

# Kodeks Etyki Polskiego Holdingu Nieruchomości

---

## Spis treści

I.	Kultura wartości etycznych .....	4
1.	Nasze wartości.....	4
2.	Oczekiwania wobec każdego pracownika .....	4
3.	Oczekiwania wobec zarządu, dyrektorów i kierowników .....	4
II.	Etyka w PHN .....	5
1.	Jesteśmy rzetelni i profesjonalni .....	5
2.	Dbamy o rozwój PHN.....	5
3.	Ochrona środowiska .....	5
4.	Praca z innymi.....	5
5.	Bezpieczeństwo i higiena pracy .....	5
6.	Chronimy informacje o Spółce .....	6
	Informacje o Spółce .....	6
	Prywatność i dane osobowe.....	6
	Informacje poufne .....	6
	Własność intelektualna i inne aktywa .....	6
III.	Uczciwość w relacjach z otoczeniem.....	6
1.	Zakaz korupcji .....	6
	Unikanie konfliktów interesów .....	7
	Korzyści majątkowe .....	7
	Darowizny i działalność sponsoringowa .....	8
	Działalność polityczna .....	8
	Rzetelne przekazywanie informacji.....	8
2.	Relacje ze społecznościami.....	9
3.	Relacje z parterami biznesowymi.....	9
	Fuzje, przejęcia i joint ventures .....	10
	Strony trzecie a Kodeks Etyki.....	10
4.	Kontakty z konkurencją .....	10
	Uczciwa konkurencja .....	10
IV.	Kodeks Etyki w praktyce .....	10
1.	Odpowiedzialność .....	10
2.	Zobowiązanie.....	10
3.	Odpowiedzialność pracowników.....	11
4.	Szkolenia.....	11
5.	Dodatkowe wytyczne .....	11

V. Zgłaszanie nieprawidłowości.....	11
Postępowania wyjaśniające.....	11
Zakaz działań odwetowych.....	11
Wnoszenie fałszywych oskarżeń .....	11

# **I. Kultura wartości etycznych**

## **1. Nasze wartości**

Kodeks Etyki ma pomóc nam wszystkim w przestrzeganiu wartości, dzięki którym Polski Holding Nieruchomości S.A. („PHN”, „Spółka”) aspiruje do grona najlepszych spółek w branży nieruchomościowej. Wartości te obejmują:

- odpowiedzialność,
- współpracę,
- zaufanie,
- szacunek,
- rozwój.

Kodeks Etyki stanowi zobowiązanie PHN do prowadzenia biznesu zgodnie z naszymi wartościami, obowiązującymi przepisami prawnymi, regulacjami wewnętrznymi oraz najwyższymi standardami branżowymi. Prezentuje on oczekiwania względem każdego pracownika w zakresie zasad i procedur obowiązujących w PHN. Naruszenie Kodeksu Etyki jest traktowane bardzo poważnie i może prowadzić do podjęcia działań dyscyplinarnych, z rozwiązaniem stosunku pracy włącznie.

## **2. Oczekiwania wobec każdego pracownika**

Kodeks Etyki obowiązuje wszystkich pracowników PHN, niezależnie od formy zatrudnienia, miejsca pracy, roli czy poziomu organizacyjnego. Postanowienia niniejszego kodeksu mówiące o pracowniku, stosuje się odpowiednio także do współpracowników PHN oraz Członków Zarządu PHN.

## **3. Oczekiwania wobec zarządu, dyrektorów i kierowników**

Kadra kierownicza PHN powinna zarządzać także przez przykład i starać się wskazywać właściwe postawy w każdym aspekcie życia zawodowego. Menedżerowie powinni:

- zapewnić, że współpracujące z nimi osoby rozumieją swoje obowiązki wynikające także z Kodeksu Etyki i innych regulacji wewnętrznych;
- umożliwiać pracownikom rozwijanie potencjału poprzez wyznaczanie celów, delegowanie odpowiedzialności oraz udzielanie uczciwej i konstruktywnej informacji zwrotnej;
- wykorzystywać możliwości, aby omawiać Kodeks Etyki i podkreślać znaczenie etyki i zgodności z przepisami prawa dla pracowników;
- tworzyć środowisko, w którym pracownicy czują się komfortowo zgłaszając jakiegokolwiek wątpliwości;
- czuć się szczególnie odpowiedzialni za to, aby zawsze postępować zgodnie z zasadami etyki.

Do zasad wynikających z niniejszego Kodeksu powinni stosować się odpowiednio również członkowie innych organów PHN.

## **II. Etyka w PHN**

### **1. Jesteśmy rzetelni i profesjonalni**

W PHN mamy odpowiednie kwalifikacje i narzędzia do realizacji zobowiązań zaciągniętych przez nas wobec klientów oraz podmiotów, z którymi współpracujemy. Kontakty z klientami czy partnerami biznesowymi opierają się o zaufanie oraz szacunek. Zwracamy uwagę na budowanie długofalowych i opartych o zaufanie relacji z klientami. Uczciwość na rynku wymaga, aby każdy z nas traktował ich w sposób etyczny oraz zgodny z przepisami prawa. Nie stosujemy nieuczciwych ani wprowadzających w błąd praktyk handlowych. Naszą ofertę przedstawiamy klientom w sposób jasny i zrozumiały. Spełniamy obietnice, które im składamy.

### **2. Dbamy o rozwój PHN**

Planujemy i prowadzimy naszą działalność zapewniając długoterminowy zrównoważony rozwój. Nasze codzienne decyzje uwzględniają perspektywę długookresową i staramy się przewidywać skutki podejmowanych przez nas działań. Ważne dla nas jest działanie w sposób odpowiedzialny, w tym także zapobiegając oraz – w miarę możliwości – ograniczając negatywny wpływ działalności naszego przedsiębiorstwa na środowisko naturalne.

### **3. Ochrona środowiska**

PHN poczuwa się do współodpowiedzialności za ochronę środowiska, a także za zdrowie ludzi. Jednym z naszych priorytetów jest dbanie o bezpieczeństwo i zdrowie pracowników, najemców, klientów oraz członków społeczności, w których prowadzimy działalność.

Zarządzamy naszymi obiektami, inwestycjami oraz prowadzimy działalność, zgodnie z obowiązującym prawem i regulacjami wewnętrznymi. W naszej działalności uwzględniamy wpływ podejmowanych przez nas decyzji biznesowych na środowisko.

Popieramy nowoczesne, proekologiczne i energooszczędne rozwiązania. Tworzymy infrastrukturę, która sprzyja ekologii oraz sukcesywnie staramy się ją instalować w realizowanych inwestycjach.

### **4. Praca z innymi**

W PHN promujemy politykę równych szans. Przestrzegamy obowiązującego prawa w zakresie zatrudnienia. Zależy nam na tym, aby pracownicy traktowali się z godnością i szacunkiem. Tworzymy miejsca pracy, w których możemy skutecznie i efektywnie realizować swoje zadania. Staramy się zapewniać naszym pracownikom możliwość rozwoju i doskonalenie kompetencji. Pracujemy zespołowo. Szanujemy prawo do prywatności naszych pracowników. Jednocześnie akceptujemy różnorodność, w szczególności ze względu na pochodzenie, rasę, obywatelstwo, religię, płeć. W miejscu pracy gwarantujemy wolność poglądów oraz swobodę przekonań i wypowiedzi. Szanujemy prawo pracowników do wolnego zrzeszania się, według ich swobodnego wyboru, w związkach zawodowych i innych reprezentujących ich organizacjach. Promujemy postawę otwartości i zaangażowania.

### **5. Bezpieczeństwo i higiena pracy**

Troska o ludzi sprawia, że bezpieczeństwo i zdrowie stanowią istotną wartość naszej działalności. Przestrzegamy przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, a także wymagamy ich przestrzegania przez pracowników. Unikamy niepotrzebnego ryzyka dla naszych pracowników i społeczności lokalnych. Wyjątkowo ważne dla nas jest informowanie PHN o wszelkich

zagrożeniach bezpieczeństwa, bowiem każdy z pracowników ponosi samodzielnie odpowiedzialność za bezpieczeństwo w miejscu pracy.

## **6. Chronimy informacje o Spółce**

### **Informacje o Spółce**

Zapewniamy właściwą i adekwatną ochronę naszych informacji o Spółce oraz tych, powierzonych nam przez klientów czy partnerów biznesowych. Wszyscy pracownicy powinni mieć świadomość konieczności ochrony informacji, co przekłada się wprost na obowiązek dołożenia wszelkich starań, aby informacje, dotyczące PHN, jak i naszych klientów czy partnerów biznesowych, zachowały status poufności.

### **Prywatność i dane osobowe**

PHN szanuje prywatność wszystkich swoich pracowników, klientów czy partnerów biznesowych. Postępujemy odpowiedzialnie z informacjami osobowymi, przestrzegając obowiązującego prawa, w tym chronimy dane osobowe.

### **Informacje poufne**

W obrocie papierami wartościowymi nie wykorzystujemy informacji poufnych. Informacje poufne chronimy do chwili ich upublicznienia – nie ujawniamy informacji poufnych osobom nieuprawnionym, nie udzielamy rekomendacji na podstawie posiadanych informacji poufnych. Przestrzegamy zakazów transakcyjnych w okresach zamkniętych.

### **Własność intelektualna i inne aktywa**

Chronimy naszą własność intelektualną. Szanujemy także poufność i prawa własności intelektualnej innych osób. Co do zasady każda praca wykonana przez pracownika PHN częściowo lub w całości w związku z obowiązkami zawodowymi lub w czasie pracy, przy użyciu zasobów lub informacji należących do PHN, jest własnością PHN. Wykorzystujemy dostępne nam opracowania i materiały w zakresie uprawnionym na podstawie odpowiednich umów z autorami. Podajemy źródła wykorzystywanych informacji. Własność intelektualna obejmuje m.in.: znaki towarowe, marki, projekty opakowań, logotypy, prawa autorskie, wynalazki, patenty. Naszych znaków należy używać z zachowaniem poszanowania. Z aktywów PHN korzystamy zgodnie z prawem i regulacjami wewnętrznymi.

## **III. Uczciwość w relacjach z otoczeniem**

### **1. Zakaz korupcji**

Stosujemy zasadę zero tolerancji dla korupcji. PHN nie godzi się na oferowanie lub przyjmowanie łapówek lub niewłaściwych płatności w jakiegokolwiek formie lub innych korzyści majątkowych czy osobistych. Oskarżenia czy choćby podejrzenia co do naruszenia przepisów prawnych o przeciwdziałaniu korupcji mogą wyrządzić istotną szkodę dla reputacji PHN. Łapówka może mieć formę finansową lub inną i może obejmować przekazywanie lub przyjmowanie środków pieniężnych, pożyczek, wpłat lub dotacji, podróży, ofert zatrudnienia, zwrotów, rabatów, towarów, usług lub innych rzeczy, które można uznać za wartościowe. Także prezenty lub zaproszenia można w pewnych okolicznościach

interpretować jako formę korupcji. Stosunki z otoczeniem biznesowym podlegają zatem szczegółowym regulacjom, mającym na celu eliminację ryzyka korupcji w PHN.

Kontakty z urzędnikami publicznymi podlegają szczególnym wymogom i należy zachować wyjątkową ostrożność. Upominki, w tym zaproszenia, nie powinny być wręczane w relacjach z urzędnikami publicznymi. Nie wolno oferować łapówek żadnej osobie ani przyjmować łapówek od żadnych osób, należy ponadto zachować szczególną ostrożność, aby nie angażować się w korupcję ani niewłaściwe transakcje z urzędnikami publicznymi. Nie należy oferować, obiecywać, przekazywać ani zatwierdzać przekazywania lub przyjmowania korzyści majątkowych żadnym osobom powiązanych z urzędnikiem publicznym, zwłaszcza gdy okoliczności mogą wskazywać na dążenie do wywarcia wpływu na inną osobę.

### **Unikanie konfliktów interesów**

Pracownicy powinni unikać inwestowania, angażowania się oraz dodatkowego zatrudnienia w firmach będących klientami, dostawcami lub innymi partnerami biznesowymi PHN, a także konkurentami PHN, aby unikać konfliktu interesów. Pracownicy powinni zachować szczególną ostrożność w przypadku angażowania się we współpracę z firmami związanymi z klientami, dostawcami lub innymi partnerami biznesowymi PHN. Nie wykorzystujemy stanowisk w PHN dla własnych korzyści lub dla korzyści krewnych lub znajomych. Unikamy osobistych transakcji z klientami i dostawcami, które mogłyby wpłynąć na zdolność do wykonywania pracy. Zachowujemy ostrożność przy wręczaniu prezentów i upominków. Nie tolerujemy prezentów które mogą mieć wpływ na podejmowane decyzje biznesowe. Nasze plany zakupowe oparte są o obiektywne kryteria. W przypadku pojawienia się konfliktów interesów pracownicy powinni je ujawnić zgodnie z procedurami wewnętrznymi tak, aby PHN mógł nimi właściwie zarządzić.

### **Korzyści majątkowe**

Nie należy przyjmować upominków, zaproszeń, w tym o charakterze marketingowym, ani innych korzyści majątkowych w zamian za podejmowanie działań lub obietnicę podjęcia działań dla klienta lub partnera biznesowego (w tym również potencjalnego klienta lub partnera biznesowego).

Nie należy akceptować żadnych prezentów ani zaproszeń do uczestnictwa w spotkaniach (np. posiłkach, szkoleniach, wydarzeniach kulturalnych, naukowych, sportowych, wyjazdach wypoczynkowych, integracyjnych, itp.) w zakresie, w jakim dla danego charakteru relacji biznesowych nie odpowiadają one powszechnie przyjętym standardom gościnności lub mogą wpłynąć na decyzję osób obdarowanych lub PHN. W szczególności należy zwrócić uwagę na następujące zasady:

- Dopuszcza się przyjmowanie prezentów o symbolicznej wartości, takich jak np. grawerowane trofea i statuetki stanowiące wyraz uznania w związku z relacją biznesową, a także inne prezenty czy zaproszenia, których szacowana wartość nie przekracza 200 zł (słownie: dwieście złotych) w dacie czynności.
- Osoby odpowiedzialne za wybór dostawców i realizację zamówień (w szczególności w obszarze zakupów) nie mogą otrzymywać jakichkolwiek prezentów, jeśli otrzymanie takiego prezentu mogłoby w jakikolwiek sposób wpłynąć na ich decyzje dotyczące wyboru dostawcy lub realizacji zamówienia.

- W żadnych okolicznościach nie należy przyjmować ani wręczać prezentów w postaci gotówki ani ekwiwalentów gotówki, a także zaproszeń o charakterze luksusowym.
- Upominki i zaproszenia przekazywane klientom lub partnerom biznesowym muszą być uzasadnione biznesowo oraz stosowne do sytuacji.
- Wydatki na cele reprezentacyjne są dopuszczalne, jeśli zachowana jest ich rozsądna częstotliwość i charakter oraz są one zgodne z wewnętrznymi zasadami obowiązującymi w PHN.
- Nie przekazujemy informacji chronionych nieupoważnionym osobom. Pracownicy PHN mają dostęp do informacji dotyczących działalności PHN. Osoby te nie mogą wykorzystywać ani przekazywać nieupoważnionym osobom trzecim jakichkolwiek informacji o PHN. Korzystanie z takich informacji jest regulowane przez prawo oraz przepisy wewnętrzne PHN.

### **Darowizny i działalność sponsoringowa**

Dokładamy wszelkich starań, by zapewnić, że odbiorcą działań dobroczynnych jest instytucja dobroczynna działająca w dobrej wierze, podlegająca regulacjom i nadzorowi właściwych władz. Zwracamy uwagę, aby instytucja dobroczynna nie była ukierunkowana, bezpośrednio lub pośrednio, na osiągnięcie celów prywatnych urzędnika publicznego, partnera biznesowego, pracownika lub jakiegokolwiek innej osoby, w przypadku której mógłby zaistnieć konflikt interesu.

Nie sponsorujemy bezpośrednio lub pośrednio organizacji politycznych lub urzędników publicznych. Działalność sponsoringowa nie może być związana z żadną inną relacją biznesową pomiędzy PHN jako podmiotem sponsorującym a podmiotem sponsorowanym, w szczególności z zawarciem innej transakcji handlowej, pomiędzy podmiotem sponsorowanym a PHN. Każda z darowizn oraz umów o sponsoring, udzielanych lub zawieranych przez PHN musi spełniać wymogi odpowiednich regulacji wewnętrznych. Wszelkie darowizny i działalność sponsoringowa powinny być odpowiednio uzasadnione i rejestrowane.

### **Działalność polityczna**

PHN nie ma żadnych zastrzeżeń dotyczących indywidualnego udziału jego pracowników w działalności politycznej czy społecznej, w sposób zgodny z obowiązującym prawem. Osobiste poglądy polityczne lub decyzje o zaangażowaniu w politykę nie mogą wpływać na pracę. Nie należy wykorzystywać reputacji ani aktywów PHN, w tym swojego czasu pracy, do celów własnej działalności politycznej lub interesów politycznych.

### **Rzetelne przekazywanie informacji**

Przejrzyste zasady komunikacji z interesariuszami są dla nas ważne. Prowadzimy transparentną, rzetelną i aktywną politykę informacyjną, zarówno wewnątrz, jak i na zewnątrz organizacji. Rzetelnie wykonujemy obowiązki informacyjne spółki giełdowej, zapewniamy akcjonariuszom dostęp do informacji poprzez prawidłowe wypełnianie obowiązków informacyjnych. Dbamy o dobre kontakty z klientami i partnerami biznesowymi. Dokładamy starań, aby przekazywane informacje były prawdziwe, kompletne i czytelnie przedstawione.



## 2. Relacje ze społecznościami

PHN jest organizacją odpowiedzialną społecznie i kładzie nacisk na zagadnienia zrównoważonego budownictwa w nowych inwestycjach oraz odpowiedzialności wobec środowiska, uwzględniając szeroki zakres zagadnień etycznych i społecznych swojej działalności. Naszym celem jest stworzenie przyjaznego miejsca do pracy i życia. Jednocześnie szanujemy zrównoważony rozwój, dziedzictwo historyczno-kulturowe danego obszaru wraz z jego zasobami naturalnymi i społecznością. Mamy świadomość, że inwestycje budowlane powinny stanowić integralną część danej przestrzeni i wprowadzać pozytywne zmiany w krajobrazie. Staramy się współpracować z mieszkańcami, organizacjami i partnerami społecznymi funkcjonującymi na danym terenie, dbając o ład przestrzenny. Dbamy o uwarunkowania historyczne, patriotyczne i społeczne na danym obszarze. Poprzez swoją działalność PHN przyczynia się do rozwoju miast, lokalnego biznesu, czy tworzenia społeczeństwa obywatelskiego. PHN S.A. jest jednym z fundatorów Polskiej Fundacji Narodowej, której celem jest działalność naukowa, naukowo-techniczna, oświatowa i kulturalna.

## 3. Relacje z parterami biznesowymi

Współpracujemy z naszymi parterami biznesowymi w szczególności dostawcami, podwykonawcami, którzy dzielają nasze zaangażowanie na rzecz etyki w biznesie. Relacje z podmiotami zewnętrznymi oraz ocena, jak działają nasi partnerzy biznesowi wpływa na naszą reputację i działalność. Staramy się wybierać partnerów biznesowych, którzy wyznają nasze wartości i dostarczają produkty oraz usługi najwyższej jakości. Zaufanie, współpraca i wzajemny szacunek są podstawą relacji.

Partnerzy biznesowi PHN powinni otrzymywać informację o oczekiwaniu PHN dotyczącym przestrzegania zasad wynikających z Kodeksu Etyki i możliwości zgłaszania naruszeń.

Pracownicy wybierający partnerów biznesowych w szczególności dostawców, opierają swoje decyzje na kryteriach merytorycznych i reputacji. Wybierając dostawców i współpracując z nimi, postępujemy zgodnie z obowiązującymi procedurami zakupowymi. Unikamy potencjalnych bądź rzeczywistych konfliktów interesów z dostawcami. Nie tolerujemy nadużyć, związanych z wyborem podwykonawców i dostawców oraz innych partnerów biznesowych. Ponadto oczekujemy, że nasi dostawcy lub podwykonawcy zapewnią jakość i bezpieczeństwo swoich produktów i usług.

Dokonyjemy odpowiedniej analizy, aby ocenić, czy partner biznesowy (także potencjalny) działa zgodnie z prawem, czy posiada reputację firmy etycznej i uczciwej.

Nie popieramy nielegalnego obrotu pieniędzmi. Nasze działania są transparentne, nie angażujemy się w transakcje oraz współpracę z podmiotami, których aktywność budzi jakiegokolwiek wątpliwości. Nasza firma zawiera i utrzymuje kontakty biznesowe tylko z firmami cieszącymi się dobrą opinią, których działalność nie budzi żadnych zastrzeżeń. Mamy na względzie, że fundusze pochodzące z niejasnych źródeł mogą być owocem takich przedsięwzięć, jak: akty terrorystyczne, handel narkotykami i ludźmi lub obchodzenia przepisów podatkowych. Prowadzimy operacje finansowe w sposób transparentny i zgodny z prawem.

### **Fuzje, przejęcia i joint ventures**

PHN bierze udział w takich przedsięwzięciach biznesowych jak fuzje, przejęcia, lub joint ventures. W ramach procedury due diligence, PHN ocenia swojego partnera biznesowego również z perspektywy ryzyka reputacyjnego.

### **Kodeks Etyki a partnerzy biznesowi**

Zależy nam, by w kontaktach z partnerami biznesowymi Kodeks Etyki był stosowany. Umowy z pośrednikami, niezależnymi przedstawicielami handlowymi, konsultantami ds. marketingu i spółkami zajmującymi się promocją zazwyczaj wiążą się z ryzykiem w obszarze etyki. Należy pamiętać, że wykorzystanie funduszy lub aktywów PHN dla celów niezgodnych z prawem jest zabronione i sprzeczne z polityką PHN i Kodeksem Etyki. Powyżej wspomniane umowy powinny mieć formę pisemną, a także jasno i dokładnie określać usługi, jakie mają być świadczone, podstawy wypłaty powiązanej prowizji lub wynagrodzenia, a także właściwą stawkę wynagrodzenia. Kwoty wszelkich płatności dla pośredników, niezależnych przedstawicieli handlowych i konsultantów muszą być zasadne, nie mogą być zbyt wygórowane, biorąc pod uwagę praktykę branżową, a także muszą być zgodne z wartością zrealizowanych usług.

## **4. Kontakty z konkurencją**

### **Uczciwa konkurencja**

Sukcesy PHN opierają się na uczciwej konkurencji biznesowej. Uczciwe i sprawiedliwe traktowanie wszystkich podmiotów i osób, z którymi mamy styczność na rynku, stanowi priorytet naszego działania. Dotyczy to także konkurentów. Przestrzegamy zasad ochrony konkurencji. Wierzymy, że uczciwa konkurencja jest niezbędnym czynnikiem efektywności gospodarczej. Nie prowadzimy działalności w sposób ograniczający lub eliminujący uczciwą konkurencję, przestrzegamy przepisów antymonopolowych oraz działamy zgodnie ze standardami biznesowymi, spełniającymi oczekiwania klientów i rynku. Wykorzystujemy jedynie legalne źródła informacji. Uważamy, że firmy działające na uczciwych i przejrzystych zasadach są cenione przez rynek i tworzą wartość dla swoich akcjonariuszy.

## **IV. Kodeks Etyki w praktyce**

### **1. Odpowiedzialność**

Osoby kierujące poszczególnymi komórkami organizacyjnymi są odpowiedzialne za zapoznanie właściwych pracowników, czy partnerów biznesowych PHN z treścią i zasadami wynikającymi z Kodeksu Etyki. Powinni oni także wspierać pracowników w interpretacji istotnych faktów lub sytuacji, w których pracownicy mogą się znaleźć, a które pozostają w opozycji lub są niejasne względem wytycznych Kodeksu Etyki. W razie jakichkolwiek dalszych wątpliwości wsparcia należy poszukiwać w Zespole ds. Compliance.

### **2. Zobowiązanie**

Aby pomóc w zapewnieniu zgodności z Kodeksem Etyki, PHN wymaga, aby wszyscy pracownicy zapoznali się z jego treścią bezpośrednio po zatrudnieniu. Wszyscy pracownicy są zobowiązani do pisemnego poświadczenia zapoznania się z Kodeksem Etyki oraz do wyrażenia zobowiązania do przestrzegania jego postanowień.

### **3. Odpowiedzialność pracowników**

Nieprzestrzeganie zasad przewidzianych w Kodeksie Etyki stanowi naruszenie obowiązków wynikających z umów łączących pracowników z PHN i może stanowić podstawę do pociągnięcia pracownika do odpowiedzialności na podstawie przepisów prawa pracy lub regulacji wewnętrznych, a w szczególności do rozwiązania umowy łączącej PHN z pracownikiem za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia – w zależności od okoliczności.

### **4. Szkolenia**

Aby zapewnić zgodność z Kodeksem Etyki, PHN organizuje szkolenia pracowników z zakresu zasad przewidzianych w Kodeksie Etyki oraz innych dokumentach wewnętrznych PHN, a także właściwych przepisów prawa.

### **5. Dodatkowe wytyczne**

Dodatkowe wytyczne dotyczące stosowania zasad zawartych w Kodeksie Etyki znajdują się w wewnętrznych regulacjach PHN, w szczególności w instrukcji do Kodeksu Etyki.

## **V. Zgłaszanie nieprawidłowości**

W razie znalezienia się w sytuacji lub zaobserwowania nieprawidłowości, tj. zachowania mogącego stanowić naruszenie Kodeksu Etyki, prawa lub mogącego rodzić jakiegokolwiek ryzyko dla zdrowia ludzi, bezpieczeństwa czy reputacji PHN należy bezzwłocznie zgłosić tę kwestię.

W przypadku podejrzeń co do nieprawidłowości lub faktycznie zaistniałej nieprawidłowości, należy zgłosić się do swojego bezpośredniego przełożonego oraz Kierownika Zespołu ds. Compliance. Można też skontaktować się bezpośrednio z Kierownikiem Zespołu ds. Compliance.

W celu zgłoszenia nieprawidłowości, w tym także przez osoby trzecie w stosunku do PHN można skontaktować się z Kierownikiem Zespołu ds. Compliance. W przypadku bezpośredniego skontaktowania się z Kierownikiem Zespołu ds. Compliance przekazana wiadomość trafia jedynie do Kierownika Zespołu ds. Compliance.

### **Postępowania wyjaśniające**

W przypadku otrzymania zgłoszenia niezwłocznie podejmujemy działania mające na celu wyjaśnienie sprawy oraz ustalenie czy Kodeks Etyki lub prawo zostały naruszone, a w miarę potrzeby zastosujemy odpowiednie działania korygujące. Prowadząc wspomniane działania zachowujemy poufność, chroniąc dane osobowe zgłaszającego i osoby której zgłoszenie dotyczy.

### **Zakaz działań odwetowych**

PHN docenia pomoc pracowników, którzy w dobrej wierze identyfikują potencjalne problemy wymagające rozwiązania. Uczciwe zgłoszenie wątpliwości lub udział w postępowaniu wyjaśniającym nie może stanowić wyłącznej przyczyny do podjęcia negatywnych konsekwencji wobec pracownika. PHN będzie chronić każdego pracownika, który uczciwie i w dobrej wierze zgłosi wątpliwości.

### **Wnoszenie fałszywych oskarżeń**

Świadome wnoszenie nieprawdziwych oskarżeń stanowi naruszenie Kodeksu Etyki.