

Kodeks Etyki



1. Cel i przeznaczenie kodeksu.

Kodeks Etyki opisuje zobowiązania dotyczące standardów postępowania Spółki oraz jej pracowników i współpracowników. Kodeks wskazuje najważniejsze wartości oraz postawy, które wzmacniają proces kształtowania etycznego środowiska i wzajemnego zaufania.

Kodeks Etyki stanowi uzupełnienie regulacji prawnych, określając ramy i standardy zachowań pracowników i współpracowników, niezależnie od ich miejsca w strukturze Spółki, w celu zapewnienia jej funkcjonowania w sposób budujący wartość Spółki.

Celem niniejszej regulacji jest zapewnienie realizacji postanowień Kodeksu Pracy. Postanowienia niniejszego kodeksu wzorowane są na: Powszechnej deklaracji praw człowieka ONZ, Deklaracji Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczących podstawowych zasad i praw w miejscu pracy, Wytycznych OECD dla Przedsiębiorstw Wielonarodowych, Wytycznych ONZ dotyczących Biznesu i Praw Człowieka, Zasad UN Global Compact oraz standardów rekomendowanych dla systemu zarządzania zgodnością w zakresie przeciwdziałania korupcji oraz systemu ochrony sygnalistów w spółkach notowanych na rynkach organizowanych przez GPW S.A. Uzupełnienie Kodeksu stanowią inne wewnętrzne regulacje, które wraz z Kodeksem stanowią zbiór zasad obowiązujących w Spółce.

2. Zakres stosowania:

- 2.1. Niniejszy Kodeks znajduje zastosowanie wobec wszystkich pracowników oraz współpracowników Spółki.
- 2.2. Zapewnienie przestrzegania postanowień kodeksu będzie regularnie monitorowane, a wszelkie niezbędne działania naprawcze zostaną niezwłocznie określone i wdrożone.

3. Pojęcia i skróty:

Pojęcia użyte w Kodeksie otrzymują znaczenie wskazane poniżej:

- 3.1. „**Spółka**” – rozumie się przez to Erbud Spółka Akcyjna z siedzibą w Warszawie.
- 3.2. „**Administrator**” – rozumie się przez to osobę koordynującą proces sporządzania, opiniowania, publikowania i archiwizowania regulacji, oraz prowadzenia rejestrów, z kontaktem e-mailowym: procedury@erbud.pl.
- 3.3. „**Pracownik**” – rozumie się przez to osobę świadczącą pracę lub usługi na rzecz Spółki, niezależnie od podstawy nawiązania stosunku pracy, oraz osobę zatrudnioną na podstawie umowy cywilno-prawnej. Dla uniknięcia wątpliwości, na potrzeby niniejszej regulacji, przez Pracownika rozumie się również osoby wykonujące pracę lub świadczące usługi na rzecz Spółki w łańcuchu wartości, niezależnie od istnienia lub charakteru stosunku umownego ze Spółką tj. odpowiednio: Pracowników firm dostawczych, podwykonawczych i innych partnerów biznesowych.

4. Opis postępowania/treść dokumentu:

4.1. **Odpowiedzialność**

4.1.1. **Prawa człowieka i pracownika**

- 4.1.1.1. Spółka traktuje prawa człowieka jako wartość podstawową, szanuje i promuje prawa człowieka w relacjach z Pracownikami oraz oczekuje tego od swoich Pracowników i interesariuszy.
- 4.1.1.2. Spółka nie toleruje żadnych form pracy dzieci, pracy przymusowej lub obowiązkowej. Nie dopuszcza praktyk, które ograniczałyby wolność przemieszczania się Pracowników.
- 4.1.1.3. Spółka dopuszcza tylko takie godziny pracy, wynagrodzenie i dodatki, które są zgodne z obowiązującymi przepisami. Uznaje i szanuje porozumienia zbiorowe i prawo do zrzeszania się. Spółka prowadzi dialog ze Pracownikami, aby mieć pewność, że ich prawa są przestrzegane.

4.1.2. Relacje z Pracownikami

- 4.1.2.1. Spółka zatrudnia specjalistów, opierając swoje działania na ich kompetencjach, wiedzy i doświadczeniu. Spółka umożliwia swoim Pracownikom rozwój zawodowy oraz wspiera ich w poszerzaniu kompetencji.
- 4.1.2.2. Wynagrodzenia Pracowników zależą wyłącznie od czynników merytorycznych, wykształcenia, doświadczenia, odpowiedzialności.
- 4.1.2.3. Spółka buduje przyjazne środowisko pracy.
- 4.1.2.4. Spółka nie akceptuje żadnych form dyskryminacji wobec Pracowników. Nie toleruje również żadnych form molestowania oraz znęcania się, zarówno fizycznego, jak i psychicznego.
- 4.1.2.5. Spółka reaguje na zachowania niezgodne z jej wartościami, zasadami postępowania oraz wewnętrznymi regulacjami.
- 4.1.2.6. Spółka promuje otwartość i zaangażowanie.
- 4.1.2.7. Spółka dąży do budowania spójnego i właściwego wizerunku, prezentując swoją politykę biznesową jako profesjonalną, odpowiedzialną i nastawioną na potrzeby społeczne oraz lokalne.

4.1.3. Różnorodność

Spółka szanuje różnorodność i odmiennosć opinii, zapewniając wszystkim równe traktowanie w zakresie warunków zatrudnienia, współpracy oraz dostępu do awansu i szkoleń. Pracownicy traktowani są uczciwie, z szacunkiem i godnością, bez względu na płeć, wiek, wyznanie, orientację seksualną, narodowość, światopogląd, przekonania polityczne, niepełnosprawność czy zajmowane stanowisko.

4.1.4. Sponsoring i zaangażowanie społeczne

- 4.1.4.1. Podczas akcji sponsoringowych lub społecznych, Spółka unika treści, które mogą obrażać i dyskryminować jakiegokolwiek grupy. Spółka działa w sposób odpowiedzialny, unikając negatywnych emocji i nie nadużywając zaufania odbiorców.
- 4.1.4.2. Spółka nie angażuje się w wydarzenia, które mogą przynieść szkody środowiskowe lub społeczne. Nie bierze udziału w projektach o charakterze politycznym lub naruszających normy społeczne.
- 4.1.4.3. Spółka nie finansuje partii politycznych ani organizacji, których podstawowa działalność ma charakter polityczny.

4.1.4.4. W ramach Spółki funkcjonuje Fundacja - „ERBUD – wspólne wyzwania” Fundacja im. Eryka Grzeszczaka, w której czynnie działają również Pracownicy.

4.1.5. Przeciwdziałanie korupcji

4.1.5.1. Spółka promuje uczciwość i nie toleruje korupcji.

4.1.5.2. Spółka nie żąda, nie przyjmuje i nie proponuje takich form gościnności ani upominków, które mogłyby wpłynąć — lub stwarzać pozory wpływu — na decyzje biznesowe Spółki, Pracowników lub jej partnerów biznesowych.

4.1.5.3. W Spółce obowiązuje polityka w zakresie gościnności i upominków. W Spółce obowiązuje proces zatwierdzania i ewidencjonowania wręczanych i otrzymywanych form gościnności i upominków, wykraczających poza ustalone limity.

4.1.5.4. Spółka dba o przestrzeganie obowiązujących przepisów prawa w zakresie zapobiegania praniu brudnych pieniędzy, zwracając uwagę na podejrzaną transakcję i podmioty niechętnie udzielające wiarygodnych informacji. Spółka nie akceptuje działań stanowiących pranie brudnych pieniędzy lub finansowanie terroryzmu, nie umożliwia ich i nie wspiera w żaden sposób.

4.1.6. Transparentność

4.1.6.1. Spółka przekazuje informacje w sposób rzetelny – skrupulatnie wypełniając ciążące na niej obowiązki informacyjne, dba by informacje były prawdziwe, kompletne i czytelne dla interesariuszy.

4.1.6.2. Spółka dba o rzetelność i kompletność swojej dokumentacji biznesowej, zapewniając terminowość i dokładność w zakresie sprawozdawczości finansowej i niefinansowej wymaganej przepisami prawa. Dbą, aby wszystkie dokumenty tworzone w ramach działalności były kompletne, poprawne i zgodne z przepisami prawa oraz wewnętrznymi regulacjami Spółki.

4.1.6.3. Spółka stawia na transparentność: udziela informacji interesariuszom, komunikując im swoje decyzje i wyposaża Pracowników w informacje niezbędne do właściwego wykonywania obowiązków. Spółka kładzie nacisk na regularną wymianę informacji między przełożonymi a pracownikami.

4.1.7. Konflikt interesów

Spółka unika konfliktu interesów. Edukuje na sytuację, kiedy prywatne interesy jej Pracowników mogłyby stać w sprzeczności z interesem Spółki. Ewentualne wątpliwości konsultowane są z przełożonym lub z compliance officerem.

4.1.8. Uczciwa konkurencja, relacje z partnerami biznesowymi

4.1.8.1. Uczciwa konkurencja służy Spółce, jej Pracownikom oraz partnerom biznesowym. Spółka przestrzega prawa antymonopolowego, praw o ochronie konkurencji i innych regulacji w tym zakresie.

4.1.8.2. Spółka dba o relacje z partnerami, aby były oparte na zaufaniu, profesjonalizmie, wzajemnym szacunku oraz odpowiedzialności za swoje działania.

4.1.9. Sankcje międzynarodowe i ograniczenia importu

- 4.1.9.1. Spółka stosuje się do globalnych kontroli handlowych, ograniczeń importu oraz sankcji ekonomicznych nakładanych przez USA, UE i Polskę, które zabraniają nam prowadzenia interesów z określonymi krajami, podmiotami oraz osobami.
- 4.1.9.2. Spółka stosuje się również do obowiązujących wymogów celnych w zakresie importu i eksportu towarów.

4.1.10. Dbłość o aktywa

- 4.1.10.1. Spółka używa swoich aktywów w sposób odpowiedzialny. Chroni elementy majątku przed uszkodzeniem, kradzieżą, utratą oraz niewłaściwym wykorzystaniem.
- 4.1.10.2. Spółka chroni powierzone jej elementy majątkowe klientów oraz innych interesariuszy przed uszkodzeniem, kradzieżą, utratą i niewłaściwym wykorzystaniem.

4.2. Innowacyjność**4.2.1. Nowatorskie rozwiązania**

Spółka rozpoznaje biznesowe i technologiczne trendy, dostarcza nowoczesne produkty i usługi, oparte na najlepszych technologiach. Spółka poszukuje nowatorskich rozwiązań, które przed wdrożeniem są rzetelnie testowane.

4.2.2. Zrównoważony rozwój

- 4.2.2.1. Spółka stawia na zrównoważony rozwój. Buduje w sposób ekologiczny, oszczędny i z poszanowaniem środowiska naturalnego, którego jest częścią. Wprowadza zielone rozwiązania oraz certyfikacje środowiskowe budynków (Leed i BREEAM).
- 4.2.2.2. Spółka stawia na efektywność energetyczną, dbając, aby jej podejście do projektowania, budowy i eksploatacji budynków odbywało się w równowadze pomiędzy czynnikami środowiskowymi, ekonomicznymi oraz społecznymi.
- 4.2.2.3. Decyzje podejmowane przez Spółkę uwzględniają długofalową perspektywę inwestycji.

4.2.3. Ochrona środowiska

- 4.2.3.1. Spółka prowadzi swoją działalność w sposób zrównoważony, łącząc profesjonalną realizację celów biznesowych z odpowiedzialną postawą względem środowiska naturalnego.
- 4.2.3.2. System zarządzania środowiskowego opiera się na cyklu PDCA, czyli modelu ciągłego doskonalenia obejmującego etapy: planowanie, wykonanie, sprawdzenie i działanie.
- 4.2.3.3. Spółka nieprzerwanie pracuje nad poprawą swoich wyników i działań w zakresie ochrony środowiska w swoich operacjach i projektach. Angażując się w konkretne projekty, bierze pod uwagę związane z nimi zagrożenia dla środowiska. Spółka wspiera innowacje, które przyczyniają się do zmniejszenia negatywnego wpływu na środowisko prowadzonej działalności.
- 4.2.3.4. Spółka kupuje sprzęt posiadający odpowiednie atesty i spełniający normy ochrony środowiska.

4.2.3.5. Spółka włącza swoich interesariuszy w działania związane ze środowiskiem. Dotyczy to Pracowników, klientów oraz osób mieszkających w bezpośredniej okolicy miejsc, w których działa.

4.2.3.6. Spółka dba o środowisko naturalne podczas wykonywania codziennych obowiązków służbowych.

4.3. Bezpieczeństwo

4.3.1. Bezpieczeństwo i higiena pracy

4.3.1.1. Bezpieczna praca to priorytet Spółki. Ciągłe wprowadza ulepszenia, by minimalizować zagrożenia. Zdrowie i bezpieczeństwo w miejscu pracy są dla Spółki fundamentalnym prawem Pracownika oraz najważniejszym elementem trwałości Spółki.

4.3.1.2. Wszyscy Pracownicy są odpowiedzialni za właściwe zarządzanie bezpieczeństwem i nie mogą narażać ani siebie, ani innych na zagrożenia, które mogą spowodować urazy lub wyrządzić inne szkody. Wszyscy wykonują swoją pracę zgodnie z przepisami BHP, które znajdują odzwierciedlenie w aktach prawnych i instrukcjach BHP obowiązujących w Spółce. Eliminowanie lub zmniejszenie ryzyk i zagrożeń jest wspólnym interesem Pracowników i Spółki.

4.3.1.3. Spółka dąży do zapewnienia pełnego bezpieczeństwa wszystkim osobom obecnym podczas realizacji inwestycji. Celem Spółki jest całkowite wyeliminowanie wypadków ciężkich oraz śmiertelnych.

4.3.1.4. Spółka dba o to, aby jej Pracownicy przechodzili odpowiednie szkolenia BHP, oraz upewnia się, że są odpowiednio przeszkoleni.

4.3.1.5. Wszelkie wypadki w miejscu pracy oraz zdarzenia zagrażające zdrowiu są zgłaszane specjalistom ds. BHP.

4.3.1.6. Spółka aktywnie działa w Porozumieniu dla Bezpieczeństwa w Budownictwie. Jest to inicjatywa czołowych spółek z branży budowlanej. Zrzeszenie dąży do całkowitego wyeliminowania wypadków zawodowych. Spółka opracowuje wspólne rozwiązania i standardy BHP, które obowiązują Pracowników. Porozumienie daje możliwość wymiany doświadczeń w zakresie bezpieczeństwa.

4.3.2. Bezpieczeństwo informacji

4.3.2.1. Spółka zapewnia, że wszelkie działania na danych osobowych są zgodne z obowiązującymi przepisami. Spółka chroni informacje osobiste o Pracownikach oraz innych interesariuszach.

4.3.2.2. Spółka dokłada najwyższej staranności w zakresie ochrony wszelkich informacji, w szczególności tajemnic przedsiębiorstwa, pozyskanych w ramach jej działalności, chroni je przed nieuprawnionym dostępem lub użyciem.

4.3.2.3. Spółka dba o to, aby dostęp do danych osobowych miały wyłącznie osoby, którym jest on potrzebny do wykonywania swoich zadań służbowych. Wszystkie osoby, które uzyskują dostęp do danych osobowych, zachowują odpowiednie środki ich ochrony. Dane osobowe są przechowywane przez czas wymagany do zrealizowania celu.

4.4. Zgłaszanie naruszeń

4.4.1. Spółka zapewnia Pracownikom i interesariuszom kanały komunikacyjne pozwalające na dokonanie zgłoszenia naruszeń, przypadków korupcji oraz innych nadużyć. Prawem Pracowników jest niezwłoczne zgłaszanie wszelkich nieprawidłowości.

4.4.2. Niestosowanie się do niniejszego kodeksu może skutkować wyciągnięciem konsekwencji służbowych.

4.5. Postanowienia organizacyjne

4.5.1. Najwyższym szczeblem w organizacji, odpowiedzialnym za wdrażanie Kodeksu i jego realizację jest compliance officer.

4.5.2. Niniejszy Kodeks wymaga przeglądu nie rzadziej raz na 2 lata, jednak w przypadku braku przesłanek do jej aktualizacji, treść dokumentu pozostaje bez zmian.

4.5.3. Treść Kodeksu konsultowana jest z przedstawicielami Pracowników.

4.5.4. Kodeks winien być zakomunikowany za pośrednictwem dedykowanych kanałów komunikacji, funkcjonujących w Spółce.