

# **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;
- 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 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 Pracownikom Kodeks. Zapoznanie się z treścią Kodeksu jest możliwe u bezpośredniego przełożonego oraz za pośrednictwem oficjalnej strony internetowej Spółki [www.vrg.pl](http://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, Dyrektora Audytu lub Pracownika Compliance. 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. 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 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:

- tworzy obiektywny zespół 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**

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 oraz poszanowanie ich godności 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 są niedopuszczalne.

## **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.

## **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 zrozumiałym 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, przestrzegać tajemnic Spółki, 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 Grupy;
- 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 S.A.

- 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, natomiast o każdym możliwym opóźnieniu w spełnieniu swoich zobowiązań Grupa informowała będzie drugą stronę, przedstawiając stosowne wyjaśnienie.

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 zminy 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 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.