



KODEKS POSTĘPOWANIA



CODE
OF CONDUCT



SPIS TREŚCI

I. KULTURA MIEJSCA PRACY	5
SWOBODA WYPOWIEDZI	5
ZAUFANIE I SZACUNEK	5
WSPÓŁPRACA	6
TOLERANCJA I ZAKAZ DYSKRYMINACJI	6
PRZECIWDZIAŁANIE MOBBINGOWI I STALKINGOWI	7
ZAKAZ PRZEMOCY	7
MOLESTOWANIE SEKSUALNE	7
ZAKAZ STOSOWANIA ŚRODKÓW ODURZAJĄCYCH	7
HIGIENA W MIEJSCU PRACY	8
MAJĄTEK PRZEDSIĘBIORSTWA I POWIERZONE MIENIE	8
II. STAŁY ROZWÓJ	9
MINIMUM SZKOLENIOWE	9
SZKOLENIA Z TECHNIKI LOTNICZEJ	9
WDRAŻANIE INNOWACYJNYCH ROZWIĄZAŃ	10
III. TROSKA O ŚRODOWISKO I DZIAŁANIA SPOŁECZNE	11
WSPARCIE EDUKACJI	11
IV. PROFESJONALIZM I DOŚWIADCZENIE	12
OPTYMALIZACJA CZASU PRACY	13
PROFESJONALIZM OBSŁUGI	13
OCHRONA WIZERUNKU FIRMY	13
KONTAKTY Z MEDIAMI	13
SOCIAL MEDIA	14
BUDOWANIE MARKI POLSKIEJ	14
KULTURA JĘZYKA	14
KOMUNIKACJA OPERACYJNA	14
KONFLIKT INTERESÓW	15
V. BEZPIECZEŃSTWO, OCHRONA I JAKOŚĆ USŁUG	16
SAFETY CULTURE	16
JUST CULTURE	16
SECURITY CULTURE	16
QUALITY SYSTEM	17
CYBERBEZPIECZEŃSTWO	17
OCHRONA DANYCH OSOBOWYCH	17
VI. TRANSPARENTNOŚĆ I LOJALNOŚĆ	18
PRZESTRZEGANIE ZASAD UCZCIWEJ KONKURENCJI	18
POLITYKA ANTYKORUPCYJNA	18
INFORMACJE POUFNE	18

Drodzy Pracownicy,



Niewątpliwie to ludzie są sercem naszej spółki! To dzięki Wam jesteśmy w stanie realizować naszą misję, utrzymując standard świadczonych przez nas usług na najwyższym poziomie. Przedstawiony tu Kodeks Postępowania został stworzony z myślą o wszystkich pracownikach LS Technics Sp. z o.o. (dalej również jako „spółka”) jako swoisty instruktaż przyjętych zasad postępowania, jakich oczekujemy wzajemnie od siebie. Kodeks zawiera informacje dotyczące praw i obowiązków zatrudnionych i współpracowników, jednocześnie udzielając jasnych i pomocnych wskazówek dotyczących codziennego funkcjonowania w ramach naszej organizacji. Ma on ponadto uczulać na możliwość zaistnienia niepokojących praktyk i rozwijać umiejętność oceny w przypadku wystąpienia niepożądanych zachowań.

Dodatkowo, celem niniejszego Kodeksu jest promowanie odpowiednich postaw, ujętych w katalogu ramowych zasad postępowania, w rozmaitych sytuacjach biznesowych. Opisane w nim reguły postępowania pomogą budować trwałe relacje międzyludzkie wewnątrz i poza organizacją.

Kodeks nasz został stworzony również po to, aby wspierać Was w pełnieniu ról zawodowych na wszystkich szczeblach zatrudnienia.

Zaleca się postępowanie zgodne z zasadami niniejszego Kodeksu, a jego ignorowanie może prowadzić do wszczęcia działań dyscyplinujących i wyciągnięcia konsekwencji w stosunku do osób naruszających zasady.

Niniejszy kodeks należy interpretować i stosować równolegle z obowiązującymi w spółce politykami, procedurami, regulaminami, instrukcjami i innymi dokumentami stworzonymi na potrzeby uregulowania poszczególnych zasad obowiązujących w naszej organizacji. Równocześnie Kodeks nie pozbawia ani nie umniejsza ochrony prawnej przysługującej na podstawie powszechnie obowiązujących przepisów prawa.

Zachęcamy Was do zadawania pytań, w razie potrzeby udzielenia wyjaśnień, a także do zgłaszania wszelkich problemów związanych z przestrzeganiem niniejszego Kodeksu. Wszelkie zapytania prosimy kierować na adres [e-mail: coc@lst.aero](mailto:coc@lst.aero)



PAWEŁ PILARSKI
PREZES ZARZĄDU LS TECHNICS

Drogie koleżanki i koledzy,



Kodeks Postępowania nakłada na nas obowiązek zachowania najwyższych standardów podczas wykonywania codziennej pracy. Nie mam wątpliwości, że dokument ten jest doskonałym przewodnikiem i bardzo ważnym narzędziem w budowaniu nowoczesnej, dynamicznej i proinnowacyjnej organizacji. Fundamentem tej organizacji jest współpraca i wzajemny szacunek. Bycie liderem to możliwości sprostania wysokim oczekiwaniom naszych klientów, ale także umiejętność budowania trwałych wewnętrznych relacji w różnorodnym, międzynarodowym środowisku, jakim niewątpliwie jest nasza spółka.

Dziękuję za wasze zaangażowanie w realizację i pielęgnowanie wartości ujętych w naszym Kodeksie Postępowania!



NUNO NUNES

DYREKTOR TECHNIKI LOTNICZEJ

Na potrzeby niniejszego dokumentu przez pojęcie „pracownika” rozumieć należy osoby zatrudnione przez spółkę LS Technics Sp. z o.o. (dalej: LST) na podstawie: przepisów Kodeksu Pracy (dalej: KP), jak również osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych oraz osoby świadczące pracę w oparciu o umowy z zewnętrznymi podmiotami. Przez pojęcie „spółki” rozumieć zatem należy spółkę, LS Technics Sp. z o.o. (dalej: LST).

I. KULTURA MIEJSCA PRACY

Nasze wzajemne relacje niewątpliwie wpływają na atrakcyjność środowiska pracy i oddziałują na rozmaite obszary działalności spółki, dlatego poniżej przedstawiamy zbiór przyjętych zasad, jakimi kierujemy się przy wykonywaniu naszych codziennych obowiązków.

SWOBODA WYPOWIEDZI

Nasze opinie dotyczące zagadnień związanych z funkcjonowaniem spółki, w tym odnoszące się do nowych pomysłów, jak również nieprawidłowości, wypowiadamy w sposób swobodny i otwarty, aczkolwiek zgodny z zasadami określonymi w niniejszym Kodeksie oraz innych dokumentach spółki, a także wynikający z powszechnie obowiązujących przepisów prawa. Formułując wypowiedzi zawsze mamy na uwadze skutek, jaki nasze wypowiedzi mogą mieć dla zamierzonych lub przypadkowych odbiorców.

ZAUFANIE I SZACUNEK

Sposób, w jaki odnosimy się do współpracowników oraz beneficjentów naszych usług jest ważnym elementem tożsamości naszej spółki. Dbamy, aby w spółce panowała atmosfera wzajemnego zaufania i szacunku. Dotyczy to w szczególności komunikacji pomiędzy przełożonymi a pracownikami oraz osobami niebędącymi pracownikami spółki. Niedopuszczalne jest stosowanie agresywnego języka, w postaci określeń i komentarzy powszechnie uznawanych za obraźliwe.



WSPÓŁPRACA

Rozumiemy, że jakość współpracy pomiędzy różnymi obszarami spółki, wpływa na poziom świadczonych przez nią usług, dlatego jesteśmy nastawieni na skuteczną kooperację wewnątrz organizacji. Prezentujemy postawę otwartości i wsparcia, doskonale rozumiejąc, że razem możemy więcej, a nasz sukces jest wynikiem partnerstwa w dążeniu do wspólnie wyznaczonych celów. Współdziałamy konstruktywnie i nieustannie dbamy o bieżącą wymianę doświadczeń.

Niniejszą zasadę stosujemy również w kontaktach z klientami, kontrahentami, instytucjami oraz urządami państwowymi.



TOLERANCJA I ZAKAZ DYSKRYMINACJI

Stanowczo przeciwstawiamy się jakiegokolwiek dyskryminacji i nierównemu traktowaniu. Dotyczy to w szczególności dyskryminacji ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne i społeczne, wyznanie, orientację seksualną, tożsamość płciową, kolor skóry, status, stan majątkowy, wykształcenie, stan zdrowia, opinie, formę zatrudnienia i zajmowane stanowisko.

Nie tolerujemy żadnej formy prześladowania, a decyzje zawodowe podejmujemy w oparciu o merytoryczną ocenę danej osoby, eliminując jakąkolwiek dyskryminację.



PRZECIWDZIAŁANIE MOBBINGOWI I STALKINGOWI

Nie uznajemy żadnych form przemocy emocjonalnej, w szczególności ujawniających się w formie mobbingu i stalkingu, a także innych zachowań niepożądanych z uwagi na sprzeczność z obowiązującymi przepisami prawa, procedurami i zasadami obowiązującymi w spółce, bądź powszechnie akceptowanymi zasadami współżycia społecznego.

Nie zgadzamy się na działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko niemu, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu go, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, skutkujące lub mające powodować poniżenie lub ośmieszenie, izolowanie lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników, bądź uzasadnione poczucie zagrożenia lub naruszenia prywatności.

W naszej pracy bezwzględnie kierujemy się jasnymi i sprawiedliwymi zasadami ze szczególnym uwzględnieniem postawy życzliwości i równego traktowania. Postępujemy w zgodzie z zasadą fair play, rozumianą jako kierowanie się w swoim postępowaniu uczciwością i zasadami moralnymi. Reagujemy już na pierwsze symptomy powstającego konfliktu, nie dopuszczając do jego eskalacji.

ZAKAZ PRZEMOCY

Konsekwentnie i stanowczo zwalczamy najmniejsze nawet przejawy przemocy – zarówno fizycznej i psychicznej, jak i seksualnej oraz ekonomicznej. Nie akceptujemy żadnych form agresji, zarówno werbalnej, jak i fizycznej.

MOLESTOWANIE SEKSUALNE

Na szczególne potępienie zasługują wszelkie zachowania nacechowane seksualnie, które naruszają godność osobistą lub dyskryminują pod względem płci. Na takie zachowania składają się zarówno czynności fizyczne, zachowania werbalne (molestowanie słowne), jak i niewerbalne (gesty), jeśli odnoszą się do płci lub seksualności i mogą być odebrane jako upokarzające, obraźliwe lub naruszające godność, a także jeśli dochodzi do nich wbrew woli odbiorcy.

ZAKAZ STOSOWANIA ŚRODKÓW ODURZAJĄCYCH

W miejscu pracy nigdy nie posiadamy, nie przyjmujemy oraz nie przebywamy pod wpływem jakichkolwiek środków psychoaktywnych, zakłócających procesy właściwej oceny sytuacji, takich jak np. alkohol i narkotyki. Wyjątkiem od powyższego są substancje przepisane przez właściwego lekarza, o ile nie zakłócają one zdolności do wykonywania obowiązków służbowych, w szczególności takich jak kierowanie pojazdami czy obsługa specjalistycznych urządzeń i maszyn.

Pracownicy będący pod wpływem zakazanych środków psychoaktywnych są zagrożeniem dla naszego bezpieczeństwa i dla bezpieczeństwa odbiorców naszych usług. Informowanie o wszelkich dostrzeżonych przejawach wykonywania czynności służbowych bądź przebywania na terenie spółki pod wpływem środków psychoaktywnych jest obowiązkiem każdego z nas.





HIGIENA W MIEJSCU PRACY

Zależy nam na zachowaniu odpowiedniej czystości w miejscu pracy i w pomieszczeniach wspólnych. Dbamy o porządek na terenie zakładu pracy i zwracamy uwagę osobom, które nie respektują tych standardów.

Rozumiemy, że schludny i czysty ubiór jest wyrazem szacunku do naszych klientów, współpracowników oraz innych osób z otoczenia, dlatego przywiązujemy do tego dużą wagę. Mamy jednakże świadomość, że w niektórych przypadkach warunki, w jakich realizowane są określone zadania służbowe (np. obsługa maszyn i urządzeń lub ich naprawa) powodują, iż zachowanie czystości ubioru może być znacznie utrudnione.

MAJĄTEK PRZEDSIĘBIORSTWA I POWIERZONE MIENIE

Majątek w postaci pojazdów, komputerów, telefonów i innego rodzaju sprzętu, który jest niezbędny do osiągnięcia naszych celów biznesowych i stanowi własność spółki lub

jest powierzony spółce przez klientów lub kontrahentów w celu świadczenia usług, powinien być wykorzystywany zgodnie z jego przeznaczeniem, a w szczególności pozostawać do wyłącznej dyspozycji pracowników spółki. Wyjątek stanowią sytuacje, w których przedmioty te zostały przekazane osobom trzecim na podstawie dodatkowych porozumień. Artykuły i przybory biurowe, dostarczane przez spółkę w ramach zwiększenia komfortu pracy, wykorzystujemy na terenie zakładu pracy lub w związku z wykonywaniem obowiązków zawodowych. Szanujemy powierzone nam mienie i odpowiedzialnie korzystamy z jego składników w celach służbowych, chyba że odrębne regulacje zezwalają na wykorzystywanie mienia spółki do innych celów.

Wszelkie środki i dane, wykorzystywane w spółce lub zapisane na udostępnianych przez spółkę urządzeniach, pozostają jej własnością.

Powyższą zasadę poszanowania mienia powierzonego w ramach świadczenia przez spółkę usług, respektujemy także w odniesieniu do przedmiotów będących własnością klientów i kontrahentów spółki.

II. STAŁY ROZWÓJ

Zapewniamy równe szanse rozwoju, określając transparentne zasady dostępu do szkoleń dla wszystkich pracowników.

W razie popełnienia błędu potrafimy się do niego przyznać i naprawić go tak szybko, jak to tylko możliwe, pod warunkiem zachowania szeroko pojętych zasad bezpieczeństwa. Wyciągamy wnioski z zaistniałych sytuacji i dokładamy wszelkich starań, aby nie powtarzać ich w przyszłości.

MINIMUM SZKOLENIOWE

Ważnym elementem naszej pracy jest możliwość uczenia się i rozwoju w bezpiecznej i aktywizującej atmosferze. Dbamy o to, aby dysponować odpowiednią wiedzą i kompetencjami do wykonywania swoich obowiązków (minimum szkoleniowe). Czujemy się odpowiedzialni za swój rozwój, a w przypadku stwierdzenia deficytu w zakresie wiedzy i kompetencji chętnie korzystamy ze szkoleń i kursów jakie oferuje spółka.

SZKOLENIA Z TECHNIKI LOTNICZEJ

Szkolenia to niezmiernie ważny i zarazem obowiązkowy element funkcjonowania techniki lotniczej. Dzięki szerokiej gamie szkoleń wstępnych oraz okresowych pozyskujemy specjalistyczną, nowoczesną wiedzę oraz uprawnienia wymagane przez nadzory lotnicze, operatorów oraz naszych klientów. Takie podejście umożliwia nam stałe doskonalenie umiejętności w zakresie najnowszych technologii związanych z obsługą samolotów oraz dopasowanie naszej oferty do zmieniających się trendów w świecie lotniczym. Szkolenia mają strategiczne znaczenie dla funkcjonowania organizacji takiej jak LST, zarazem dają one możliwość rozwoju osobistego, a także realizowania naszych lotniczych pasji.



WDRAŻANIE INNOWACYJNYCH ROZWIĄZAŃ

Rozumiemy, że stałe ulepszanie przyjętych rozwiązań prowadzi do wzrostu nowoczesności i konkurencyjności spółki. Otwarcie reagujemy na zmiany, uznając ich rolę w doskonaleniu organizacji. Staramy się identyfikować obszary wymagające wprowadzenia usprawnień i odczytywać sygnały z otoczenia informujące o zasadności lub konieczności ich wdrożenia. Zgłaszamy nasze pomysły i bierzemy czynny udział w ich realizacji, dzięki czemu nasza wspólna praca jest bardziej efektywna i zrównoważona.



III. TROSKA O ŚRODOWISKO I DZIAŁANIA SPOŁECZNE

Dbamy o środowisko i staramy się minimalizować wpływ naszych działań na nie, dlatego też odpowiedzialnie korzystamy z wody, energii, papieru i innych zasobów.

Dzielimy się sugestiami oraz uwagami dotyczącymi ograniczania odpadów, zużycia energii lub emisji substancji zanieczyszczających środowisko.

Chętnie angażujemy się w pomoc innym i staramy się wspierać różnego typu projekty społeczne/charytatywne, zainicjowane przez spółkę. Przedsięwzięcia o charakterze oddolnym, tzn. zainicjowane przez pracownika, a które mają przebiegać na terenie zakładu pracy wymagają akceptacji kierownictwa spółki.

WSPARCIE EDUKACJI

Spółka prowadzi szeroko zakrojone działania na rzecz inicjowania, wspierania i rozwoju edukacji zawodowej i technicznej w branży lotniczej w Polsce. W ramach tych działań współpracujemy ze szkołami technicznymi i uczelniami wyższymi, edukując przyszłych mechaników i inżynierów lotniczych, a także przekazując wiedzę i doświadczenie młodym pokoleniom, zachęcając je i przygotowując do podjęcia pracy w branży lotniczej, w szczególności w kontekście planów budowy Centralnego Portu Komunikacyjnego.



IV. PROFESJONALIZM I DOŚWIADCZENIE

Dzięki posiadanemu potencjałowi utrzymujemy najwyższy poziom usług na wszystkich płaszczyznach działalności: operacyjnej, zarządczej i edukacyjnej. Dokładamy wszelkich starań, aby spełniać oczekiwania naszych interesariuszy, w tym kontrahentów i klientów, gwarantując maksymalną satysfakcję z oferowanych przez naszą spółkę usług. Takie podejście zapewnia nam utrzymanie spółki na pozycji lidera w sektorze MRO (Maintenance, Repair & Overhaul) od wielu lat.

Deklarujemy sprawną obsługę naszych klientów w zgodności z postawą dialogu, zawsze szukając najlepszych możliwych rozwiązań.

Stanowimy profesjonalny zespół, umiejętnie korzystając z nabytego doświadczenia, potwierdzonego w takim zakresie, w jakim jest to niezbędne odpowiednimi uprawnieniami, licencjami, certyfikatami i kwalifikacjami.

W przypadku braku pewności co do słuszności planowanego działania zawsze konsultujemy się z pracownikiem posiadającym specjalistyczną wiedzę w przedmiotowej dziedzinie.

Jako pracownicy zapoznaliśmy się i postępujemy zgodnie z opisaną w obowiązującym regulaminie organizacyjnym ścieżką podległości, nie zlecając zadań pracownikom bez wiedzy i aprobaty ich przełożonych.



OPTIMALIZACJA CZASU PRACY

Czas pracy przeznaczamy na realizację powierzonych nam zadań zawodowych, unikając angażowania się w czynności związane z naszym życiem prywatnym. W czasie godzin pracy wykonujemy polecenia przełożonych lub osób przez nich wskazanych w sposób rzetelny, efektywny i terminowy, mając na celu jak najlepszą obsługę kontrahentów.

Nie używamy służbowych skrzynek e-mail do realizacji spraw prywatnych i nie powołujemy się na stanowisko służbowe w sytuacjach, gdy nie występujemy oficjalnie w imieniu i w interesie spółki.

Nie nadużywamy możliwości korzystania z otwartego łącza internetowego, np. poprzez korzystanie z Internetu w celach rozrywkowych, w sposób mogący skutkować obniżeniem jakości świadczonej na rzecz spółki pracy.

Przerwy w pracy wykorzystujemy zgodnie z zasadami przyjętymi w spółce i ich przeznaczeniem, a fakt ich wykorzystywania nadzoruje przełożony lub osoby przez niego wskazane. Dbamy o to, aby każdy pracownik miał prawo do regeneracji sił w czasie do tego wskazanym.

Promujemy i zachęcamy do wprowadzania usprawnień w procesach i zadaniach, które mają wpływ na optymalne i efektywne wykorzystanie czasu pracy.

PROFESJONALIZM OBSŁUGI

Nie wykorzystujemy swojej pozycji służbowej do osiągnięcia prywatnych celów, w tym przyjmowania korzyści materialnych, np. nie wykorzystujemy przepustki służbowej w nieuzasadniony sposób.

Dostęp do strefy zastrzeżonej lotniska został nam nadany jedynie w celach realizacji zadań służbowych, co oznacza że np. nie wprowadzamy osób trzecich na przepustkach typu „visitors” bez uzasadnionej podstawy. Nie korzystamy również z przepustek służbowych w czasie prywatnym. Nie przekazujemy nikomu przepustek, chroniąc je przed dostaniem się w niepowołane ręce. Zgłaszamy wszelkie przypadki naruszeń w tym zakresie i informujemy niezwłocznie przełożonego

OCHRONA WIZERUNKU FIRMY

Dbanie o dobre imię spółki oraz innych podmiotów należących do Polskiej Grupy Lotniczej, a także lojalność wobec nich jest obowiązkiem każdego pracownika. Jesteśmy świadomi, że rozpowszechnianie jakichkolwiek niekorzystnych informacji na temat spółki lub Polskiej Grupy Lotniczej stawia je w niekorzystnym świetle i stanowi działanie godzące w ich wizerunek.

W szczególności nie rozpowszechniamy bezprawnie informacji poufnych i wrażliwych, lecz także pochopnych komentarzy w czasie zatrudnienia lub współpracy ze spółką oraz po jej ustaniu.

Do wypowiedzi w imieniu spółki uprawniony jest wyłącznie zarząd, rzecznik prasowy i osoby wyraźnie do tego upoważnione.

Podczas realizacji obowiązków służbowych, a zwłaszcza w relacji z klientem zewnętrznym, korzystamy z przedmiotów z brandami i logotypami spółki. W pracy nie używamy przedmiotów z brandami i logotypami konkurencji.

Naszą zasadą jest utrzymywanie profesjonalnego wizerunku firmy, dlatego rozumiemy, jak istotny jest nasz wygląd. W czasie wykonywania swoich obowiązków zawodowych prezentujemy się w sposób profesjonalny przy wykorzystaniu uniformu firmowego lub odzieży ochronnej zgodnie z zaleceniem dotyczącym wykonywanego przez nas rodzaju pracy.

KONTAKTY Z MEDIAMI

Ściśle przestrzegamy przyjętych w spółce zasad dotyczących kontaktowania się i przekazywania informacji do mediów. Nie nawiązujemy relacji z mediami oraz nie przekazujemy im jakichkolwiek danych dotyczących spraw związanych ze spółką bez uprzedniej akceptacji kierownictwa spółki.

Komentarze dotyczące wszelkich aspektów związanych z działalnością spółki, powinny być przekazywane do wypowiedzi rzecznika prasowego lub osoby upoważnionej do przekazywania oficjalnych komunikatów.



SOCIAL MEDIA

Z ostrożnością korzystamy z mediów społecznościowych takich jak m.in. Facebook, Twitter, Instagram, LinkedIn, – nie publikujemy treści, które mogłyby zaszkodzić dobremu imieniu spółki lub spółek z Polskiej Grupy Lotniczej lub w jakikolwiek inny sposób bezprawnie naruszać ich dobra osobiste.

Nie używamy social media w celu publikacji treści (np. zawierających obraz systemów będących narzędziami naszej pracy), których rezultatem mogłoby być podjęcie kroków prawnych przeciwko spółce lub spółkom z Polskiej Grupy Lotniczej, jak również treści, które mogłyby w powszechnym odbiorze zostać uznane za obraźliwe w odniesieniu do spółki lub spółek z Polskiej Grupy Lotniczej lub jakiegokolwiek osoby pracującej na ich rzecz, a także w odniesieniu do klientów bądź kontrahentów spółki, czy innych osób korzystających z jej usług.

BUDOWANIE MARKI POLSKIEJ

Rozumiemy, że poprzez swoje profesjonalne działania budujemy wizerunek rzetelnej marki polskiej na rynku lokalnym oraz międzynarodowym. Jako pracownicy spółki państwowej odnosimy się z szacunkiem do polskiej kultury i tradycji, z jednoczesnym poszanowaniem innych kultur i tradycji. Naszym zachowaniem bezpośrednio decydujemy o tym, w jaki sposób spółka zapisze się w świadomości otoczenia biznesowego i społecznego.

KULTURA JĘZYKA

Zarówno w sytuacjach zawodowych, jak i prywatnych, ale odnoszących się do działalności spółki bądź mogących identyfikować nas z działalnością spółki (np. wypowiedzi przy użyciu social media) zachowujemy najwyższy poziom kultury języka i poszanowania wzajemnej godności oraz prawa do posiadania odmiennego od naszego stanowiska i przekonania.

Nie akceptujemy posługiwania się sformułowaniami powszechnie uznawanymi za obraźliwe na żadnych płaszczyznach życia społecznego.

W kontakcie z klientami, interesariuszami formułujemy wypowiedzi w sposób profesjonalny, z zachowaniem odpowiednich form komunikacji i zwrotów grzecznościowych oraz odpowiadając pełnymi zdaniami.

KOMUNIKACJA OPERACYJNA

Dokładamy starań, aby w trakcie prowadzenia komunikacji operacyjnej (w tym radiowej) nie angażować osób postronnych. Dlatego też podczas wymiany informacji dobieramy odpowiedni ton wypowiedzi i o ile to możliwe miejsce, w sposób pozwalający zachować odpowiedni poziom dyskrecji.

KONFLIKT INTERESÓW

Bezwzględnie oddzielamy interesy spółki od swoich prywatnych, dlatego nie udzielamy preferencyjnych warunków współpracy osobom, jeśli w tej współpracy posiadamy także interes prywatny.

Jako pracownicy deklarujemy działanie w interesie naszej spółki. Z tego powodu unikamy sytuacji, w których prywatne interesy (społeczne, finansowe i inne) konkurują lub mogłyby konkurować z interesami LST lub innych spółek z Polskiej Grupy Lotniczej.

Respektujemy prawo do zatrudniania osób, z którymi łączą nas osobiste, pozasłużbowe relacje, staramy się jednak przeciwdziałać sytuacjom, w których osoby będące w bliskich związkach (małżeństwo, konkubinat) pozostawałyby w bezpośredniej zależności służbowej lub innej relacji przewidującej możliwość nadzoru lub oceny, a także dającej możliwość wpływu na podejmowane decyzje dotyczące zatrudnienia, wysokości wynagrodzenia lub innych korzyści.



V. BEZPIECZEŃSTWO, OCHRONA I JAKOŚĆ USŁUG

Jesteśmy świadomi wpływu swoich działań na bezpieczeństwo operacji lotniskowych i czujemy się za nie w pełni odpowiedzialni. W ramach dochowania obowiązku realizacji zasad bezpieczeństwa korzystamy z wewnętrznego systemu raportowania zdarzeń zgodnie z procedurami organizacji obsługi technicznej, umożliwiające przekazywanie informacji o wszelkich incydentach, mogących potencjalnie wpływać na poziom bezpieczeństwa w środowisku lotniczym, jak również sugestie dotyczące zwiększenia bezpieczeństwa. Szczególnie istotne jest z tego względu dla nas pojęcie kultury bezpieczeństwa (*safety culture*) i będące jej elementem pojęcie kultury sprawiedliwego traktowania (*just culture*).

SAFETY CULTURE

Jako pracownicy czynnie uczestniczymy w procesie tworzenia i realizacji polityki *safety culture*, czyli kultury bezpieczeństwa, uznając jej zasadnicze znaczenie dla funkcjonowania środowiska lotniczego.

Rozumiemy, jak ogromnie ważną rolę odgrywa bezpieczeństwo dla szeroko rozumianej branży lotniczej oraz całego społeczeństwa, dlatego dążymy do ciągłego podnoszenia jego poziomu. Każdy pracownik ma kluczowe znaczenie dla całego systemu bezpieczeństwa lotnictwa, w związku z czym nie tylko raportujemy zdarzenia, które mają lub mogą mieć potencjalnie wpływ na bezpieczeństwo i co jest kluczowe z punktu widzenia możliwości identyfikacji zagrożeń, lecz równie istotne w tym przypadku jest zachowanie bezpiecznych zasad obsługi technicznej samolotów w tym korzystania z narzędzi i wyposażenia do obsługi, niezależnie od faktu prowadzenia kontroli w danym momencie.

JUST CULTURE

Prezentujemy wysoki poziom zaufania pomiędzy pracownikami a kierownictwem, współtworząc poczucie wspierania wspólnych wartości i propagowania dobrych praktyk.

Postępujemy zgodnie z kulturą sprawiedliwego traktowania tzw. *just culture*, zgłaszamy sytuacje niebezpieczne, zarówno te, które możemy przewidzieć, jak i te, które już miały miejsce. Kierujemy się powszechnie stosowaną w branży lotniczej zasadą, że w przypadku dobrowolnego zgłoszenia nieprawidłowości, będącej konsekwencją błędu, nie stosujemy skrajnych rozwiązań w postaci zakończenia

współpracy, dobierając inne niezbędne działania zapobiegawcze w oparciu o wewnętrzną analizę zgłoszenia. Warunkiem zastosowania zasady jest brak działania umyślnego ze strony pracownika, który doprowadził do wystąpienia lub powstania ryzyka wystąpienia sytuacji niebezpiecznej.

SECURITY CULTURE

Poprzez kulturę ochrony rozumiemy zestaw norm, przekonań, wartości, postaw i założeń dotyczących ochrony lotnictwa cywilnego, obecnych w codziennym funkcjonowaniu spółki, mających odzwierciedlenie w czynnościach i zachowaniu personelu działającego w spółce. Kultura ochrony to większa odpowiedzialność w zakresie ochrony, to wzrost poziomu zgodności z przepisami z zakresu ochrony i zmniejszenie się zagrożeń incydentami oraz naruszeniami z zakresu ochrony, dzięki większej świadomości. Posiadając tę świadomość jesteśmy bardziej zaangażowani w proces identyfikacji i zgłaszania zachowań oraz działań wzbudzających nasz niepokój, mamy także poczucie celowości działań z zakresu ochrony, czym przyczyniamy się do wzrostu poziomu ochrony bez konieczności ponoszenia znacznych kosztów.



QUALITY SYSTEM

W bezpieczeństwie i ochronie lotnictwa cywilnego jakość jest na pierwszym miejscu.

Rozumiemy zasadność prowadzenia kontroli doraźnych oraz planowych (audyty, testy, inspekcje) jako narzędzia do weryfikacji poziomu procesów prowadzonych przez spółkę w zakresie bezpieczeństwa, ochrony i jakości świadczonych usług.

Uznajemy, że zarówno kontrola sprzętu i procedur, jak i wyszkolenie personelu pozwolą w sposób obiektywny ocenić zaangażowanie w przestrzeganie procedur dotyczących wskazanych obszarów, jak również, że każda z takich kontroli umożliwi wychwycenie we właściwym momencie słabych punktów w systemie ochrony oraz bezpieczeństwa potencjalnie wpływając na udoskonalenie danej regulacji, bądź systemu funkcjonowania danego obszaru.

CYBERBEZPIECZEŃSTWO

Mamy świadomość, że podczas codziennej realizacji zadań służbowych, koniecznym jest przykładanie dużej wagi do kwestii cyberbezpieczeństwa. Jest to ważne szczególnie w kontekście stałego wzrostu ilości i zaawansowania cyberataków oraz nieustannie zmieniającego się charakteru tych zagrożeń. Jesteśmy świadomi jak poważne, negatywne konsekwencje może mieć nieautoryzowany dostęp

do kluczowych dla działalności spółki informacji, niezależnie od tego, czy są to informacje operacyjne, własność intelektualna, dane finansowe, dane osobowe lub innego rodzaju dane. Dlatego też przywiązujemy szczególną uwagę do przestrzegania zakazu kopiowania, udostępniania i przesyłania jakichkolwiek materiałów na nośniki zewnętrzne, które nie będą używane służbowo.

Podejmujemy także działania, zgodnie z odpowiednimi wytycznymi, celem zapewnienia bezpieczeństwa prowadzonej działalności, sieci, zasobów cyfrowych, procesów i działań w systemach informatycznych. Korzystamy z najbardziej aktualnych programów zabezpieczających dane przed zagrożeniami internetowymi. Nie korzystamy z witryn internetowych, które są szczególnie narażone na ataki cyberprzestępców, a także unikamy podawania w internecie do wiadomości publicznej szczegółowych danych firmy.

OCHRONA DANYCH OSOBOWYCH

Postępujemy w pełni odpowiedzialnie z powierzonymi nam danymi osobowymi, bezwzględnie stosując przepisy regulujące ich przetwarzanie.

Zarówno dane osobowe pracowników, jak i kontrahentów, wykorzystujemy jedynie do celów zgodnych z ich przeznaczeniem i traktujemy je jako poufne. Danych nie przechowujemy dłużej niż zezwala na to prawo.



VI. TRANSPARENTNOŚĆ I LOJALNOŚĆ

Zależy nam, aby stosunki panujące wewnątrz spółki, jaki i relacje z jej interesariuszami, w szczególności kontrahentami i klientami, opierały się na zasadzie przejrzystości, transparentności i zaufania.

PRZESTRZEGANIE ZASAD UCZCIWEJ KONKURENCJI

Kultura naszej organizacji wymaga od nas uszanowania konkurencji i wypowiedania się o niej w sposób co najmniej neutralny.

Szanujemy reguły uczciwej konkurencji i stosujemy przejrzyste zasady wyboru kontrahentów w zakresie dostaw towarów i usług. Wspieramy ogół starań mających na celu respektowanie zasad wolnego rynku i otwartego współzawodnictwa.

Nie akceptujemy i nie prowadzimy żadnych starań na rzecz zawierania niezgodnych z prawem porozumień dotyczących cen i warunków sprzedaży, podziału rynków i stosowania bezprawnych strategii dotyczących wycen lub produktów.

POLITYKA ANTYKORUPCYJNA

Stanowczo nie akceptujemy działań o charakterze korupcyjnym, jako niezgodnych z naszymi zasadami.

Nie domagamy się i nie proponujemy wręczania lub przyjmowania w sposób pośredni lub bezpośredni „łapówek”, lub jakichkolwiek innych nienależnych korzyści. Nie prowadzimy ustaleń ani rozmów dotyczących ich uzyskania, ponieważ takie działanie jest niedozwolonym złamaniem zasad uczciwego wykonywania naszych obowiązków. Nasze stanowisko w tej sprawie jest jednoznaczne: nie obiecujemy i nie przyznajemy naszym interesariuszom, w szczególności klientom i kontrahentom – w żaden sposób – pieniędzy oraz innych korzyści materialnych kierowanych zamiarem wywarcia wpływu na ich decyzje lub uzyskania nieuzasadnionych profitów dla spółki.

Nie przyjmujemy od naszych interesariuszy prezentów (pieniędzy lub ich odpowiedników), których wręczenie mogłoby stanowić przejaw niedozwolonych praktyk biznesowych. Jeśli przyjęcie podarunku lub przysługa może, choćby w nieznacznej skali, skutkować powstaniem konfliktu interesów, zawsze wcześniej wyjaśniamy taką sytuację z przełożonym lub inną osobą uprawnioną.

INFORMACJE POUFNE

Wszelkie informacje poufne pozyskane w związku bądź przy okazji wykonywania obowiązków służbowych, w tym w szczególności informacje niejawne, informacje stanowiące tajemnice przedsiębiorstwa (tzw. tajemnice handlowe), czy tajemnicę pracodawcy, jak również informacje zawierające lub stanowiące dane osobowe, szanujemy i traktujemy z należytą starannością oraz udostępniamy i przetwarzamy tylko zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa i regulacjami wewnętrznymi. Dotyczy to także informacji, które otrzymaliśmy od naszych interesariuszy (klientów, kontrahentów, spółek działających w ramach Polskiej Grupy Lotniczej) lub osób trzecich i co do których nie mamy wyraźnej zgody na ich rozpowszechnianie.

W przypadkach związanych z prowadzeniem projektów wysokiej wagi, zachowujemy te informacje w tajemnicy przed innymi pracownikami, którzy nie muszą mieć do nich dostępu. Za każdym razem upewniamy się, że nieuprawnione osoby trzecie nie mają dostępu do posiadanych przez nas informacji poufnych.

Szanowni Państwo,



Kodeks Postępowania wskazuje na wartości które są nam wspólne, bo z natury rzeczy mają charakter uniwersalny, takie jak chociażby wzajemny szacunek, kultura osobista, troska o środowisko, szacunek dla kultury i tradycji, czy edukowanie i wspieranie młodszych pokoleń. Jestem przekonany, że wszystkie te zdroworozsądkowe wartości towarzyszą nam także w życiu prywatnym. Kodeks wskazuje ponadto na zasady, które są nam wszystkim bliskie, bo mają charakter fundamentalny dla branży lotniczej, jak chociażby kwestie związane z bezpieczeństwem, ochroną i jakością

oraz odpowiedzialnością za zdrowie i życie pasażerów i załóg statków powietrznych. Dokument ten jest zatem drogowskazem czego oczekuje od nas organizacja, ale i czego my oczekujemy sami od siebie.

Z wyrazami szacunku,

MARCIN ŚWIEGOCKI
DYREKTOR BIURA
DS. KORPORACYJNYCH





LS **TECHNICS**
////////////////

