



Polski Holding
Nieruchomości S.A.

Kodeks Etyki Polskiego Holdingu Nieruchomości S.A.

Spis treści

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

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 łącznie.

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

Poczuwamy 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.

Dążymy do minimalizowania wpływu działalności gospodarczej na otaczające środowisko, racjonalnego gospodarowania zasobami, ograniczania wytwarzania odpadów oraz ochrony bioróżnorodności, zgodnie z Polityką Zrównoważonego Rozwoju.

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.

Przestrzegamy praw pracowniczych oraz praw człowieka, w szczególności: sprzeciwiamy się każdej formie dyskryminacji, zwalczamy wszelkie formy wyzysku, w tym pracę dzieci, pracę przymusową lub niewolniczą, a także wszystkie formy nadużyć i wymuszania, fizycznego lub psychicznego oraz stanowczo potępiamy wszystkie formy handlu ludźmi.

Promujemy środowisko pracy oparte na zaufaniu, dialogu i wzajemnym poszanowaniu oraz równowagę między pracą a życiem prywatnym pracowników.

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.

Przestrzegamy przepisów prawa w zakresie BHP, uznajemy zdrowie i bezpieczeństwo za podstawową wartość i aktywnie zapewniamy bezpieczne i zdrowe środowisko pracy, przyjmując wysokie standardy zapobiegania, oceny i zarządzania odnośnymi ryzykami.

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.

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.

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 łapownictwa i innych form korupcji. PHN nie godzi się na wręczanie, proponowanie lub obiecywanie pośrednio lub bezpośrednio jakichkolwiek korzyści majątkowych lub osobistych klientom lub partnerom biznesowym lub ich krewnym i pracownikom lub innym osobom uprawnionym do działania w ich imieniu, w zamian za określone zachowanie. W szczególności za nieuzasadnione uprzywilejowanie PHN (czynność preferencyjną) lub jakiegokolwiek zachowanie mogące wyrządzić kontrahentowi szkodę lub stanowiące zachowanie niezgodne z prawem lub wewnętrznymi regulacjami lub czyn nieuczciwej konkurencji bądź inne zachowanie niezgodne z umową łączącą PHN z klientem lub partnerem biznesowym, w tym m.in. oszustwa, wymuszenia, nielegalne zmony i pranie pieniędzy.

Podobnie PHN nie godzi się na żądanie lub przyjmowanie jakichkolwiek korzyści majątkowych lub osobistych od klientów lub partnerów biznesowych lub ich krewnych i pracowników lub innych osób uprawnionych do działania w ich imieniu, w zamian za określone zachowanie. W szczególności za nieuzasadnione uprzywilejowanie klienta lub partnera biznesowego (czynność preferencyjną) lub jakiegokolwiek zachowanie mogące wyrządzić PHN szkodę lub stanowiące zachowanie niezgodne z prawem lub wewnętrznymi regulacjami lub czyn nieuczciwej konkurencji bądź inne zachowanie niezgodne z umową

łączącą PHN z klientem lub partnerem biznesowym, w tym m.in. oszustwa, wymuszenia, nielegalne zmywy i pranie pieniędzy.

Oskarżenia czy choćby podejrzenia, co do naruszenia przepisów prawnych o przeciwdziałaniu korupcji mogą wyrządzić istotną szkodę dla reputacji PHN. Łapówka może mieć formę finansową, osobistą 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. Nie wolno oferować łapówek żadnej osobie ani przyjmować łapówek od żadnych osób.

Kontakty z osobami pełniącymi funkcje publiczne (w tym funkcjonariuszami publicznymi lub osobami zatrudnionymi w podmiotach dysponujących środkami publicznymi) podlegają szczególnym wymogom i należy zachować wyjątkową ostrożność. Zabronione jest wręczanie, przekazywanie, zatwierdzanie przekazywania, proponowanie lub obiecywanie (jak również żądanie lub przyjmowanie) pośrednio lub bezpośrednio jakichkolwiek korzyści majątkowej lub osobistej osobom pełniącym funkcje publiczne lub osobom dla nich bliskim, współpracownikom i osobom z nimi powiązanymi, 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

Poniższe zasady dotyczą relacji z podmiotami prywatnymi (B2B). Relacje z funkcjonariuszami publicznymi zostały omówione w pkt. III.1 powyżej.

Przejawy gościnności takie jak drobne upominki, zaproszenia do uczestnictwa w posiłkach lub wydarzeniach na rzecz lub otrzymywane od klientów lub partnerów biznesowych:

- Nie mogą być oferowane lub otrzymywane w zamian za podejmowanie działań lub obietnicę podjęcia działań przez PHN lub przez klienta lub partnera biznesowego lub jeśli mogą wpłynąć na decyzję PHN lub osób obdarowanych (w tym również potencjalnego klienta lub partnera biznesowego).
- Muszą być uzasadnione biznesowo oraz stosowne do sytuacji i zgodne z niniejszym Kodeksem Etyki oraz regulacjami wewnętrznymi drugiej strony.
- W żadnych okolicznościach nie należy przyjmować ani wręczać prezentów w postaci gotówki ani ekwiwalentów gotówki (w tym kart przedpłaconych), a także zaproszeń o charakterze luksusowym.
- Należy o nich powiadomić Zespół ds. Compliance.
- Celem przejawów gościnności powinno być przede wszystkim zapoznanie z produktami i usługami oferowanymi przez partnerów biznesowych lub pogłębienie wiedzy o kliencie lub stworzenie platformy do dyskusji merytorycznej dotyczącej projektów biznesowych. Nie mogą obejmować organizowania wydarzeń rozrywkowych (np. sportowych lub rekreacyjnych).
- Nie powinny być wręczane lub przyjmowane w czasie trwania w PHN lub u klienta lub partnera biznesowego procesu zakupowego (w tym w okresie bezpośrednio poprzedzającym podjęcie decyzji co do podjęcia współpracy, wyboru oferty, sporządzenia specyfikacji zamówienia) dotyczącym tego klienta lub partnera biznesowego.

- Osoby odpowiedzialne za wybór dostawców i realizację zamówień (w szczególności w obszarze zakupów) nie mogą otrzymywać jakichkolwiek prezentów od podmiotów składających PHN oferty współpracy.
- Nie powinny być regularne. Szacowana wartość nie przekracza 200 zł (słownie: dwieście złotych) w dacie czynności, a w ciągu roku 400 zł (słownie: czterysta złotych).
- W przypadku wydarzeń lub posiłków, powinni w nich uczestniczyć osoba zapraszająca i zaproszony, a nie powinny uczestniczyć osoby, których udział w spotkaniu nie jest uzasadniony względami biznesowymi, w szczególności członkowie rodzin uczestników spotkania, osoba pełniąca funkcję publiczną lub osoba dla nich bliska lub współpracownik.
- Wydatki na cele reprezentacyjne są dopuszczalne, jeśli zachowana jest ich rozsądna częstotliwość i charakter oraz są one zgodne z wewnętrznymi zasadami obowiązującymi w 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 osób pełniących funkcję publiczną, partnera biznesowego, pracownika lub jakiegokolwiek innej osoby, w przypadku której mógłby zaistnieć konflikt interesu.

Nie sponsorujemy bezpośrednio lub pośrednio organizacji politycznych lub osób pełniących funkcję publiczną. 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 dziedzictwo historyczno-kulturowe danego obszaru wraz z jego zasobami naturalnymi. Bierzymy pod uwagę sytuację lokalnych społeczności, szanujemy ich prawa, realizujemy swoje działania w poszanowaniu zasad ładu społecznego, prowadzimy dialog społeczny z podmiotami lokalnymi i wychodzimy naprzeciw oczekiwaniom osób znajdujących się wokół realizowanej inwestycji, zgodnie z Polityką Zrównoważonego Rozwoju. 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.

3. Relacje z partnerami biznesowymi

Współpracujemy z naszymi partnerami biznesowymi w szczególności dostawcami, podwykonawcami, którzy dzielą nasze zaangażowanie na rzecz etyki w biznesie oraz zrównoważonego rozwoju. 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.

Dokonujemy odpowiedniej analizy, aby ocenić, czy partner biznesowy (także potencjalny) działa zgodnie z prawem, czy posiada reputację firmy etycznej, uczciwej i działającej w sposób zrównoważony.

Dążymy do zapewnienia najwyższych standardów postępowania z dostawcami, podwykonawcami i innymi partnerami biznesowymi oraz zapewnienia zgodności działalności PHN z Wytycznymi OECD dla Przedsiębiorstw Wielonarodowych, Wytycznymi ONZ dotyczącymi biznesu i praw człowieka oraz Europejskimi Standardami Sprawozdawczości Zrównoważonego Rozwoju.

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, uwzględniając zasady i wartości opisane w niniejszym Kodeksie Etyki.

Kodeks Etyki a partnerzy biznesowi

Wybór partnerów biznesowych, przede wszystkim w zakresie realizacji inwestycji oraz zakupy należą do strategicznych obszarów działalności PHN. 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 jakiejkolwiek ryzyko dla zdrowia ludzi, bezpieczeństwa czy reputacji PHN należy bezzwłocznie zgłosić tę kwestię. W przypadku podejrzeń co do 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.