2. Powszechna Deklaracja Praw Człowieka uchwalona przez Zgromadzenie Ogólne ONZ w 1948 r.
3. Wytyczne Międzynarodowej Organizacji Pracy w sprawie BHP (ILO-OSH-2001).
4. Deklaracja Międzynarodowej Organizacji Pracy o Fundamentalnych Zasadach i Prawach w Pracy z 1998 r.
5. Konwencje MOP: dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych (nr 87 z 1948 r.); dotycząca stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych (nr 98 z 1949 r.).
6. Konwencja Praw Dziecka, konwencja MOP dotycząca najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia (nr 138 z 1973 r.), konwencja MOP dotycząca zakazu i natychmiastowych działań na rzecz eliminacji pracy dzieci (nr 182 z 1999 r.).
7. Konwencja MOP dotycząca pracy przymusowej (nr 29 z 1930 r.), Konwencja dotycząca zniesienia pracy przymusowej (nr 105 z 1957 r.).
8. Konwencja MOP dot. dyskryminacji w zakresie zatrudniania i wykonywania zawodu (nr 111 z 1958 r.) oraz Konwencja MOP dotycząca jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za prace jednakowej wartości (nr 100 z 1951 r.).
9. W zakresie ochrony środowiska – Deklaracja z Rio de Janeiro w sprawie środowiska i rozwoju oraz Agenda 21.
10. Konwencja ONZ przeciwko korupcji.