

Kodeks Etyki w Grupie Kapitałowej VRG

1. Definicje

- a) Spółka – spółka VRG S.A. z siedzibą w Krakowie;
- b) Grupa – Grupa Kapitałowa VRG tj. Spółka wraz ze spółkami zależnymi;
- c) Kodeks – niniejszy Kodeks Etyki w Grupie Kapitałowej VRG;
- d) Kierownictwo – Zarząd Spółki oraz Zarządy spółek zależnych w Grupie;
- e) Pracownicy – Kierownictwo oraz osoby zatrudnione przez Grupę na podstawie umowy o pracę lub innego stosunku cywilnoprawnego, a także osoby reprezentujące Grupę.

2. Cel Kodeksu

Zebranie i wyraźne określenie zasad oraz wymagań stawianych Pracownikom jest niezbędne do prawidłowego funkcjonowania Grupy. Niniejszy Kodeks został utworzony dla realizacji tego celu, tak aby zdrowe relacje zarówno zawodowe, jak i społeczne, stanowiły fundament Grupy i przyczyniały się pozytywnie do jej rozwoju.

3. Kogo dotyczy Kodeks

Każdy z Pracowników, bez względu na stanowisko i zakres obowiązków, swoją pracą przyczynia się do rozwoju Grupy. Dlatego Kodeks swoim zakresem oddziaływania obejmuje wszystkich Pracowników, wyznaczając ramy preferowanych postaw, tak aby na każdym szczeblu były obecne kluczowe wzorce i normy etyczne. Z tego powodu niezbędne jest, aby każdy z Pracowników zapoznał się z treścią Kodeksu i respektował jego postanowienia. Obejmuje to nie tylko podążanie w swoich działaniach za wytycznymi Kodeksu, ale także zwracanie się do przełożonych o wyjaśnienie wątpliwości oraz zgłaszanie sytuacji wskazujących na naruszenie zasad współżycia społecznego lub dobrych obyczajów.

4. Rola Kierownictwa

Kierownictwo jest zobowiązane do promowania swoją postawą wartości i norm określonych w Kodeksie. W szczególności Kierownictwo powinno zadbać o zapoznanie każdego Pracownika z treścią Kodeksu, o pełne zrozumienie treści Kodeksu oraz reagować

na wszelkie przejawy naruszenia zasad Kodeksu. W tym celu wskazane jest zachęcanie Pracowników do otwartego zgłaszania niejasności oraz naruszeń zasad Kodeksu oraz do zadawania pytań dotyczących treści i funkcjonowania Kodeksu.

5. Rola Pracowników

Do prawidłowego funkcjonowania Kodeksu niezbędne jest stosowanie go przez wszystkich Pracowników. Każdy Pracownik ma obowiązek znać zasady Kodeksu i przestrzegać ich w trakcie wszystkich swoich działań i realacji służbowych. Pracodawca udostępnia Kodeks Pracownikom. Zapoznanie się z treścią Kodeksu jest możliwe u bezpośredniego przełożonego oraz za pośrednictwem oficjalnej strony internetowej Spółki www.vrg.pl. Istotne jest także zapewnienie, aby treść Kodeksu była właściwie rozumiana. Każdy Pracownik ma prawo do uzyskania wyjaśnień wątpliwych dla niego postanowień Kodeksu. W tym celu powinien zwrócić się do swojego bezpośredniego przełożonego, przełożonego wyższego szczebla lub Pracownika Działu ESG, Compliance i Zarządzania Ryzykiem. Zaangażowanie Pracowników w rozwój Grupy jest niezwykle istotne i powinno przejawiać się również w stosunku do Kodeksu. Pracownicy mają prawo do zgłaszania i proponowania własnych pomysłów mogących poprawić funkcjonowanie Kodeksu oraz przyczynić się do rozwiązania istniejących problemów. Każdy wniosek lub propozycję należy kierować do Zarządu Spółki.

6. Naruszenia

Stwierdzone lub potencjalne przypadki naruszeń postanowień Kodeksu powinny być niezwłocznie zgłaszane przez Pracowników przełożonym lub zgodnie z wewnętrzną procedurą zgłaszania naruszeń lub, jeżeli istnieje taka możliwość, samodzielnie przez nich usuwane. W celu zapobieżenia sytuacji, w której Pracownicy z obawy o mogące ich spotkać negatywne konsekwencje unikają zgłaszania naruszeń Kodeksu, zapewnia się im ochronę danych osobowych oraz dyskrecję. Jeżeli osoba dokonująca zgłoszenia, nie życzy sobie inaczej, ma zapewnioną anonimowość, a cały proces wyjaśniania otrzymanej informacji jest przeprowadzany dyskretnie. Zgłaszającemu zapewnia się również możliwość skorzystania z porady prawnej. Należy przy tym zaznaczyć, że w oderwaniu od powyższych postanowień, ujawnienie danych osoby dokonującej zgłoszenia będzie możliwe, gdy wymóg taki będzie wynikać z obowiązku nałożonego przez prawo.

W tajemnicy zachowywane są również dane osoby, której dotyczy zgłoszenie, tak by nie poniosła ona negatywnych konsekwencji zawodowych i społecznych w razie niepotwierdzenia się zarzutów. Postępowanie mające na celu wyjaśnienie sytuacji prowadzone jest dyskretnie do czasu wyjaśnienia, a osobie, której zgłoszenie dotyczy zapewnia się możliwość skorzystania z pomocy prawnej.

Grupa dokładnie sprawdza każde zgłoszone naruszenie. Podczas postępowania wyjaśniającego:

- wstępnie bada zgłoszenie;
- w fazie właściwej badania tworzy obiektywną komisję do wyjaśnienia sprawy;
- określa fakty na podstawie wywiadów i/lub przeglądu dokumentów;
- zaleca działania naprawcze, jeżeli są konieczne;
- przedstawia osobie, która zgłosiła naruszenie (jeżeli nie jest ona anonimowa) informację zwrotną w sprawie wyniku dochodzenia.

7. Wartości

Każdy z Pracowników jest zobowiązany, w trakcie wszystkich swoich działań i realacji służbowych, przestrzegać zasad wymienionych poniżej, a także promować je swoją postawą.

Współpraca

Jesteśmy jednym zespołem, dzielimy się wiedzą i zasobami, aby osiągać wspólne cele. Wierzymy, że suma naszych wysiłków jest większa niż indywidualne cele, dlatego dążymy do konsensusu.

Profesjonalizm

Działamy z najwyższą starannością, w oparciu o rzetelną wiedzę, wysoką jakość pracy i etyczne postępowanie w relacjach biznesowych. Profesjonalizm Pracowników kształtuje pozycję Grupy VRG na rynku i stanowi jej wyróżnik.

Szacunek

Budujemy otwartą kulturę organizacyjną, dlatego aktywnie słuchamy oraz traktujemy każdego współpracownika, klienta i partnera z godnością i uprzejmością. Doceniamy różnorodność.

Transparentność

Otwarcie i uczciwie komunikujemy cele, decyzje i wyniki firmy. Budujemy zaufanie poprzez zrozumiały przepływ informacji, wierząc, że kontekst zwiększa zaangażowanie i odpowiedzialność.

8. Zgodność z prawem i uczciwość

Każdy Pracownik powinien znać przepisy prawa i regulacje obowiązujące na jego stanowisku pracy oraz przestrzegać ich. Znajomość i przestrzeganie przepisów prawa oraz regulacji, w ramach których działa Grupa, jest fundamentalne. Poszanowanie prawa jest bezwzględnie konieczne. Angażowanie się w nieuczciwe działania i praktyki może mieć negatywny wpływ na zaufanie klientów i reputację Grupy, może powodować krytykę ze

strony organów regulacyjnych, wytoczenie procesu sądowego, nałożenie kar, a także inne negatywne konsekwencje dla Grupy.

Wszyscy Pracownicy powinni być uczciwi i godni zaufania w trakcie wszystkich swoich działań i relacji służbowych.

9. Relacje pracownicze

Każdy Pracownik potrzebuje nie tylko wiedzy i doświadczenia, by móc działać z maksymalną efektywnością. Niezbędne jest również zapewnienie odpowiedniej atmosfery i zadbanie o prawidłowy kształt relacji między Pracownikami, dlatego każdy z nich powinien:

- zabiegać o budowanie pozytywnych relacji ze współpracownikami i prezentować wobec nich przyjazną postawę;
- wyrażać stanowczy sprzeciw wobec molestowania, dyskryminacji oraz mobbingu i odpowiednio reagować w razie zaobserwowania takiego zjawiska;
- respektować dobra osobiste współpracowników, w szczególności ich godność i dobre imię;
- prezentować wysoki poziom kultury osobistej w relacjach ze współpracownikami i podmiotami zewnętrznymi.

10. Równe szanse zatrudnienia i relacje z pracodawcą

Pracownikom zapewnia się równe szanse zatrudnienia, awansu oraz wspieranie rozwoju. Grupa podejmuje decyzje dotyczące zatrudnienia na podstawie kwalifikacji na dane stanowiska i osiągnięć, które obejmują wykształcenie, doświadczenie, umiejętności, zdolności i wyniki.

Ocena Pracowników przebiega według obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów. Polecenia i oczekiwania prezentowane Pracownikom powinny być jasno sformułowane i przedstawiane w zrozumiały dla konkretnego Pracownika sposób.

Grupa przestrzega wszystkich przepisów związanych z wolnością stowarzyszania, prywatnością, umowami zbiorowymi, imigracją, wymiarem czasu pracy, wynagrodzeniami i godzinami pracy, a także przepisów zabraniających dyskryminacji i mobbingu w pracy.

Pracownicy powinni:

- działać z poszanowaniem mienia Spółki/spółek z Grupy, przestrzegać tajemnicy przedsiębiorstwa, dbać o ochronę informacji i danych osobowych;

- zgłaszać wszelkie działania, które mogłyby nieść zagrożenie dla fizycznego bezpieczeństwa Pracownika lub osoby trzeciej podczas prowadzenia działalności w budynkach, w których spółki z Grupy prowadzą działalność;
- dbać o dobry wizerunek Spółki i Grupy, w szczególności w trakcie wykonywania obowiązków służbowych, ze względu na fakt, iż działania Pracowników mają wpływ na reputację Spółki i Grupy oraz obraz poziomu profesjonalizmu Pracowników;
- nie przeprowadzać prywatnych transakcji finansowych i dotyczących papierów wartościowych, jeżeli jest się w posiadaniu poufnych informacji dotyczących danej sprawy.

11. Unikanie konfliktu interesów

Istotnym elementem wpływającym na efektywność działań oraz rozwój Grupy jest lojalność jej Pracowników, na którą niekorzystny wpływ może mieć zjawisko konfliktu interesów przejawiające się w sytuacjach kiedy Pracownik ze względu na przenikanie się interesu osobistego z interesem służbowym, nie jest w stanie zachować wymaganego poziomu obiektywizmu oraz lojalności przy wykonywaniu swoich obowiązków.

Aby uniknąć zjawiska konfliktu interesów opisanego powyżej Pracownik powinien:

- nie wykorzystywać swojego stanowiska, a także nie udostępniać informacji służbowych w celu osiągnięcia korzyści dla siebie lub osób bliskich;
- postępować zgodnie z zaleceniami Procedury Antykorupcyjnej w Grupie Kapitałowej VRG;
- nie podejmować działalności sprzecznej lub konkurencyjnej z działalnością Grupy, a także działalności, która może wpływać negatywnie na reputację lub dobre imię Grupy;
- unikać potencjalnych sytuacji, w których osoby bliskie Pracownikowi znalazłyby się wobec niego w stosunku podległości służbowej;
- powstrzymać się od udziału w procesach decyzyjnych, w których jego rzetelność, obiektywizm i lojalność wobec Grupy mogłyby zostać podważone;
- dbać o to, by nic nie zaburzyło zdolności Pracownika do podejmowania służbowych decyzji w najlepszym interesie Grupy;
- nie wykorzystywać zasobów Grupy, własności intelektualnej, czasu lub udogodnień firmowych dla korzyści osobistych.

12. Relacje zewnętrzne

Grupa podczas prowadzenia swojej działalności utrzymuje relacje z różnymi podmiotami. Zaliczyć można do nich nie tylko partnerów biznesowych, ale również organizacje rządowe i pozarządowe, media, klientów czy podmioty konkurencyjne. Każda relacja opiera się na zasadzie szacunku dla drugiej strony. Przejawia się to również w informowaniu o założeniach i wartościach zawartych w Kodeksie oraz poszanowaniu wartości etycznych drugiej strony.

Relacje z partnerami biznesowymi

Grupa dobierając partnerów biznesowych oraz powierzając zadania kontrahentom wybiera podmioty przestrzegające przepisów prawa i zasad wolnego rynku, co umożliwia tworzenie zdrowych, transparentnych relacji biznesowych. Współpraca winna być obustronnie korzystna i oparta na uczciwych praktykach. Grupa w relacjach z partnerami biznesowymi kieruje się podstawową zasadą swobody umów, przez co wymiana usług i rozliczenia dokonywane są zgodnie z warunkami umownymi.

Grupa promuje respektowanie praw człowieka we własnym łańcuchu dostaw.

Relacje z klientami

Budowanie dobrego wizerunku na rynku ma szczególne znaczenie w perspektywie relacji z klientami. Przestrzeganie procedur, jasne i zrozumiałe określanie zasad współpracy, dbałość o ochronę informacji, zapewnianie poszanowania praw klienta oraz okazywanie mu zainteresowania i szacunku stanowią wyznaczniki kształtowania prawidłowej relacji. Grupa nieustannie dąży do zrozumienia potrzeb i oczekiwań klientów, aby dostarczyć im odpowiednie produkty i usługi.

Relacje z otoczeniem konkurencyjnym

Również na polu konkurowania z innymi podmiotami Grupa zabiega o uczciwe i odpowiedzialne działanie zgodne z zasadami uczciwej konkurencji poprzez unikanie dyskredytowania konkurentów, dokonywania niezgodnych z prawdą pomówień, stosowania nieuczciwych praktyk rynkowych czy prezentowania wrogiej postawy.

Grupa przestrzega przepisów dotyczących konkurencji, nie wchodzi w zmywy z innymi spółkami w sprawie cen oferowanych klientom, nie zawiera porozumień z konkurentami o podziale rynków lub klientów, nie manipuluje procesem składania ofert.

Grupa przestrzega obowiązujących przepisów dotyczących własności intelektualnej - unika nieupoważnionego wykorzystania własności intelektualnej należącej do innych osób lub organizacji oraz chroni swoją własność intelektualną i egzekwuje swoje prawa w tym zakresie.

13. Społeczność lokalna

Grupa dąży do tworzenia dobrych relacji i pozytywnej atmosfery nie tylko w sferze biznesowej, lecz także w ramach kontaktów z lokalnymi społecznościami. W każdym miejscu prowadzenia swojej działalności, Grupa pragnie nie tylko przyczynić się do gospodarczego rozwoju, lecz również uchodzić za dobrego sąsiada i doceniany element społeczności. Przejawia się to w szczególności we wspieraniu wybranych inicjatyw o charakterze charytatywnym, wybranych projektów edukacyjnych, mających na celu wspieranie kształcenia zawodowego w dziedzinach związanych z przedmiotem działalności Grupy, jak również propagowaniem sportu i zdrowego stylu życia, uczestnictwa w kulturze oraz dbałości o ochronę środowiska.

Zaangażowanie Grupy w wybrane lokalne inicjatywy mające wpływ na podniesienie jakości życia mieszkańców jest oparte o analizę wpływu działalności Grupy na lokalną społeczność i przebiega w atmosferze partnerstwa i dialogu.

14. Ochrona środowiska oraz świadomość ekologiczna

Dbłość o środowisko naturalne jest ważna w perspektywie życia zarówno obecnego społeczeństwa, jak i przyszłych pokoleń, dlatego Grupa oraz jej Pracownicy działają w zgodzie z regulacjami dotyczącymi ochrony środowiska oraz we współpracy z odpowiednimi instytucjami i organizacjami, aby minimalizować przejawy negatywnego wpływu rozwoju Grupy na środowisko.

Polityka proekologiczna Grupy nie ogranicza się jedynie do przestrzegania obowiązujących w tej dziedzinie przepisów, lecz postuluje również aktywne postawy, których wyrazem jest podejmowanie szeregu działań mających na celu zachowanie środowiska naturalnego, włączając w to uczestnictwo w akcjach na rzecz ochrony środowiska oraz propagowanie ekologicznego stylu życia wśród Pracowników i partnerów biznesowych.

Grupa wymaga respektowania uregulowań prawnych w zakresie ochrony środowiska także od swoich kontrahentów i dąży do tego aby wszystkie materiały i surowce nabywane w związku z jej działalnością, były w jak najmniejszym stopniu szkodliwe dla środowiska naturalnego.

15. Konsekwencje nieprzestrzegania Kodeksu

Kierownictwo i Pracownicy którzy nie przestrzegają zasad przedstawionych w Kodeksie, narażają się na sankcje dyscyplinarne. Przykłady działań, które mogą spowodować wszczęcie postępowania dyscyplinarnego to:

- Naruszenie prawa lub regulacji wewnętrznych lub żądanie, aby inni to zrobili;
- Działanie odwetowe wobec Pracownika za zgłoszenie naruszenia;

- Brak pełnej i uczciwej współpracy w prowadzonym postępowaniu wyjaśniającym potencjalne naruszenie.

Obowiązujące zasady, które dotyczą Pracowników Grupy pozostają w mocy, o ile nie są sprzeczne z postanowieniami niniejszego Kodeksu.

W przypadku różnic między obowiązującymi zasadami, a postanowieniami Kodeksu, zastosowanie znajduje norma wyrażona w Kodeksie, z zastrzeżeniem obowiązujących przepisów prawa.