

**Wprowadzenie
Prezesa Zarządu Spółki NET MARINE GROUP
do Kodeksu Etyki**

Zarząd Net Marine Group Sp. z o.o. uznaje, że długoterminowe interesy naszych Spółek i jej udziałowców zależą od przestrzegania obowiązującego prawa i od wysokich standardów etycznego postępowania. Będziemy okresowo uaktualniać postanowienia tego Kodeksu i zobowiązujemy się do dokonywania zmian w jego treści, gdy zajdzie taka potrzeba.

Wszyscy nasi pracownicy są zobowiązani do postępowania zgodnie z Kodeksem Etyki Net Marine Group. Konsultanci, kontrahenci i partnerzy pracujący z nami lub dla nas powinni być informowani o istotnych przepisach i standardach, jak również zobowiązani do postępowania zgodnie z nimi. Kadra kierownicza odpowiada za upewnienie się, że niniejszy Kodeks jest przestrzegany.

Zależy nam na właściwym prowadzeniu interesów, ponieważ to buduje lojalność i zaufanie pomiędzy naszymi pracownikami, klientami, udziałowcami oraz społecznościami, w których działamy.

Choć niniejszy Kodeks dotyka niektórych spośród najważniejszych zagadnień, nie wyczerpuje on wszystkich. Złotą zasadą jest jawność, jak również przestrzeganie zasad zdrowego rozsądku. Pracownicy mogą otrzymać ogólne wskazówki od swoich przełożonych albo od naszych Radców Prawnych jeśli mają wątpliwości dotyczące interpretacji Kodeksu.

Kodeks Etyki Net Marine Group będzie na bieżąco przekazywany i udoskonalany poprzez naszą codzienną praktykę. Kodeks jest zakorzeniony w naszych wartościach i oczekuje się, że każdy z naszych pracowników będzie postępował zgodnie z jego postanowieniami.

Z wyrazami szacunku

Przemysław MAŃKOWSKI



Prezes Zarządu

Kodeks Etyki ver. 2.0
Szczecin, 1.01.2023

Kodeks ETYKI

NET MARINE GROUP

I. DEFINICJE

§1

Ilekcroć w niniejszym akcie jest mowa o:

1. Spółkach – rozumie się przez to Spółki należące do NET MARINE GROUP:
 - Net Marine Group
 - Net Marine – Marine Power Service
 - Stocznia Pomerania
 - Znik Net Marine – Marine Power Service
 - Halifax P
 - Astillero
 - Net Marine Nieruchomości

II. PRZESTRZEGANIE PRAWA

§2

1. Pracownicy Spółek w działalności wewnętrznej i zewnętrznej Spółek, przestrzegają prawa i obowiązki wynikające z polityki Grupy oraz przepisów powszechnie obowiązującego prawa.
2. Pracownicy Spółek niestosujący się do przepisów wewnętrznych firmy, a w szczególności do przepisów niniejszego aktu, mogą zostać pociągnięci do odpowiedzialności dyscyplinarnej, w tym może zostać z nimi rozwiązana umowa o pracę, jeżeli zajdą ku temu podstawy.
3. Ponadto, od wszystkich osób działających na rzecz Spółek lub świadczących dla niej usługi, jak również od wszystkich jej partnerów biznesowych oczekuje się stosowania zasad i standardów identycznych z opisanymi w niniejszym Kodeksie lub podobnych do nich. Kodeks jest wiążący wewnątrz Spółek, nie powoduje powstawania żadnych praw po stronie osób trzecich ani nie nakłada na nie zobowiązań względem Grupy Spółek.
4. Pracownicy mają obowiązek działać w sposób odpowiedzialny, nie angażować się w żadne niestosowne działania, w szczególności umyślnie lub celowo nie ignorować postanowień niniejszego Kodeksu, nie naruszać go ani nie nakłaniać innych do jego naruszania oraz zobowiązani są bezzwłocznie zgłaszać swoim zwierzchnikom wszelkie niepokojące kwestie lub próby oszustwa bądź naruszenia przepisów prawa, zasad czy innych regulacji.
5. Każda Spółka Grupy zapewnia, że wszystkie zgłoszenia będą traktowane jako ściśle poufne.

6. Osoby dokonujące zgłoszeń w dobrej wierze, nie muszą się obawiać żadnych działań odwetowych. Działania takie są bowiem traktowane jako sprawa bardzo poważna i nie będą tolerowane. Każda Spółka Grupy odpowiada za stworzenie środowiska pracy wolnego od działań odwetowych.

§3

1. Każda Spółka Grupy i jej pracownicy we wszystkich aspektach działalności zachowują wysoki poziom etyki zawodowej oraz spełniają wszelkie mające zastosowanie obowiązki prawne i regulacyjne w zakresie ochrony konsumentów i ochrony konkurencji.
2. Każda Spółka Grupy w odpowiedni sposób chroni oraz wykorzystuje dane osobowe i poufne kontrahentów, a w każdej Spółce została wdrożona Procedura Ochrony Danych Osobowych. Ujawnianie są informacje jedynie w celu przestrzegania obowiązujących przepisów prawa i regulacji w przypadkach, gdy jest to na ich podstawie dozwolone.
3. Spółki dokładają wszelkich starań w celu utrzymywania i ciągłego ulepszania skutecznego systemu kontroli wewnętrznej oraz systemu zarządzania ryzykiem.
4. Spółki dokładają wszelkich starań i ma na celu promowaniu wolnego i konkurencyjnego rynku. Spółki działają zgodnie z zasadami uczciwej konkurencji, a także zasadami regulującymi zachowania rynkowe na poziomie międzynarodowym.
5. Spółki pozostają politycznie neutralne. Jedynie upoważniony do tego personel może brać udział w lobbingu, tj. prezentowaniu naszego stanowiska bądź opinii w ramach procesu legislacyjnego lub stanowienia prawa.

III.

DOBÓR AGENTÓW I POŚREDNIKÓW

§4

1. W przypadku podejmowania współpracy z agentami lub pośrednikami w celu reprezentowania interesów Grupy Spółek, pracownik poszczególnej Spółki dokonuje ich wyboru z należytą starannością, kierując się dobrem Spółki oraz dbając, aby ich działanie nie zagrażało reputacji Spółki oraz nie narażało jej na odpowiedzialność karną.
2. Zapewniamy produkty i usługi, w odniesieniu do których posiadamy odpowiednie licencje/zezwolenia oraz wymaganą wiedzę i infrastrukturę. Zależy nam na tym, aby nasze produkty i usługi były w najlepszy możliwy sposób zgodne z interesami naszych Klientów.
3. Spółki i jej pracownicy mają obowiązek zawsze przekazywać kontrahentom jasne oraz odpowiednie i rzetelne informacje.
4. W toku naszej działalności biznesowej Spółki starają się identyfikować potencjalne konflikty interesów i ich unikać. Pracownicy zobowiązani są zapewnić, że ich własne interesy nie wchodzi w konflikt z ich obowiązkami wobec Spółek, ani ze zobowiązaniami Spółek względem kontrahentów.

IV.

OFICJALNE SPOTKANIA

§5

1. Każda Spółka może polecić pracownikom Spółki uczestnictwo w oficjalnych posiłkach oraz wydarzeniach rozrywkowych z aktualnymi lub potencjalnymi klientami Spółki. Uzasadnione wydatki poniesione z tego tytułu przez pracownika Spółki podlegają refundacji przez Spółkę.
2. W przypadku, gdy w oficjalnym posiłku lub wydarzeniu rozrywkowym uczestniczy więcej niż jeden z pracowników Spółki, wydatek z tego tytułu powinien ponieść pracownik zajmujący najwyższe stanowisko spośród obecnych pracowników Spółki.
3. Ze wszystkimi naszymi i kontrahentami komunikujemy się i współdziałamy w sposób szczerzy oraz uczciwy.
4. Obowiązkiem Spółek i jej pracowników jest chronienie swojej reputacji.
5. W Spółkach panuje zasada przejrzystości w zakresie przekazywania informacji korporacyjnych, która jest kluczowym elementem naszej działalności oraz istotnym komponentem naszego ładu korporacyjnego.

V. KORZYŚĆ MAJĄTKOWA

§6

1. Pracownikom Spółek w Grupie zakazuje się przyjmowania wszelkich korzyści majątkowych w związku z wykonywaną pracą.
2. Pracownicy Spółek w Grupie wykonując pracę nie kierują się osobistymi przekonaniem ani zobowiązaniami wobec kontrahentów Spółek.
3. Pracownicy mogą przyjmować lub oferować tylko takie prezenty czy zaproszenia, które są stosowne w danych okolicznościach. W żadnym przypadku nie dopuszcza się oferowania lub przyjmowania prezentów w formie gotówki lub ekwiwalentów pieniężnych. W żadnym też przypadku podarunki, zaproszenia bądź wydatki firmowe nie będą mieć formy pozwalającej na zinterpretowanie ich (lub intencji stojących za nimi) jako łapówek lub innych niewłaściwych form wynagrodzenia bądź płatności.

§7

1. Pracownikom Spółek zakazuje się wręczania korzyści majątkowych w celu osiągnięcia pożądanego przez Spółki stanu rzeczy. Złamanie zakazu pociąga za sobą odpowiedzialność dyscyplinarną wobec tego pracownika.
2. Pracownicy Spółek w Grupie działają na rzecz Spółki w sposób zgodny z prawem i polityką firmy. Niedopuszczalne są działania narażające wizerunek firmy i jej renomę na jakiegokolwiek uszczerbek.
3. Łapówki mogą przyjmować wiele form, włączając w to oferowanie lub przyjmowanie bezpośrednich lub pośrednich płatności, usług, drogich podarunków, darowizn na cele charytatywne, jak również sponsoring, preferencyjne traktowanie lub drobne gratyfikacje w zamian za wykonanie przysługi. Pracownik ma obowiązek odrzucić każdą ofertę przekupstwa lub dotyczącą nielegalnych korzyści. Akty przekupstwa lub korupcji popełnione przez pracowników, dostawców i inne osoby, z którymi prowadzimy interesy lub które działają w naszym imieniu są niedopuszczalne.
4. Zarządy Spółek nakazują zachować szczególną ostrożność w przypadku kontaktów z urzędnikami publicznymi. Spółki w Grupie nie biorą udziału w żadnych transakcjach, co do których

istnieje podejrzenie, że może przy nich dochodzić do prób przekupstwa lub że mają one charakter korupcyjny.

VI. DZIAŁALNOŚĆ POZA SPÓŁKAMI

§8

1. Pracownicy Spółek nie angażują się w działania, które mogłyby pociągać za sobą konflikt interesów między pracownikiem a Spółką, czy też kontrahentami Spółki.
2. W razie wątpliwości, czy dane działanie pociąga za sobą konflikt interesów, pracownik Spółki poddaje tę kwestię rozważeniu przez osobę, której bezpośrednio podlega.

§9

1. Zajęcie przez pracownika Spółki w Grupie stanowiska kierowniczego w innej firmie, a także sprawowanie funkcji w radzie nadzorczej lub zarządzie innego przedsiębiorstwa wymaga zgody osoby, której pracownik ubiegający się o to stanowisko lub funkcję, bezpośrednio podlega.
2. Każda Spółka w Grupie promuje środowisko, w którym wszyscy członkowie zespołu traktują się z szacunkiem. Każda Spółka ceni i wspiera różnorodność, ponieważ pozwala ona na dostrzeganie różnych punktów widzenia. Celem każdej Spółki w Grupie jest maksymalizacja różnorodności w zespołach i zapewnienie jej również na najwyższych poziomach zarządzania.
3. Dyskryminacja i mobbing (na przykład, z powodu wieku, pochodzenia etnicznego, rasy, koloru skóry, narodowości, religii lub przekonań, opinii politycznych bądź innych, płci, orientacji seksualnej lub niepełnosprawności) są niezgodne z koncepcją utrzymania środowiska pracy sprzyjającego integracji, w którym pracownicy mogą osiągać najwyższe poziomy indywidualnej produktywności, jak również nasze cele biznesowe. W każdej Spółce w Grupie nie ma miejsca ani usprawiedliwienia dla jakiegokolwiek formy dyskryminacji, mobbingu czy zastraszania.
4. W razie wystąpienia zdarzenia, o jakim mowa w ustępie 3 powyżej każdy z pracowników może, także anonimowo, zgłosić poprzez dedykowane poufne kanały zgłoszeń funkcjonujące w Grupie, w szczególności:
 - a. za pomocą poczty elektronicznej na adres: skarga@nmgroun.pl
 - b. w formie listownej na adres Net Marine Group sp. z o.o. sp.k. z siedzibą w Szczecinie przy ul. Kotwicznej 13, z dopiskiem na kopercie, np. „zgłoszenie nieprawidłowości”, „”, itp.;
 - c. osobiście lub telefonicznie do Prezesa Zarządu Przemysław Mańkowskiego (nr tel. +48664067900) lub innego pracownika Grupy. Pracownik, do którego osobiście lub telefonicznie zgłoszono nieprawidłowość dokumentuje zgłoszenie w formie karty zgłoszenia, protokołu;
 - d. poprzez wrzucenie pisma do skrzynki na listy zamieszczonej przy drzwiach do siedziby lub złożenie koperty w sekretariacie.

§10

1. Każda Spółka w Grupie stosuje uczciwe praktyki związane z zatrudnieniem dające znacznie większe efekty aniżeli samo zapewnienie, że Spółka przestrzega obowiązujących przepisów prawa pracy.
2. Każda Spółka w Grupie stara się, by Spółka była miejscem, w której chcą pracować najlepsi, w której pracowników zatrudnia się i awansuje na podstawie kryteriów merytorycznych (tj. osiągnięć i doświadczenia zawodowego) – miejscem oferującym możliwości rozwoju, a także w którym można pogodzić życie zawodowe i prywatne.
3. Wszystkie Spółki w Grupie wysoko cenią sobie pracę zespołową, a także pomagamy naszym pracownikom osiągnąć pełnię potencjału. Spółki zachęcają też do przyjmowania proaktywnej postawy i konstruktywnego podejścia do zmian, starając się je w miarę możliwości przewidzieć.
4. We wszystkich Spółkach w Grupie wymagamy od naszych pracowników zdrowego osądu i proaktywnego zarządzania ryzykiem związanym z ich codzienną działalnością.
5. Wyrażane przez pracownika Spółek osobiste opinie i poglądy nie mogą być odbierane jako stanowisko Spółki.
6. Pracownik ma obowiązek zadbać, aby wyrażane przez niego opinie i poglądy nie były odbierane jako stanowisko Spółek będących w Grupie.