

Kodeks Etyki w Grupie Kapitałowej VRG S.A.

1. Definicje

- a) Spółka – VRG S.A. z siedzibą w Krakowie;
- b) Grupa – Spółka wraz ze spółkami zależnymi, tj. na dzień przyjęcia Kodeksu ze spółkami zależnymi: W.KRUK S.A. w Krakowie, DCG S.A. w Warszawie, VG Property Sp. z o.o. w Krakowie, Wólczanka Shirts Manufacturing Sp. z o.o. w Krakowie, BTM 2 Sp. z o.o. w Krakowie;
- c) Kodeks – niniejszy Kodeks Etyki;
- 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.

2. Charakter Kodeksu

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

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 wskazane jest, aby każdy z Pracowników zapoznał się z treścią Kodeksu i respektował jego zalecenia. 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 współzycia społecznego lub dobrych obyczajów.

Kierownictwo jest zobowiązane do promowania swoją postawą wartości i norm określonych w Kodeksie. W szczególności powinno zabiegać o możliwość zapoznania się z jego treścią, jej pełnego zrozumienia oraz reagowania 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.

3. Funkcjonowanie Kodeksu

Do prawidłowego funkcjonowania Kodeksu niezbędne jest udostępnienie go wszystkim Pracownikom. Dlatego też, 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. 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.

Stwierdzone przypadki naruszeń postanowień Kodeksu powinny być niezwłocznie zgłaszane przez Pracowników przełożonym lub jeżeli istnieje taka możliwość, samodzielnie przez nich usuwane. Jednakże wszelka komunikacja ze środkami przekazu, w szczególności prasą lub innymi mediami odbywa się wyłącznie za pośrednictwem Zarządu Spółki i upoważnionych osób odpowiedzialnych za obszar Public Relations. W zgłoszeniu niezbędne jest wskazanie osoby, której zachowanie naruszyło Kodeks, rodzaju naruszenia oraz w miarę możliwości uzasadnienia lub dowodów.

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.

4. Wartości

Każdy z Pracowników, kierując się dbałością o rozwój i dobry wizerunek Grupy powinien przestrzegać, a także swoją postawą zachęcać innych do akceptacji oraz promowania uniwersalnych wartości i zasad, z których najważniejsze wymienione zostały poniżej.

Współpraca

Grupa w swoich działaniach nakierowanych na rozwój nie pozostaje obojętna na interesy drugiej strony. Ukształtowanie współpracy na zasadzie równowagi, wzajemnego poszanowania i uwzględniania potrzeb obu stron, a także dążenia do kompromisu kształtuje nie tylko relacje Grupy z podmiotami zewnętrznymi, ale przede wszystkim wewnątrz niej samej, na poziomie relacji pomiędzy współpracownikami.

Profesjonalizm

To właśnie dzięki profesjonalizmowi, ciężkiej pracy i zaangażowaniu swoich Pracowników Grupa mogła rozwinąć się i osiągnąć pozycję na rynku, którą ma obecnie. Nieustanne zwiększanie kwalifikacji połączone z rzetelnym podejściem do powierzonych obowiązków pozwala efektywnie realizować zadania, z korzyścią dla Grupy i jej partnerów biznesowych, wpływając pozytywnie na wizerunek i reputację Grupy w oczach podmiotów zewnętrznych, a w szczególności Klientów.

Szacunek

Respektowanie zarówno współpracowników, jak i podmiotów zewnętrznych, poszanowanie ich godności i uwzględnianie potrzeb stanowi jedną z podstawowych zasad wyznaczających kierunek działań Grupy. Grupa podkreśla, że z różnorodnością jej Pracowników związana jest ich równość.

Wszelkie formy dyskryminacji ze względu na narodowość, wiek, płeć, rasę, stopień sprawności, orientację seksualną, religię czy przekonania polityczne zasługują jedynie na potępienie.

Transparentność

Grupa nie może funkcjonować bez jasnego i czytelnego określenia wymagań i uprawnień. Informowanie Pracowników na temat ich statusu, zakresu obowiązków oraz decyzji podjętych w stosunku do nich powinno się odbywać w sposób zrozumiały dla Pracownika. Ta sama idea przyświeca Grupie w relacjach z podmiotami zewnętrznymi, gdzie transparentność jest niezbędna do unikania nieporozumień i sporów.

5. Pracownicy

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;
- postępować zgodnie z zaleceniami Procedury Antykorupcyjnej w Grupie Kapitałowej VRG S.A.;
- respektować dobra osobiste współpracowników, w szczególności ich godność i dobre imię;
- prezentować wysoki poziom kultury osobistej w relacjach ze współpracownikami i podmiotami zewnętrznymi;
- nie pozostawać obojętnym na potrzeby innych Pracowników;
- działać z poszanowaniem mienia Spółki oraz przestrzegać tajemnic Spółki;
- dbać o dobry wizerunek Spółki i Grupy, w szczególności w trakcie wykonywania obowiązków służbowych ze względu na fakt, iż każde działanie pracownika ma wpływ na reputację Spółki i Grupy oraz obraz poziomu ich profesjonalizmu.

Pracownikom zapewnia się równe szanse zatrudnienia, awansu oraz wspieranie rozwoju. Nie jest dopuszczalna jakakolwiek forma dyskryminacji, a 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.

6. 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;

- powstrzymać się od przyjmowania korzyści majątkowych innych niż dozwolone w Procedurze Antykorupcyjnej dla Grupy Kapitałowej VRG S.A, w związku z pełnionymi obowiązkami;
- nie podejmować działalności sprzecznej lub konkurencyjnej z działalnością 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;

7. 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. Mimo, iż zawsze to dobro Grupy jest stawiane na pierwszym miejscu, każda relacja opiera się na zasadzie szacunku dla drugiej strony. Przejawia się to również w informowaniu o założeniach i wartościach zawartych w Kodeksie oraz poszanowania wartości etycznych drugiej strony.

Relacje z partnerami biznesowymi

Grupa dobierając partnerów biznesowych oraz powierzając zadania kontrahentom wybiera podmioty przestrzegające przepisy prawa i zasady wolnego rynku, co umożliwia tworzenie zdrowych, transparentnych relacji biznesowych.

Grupa w relacjach z partnerami biznesowymi kieruje się podstawową zasadą swobody umów, przez co wymiana usług i rozliczenia dokonywane z są zgodnie z warunkami umownymi, natomiast o każdym możliwym opóźnieniu w spełnieniu swoich zobowiązań Grupa informowała będzie drugą stronę, przedstawiając stosowne wyjaśnienie.

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.

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.

8. 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, z uwzględnieniem generowanych przez nią kosztów oraz udzielanych korzyści i przebiega w atmosferze partnerstwa i dialogu.

9. 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 powinni działać 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 powinna ograniczać się jedynie do przestrzegania obowiązujących w tej dziedzinie przepisów, lecz postuluje również aktywne postawy, których wyrazem powinno być 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.

10. Postanowienia końcowe

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

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