



Kodeks postępowania w Grupie Unibep

marzec 2020

Szanowni pracownicy,

Unibep SA to firma z polskim kapitałem, z 70-letnią historią, marka kojarzona z terminowością, rzetelnością, dobrą jakością. Grupa Unibep to wchodzące w jej skład podmioty czerpiące wzorce z bogatej historii i tradycji Unibep zarówno w sposobie prowadzenia biznesu, jak również odpowiedzialnego i etycznego postępowania.

Zdajemy sobie sprawę, że to, co robimy ma swoje konsekwencje nie tylko dla nas pracowników, ale także dla całego społeczeństwa i środowiska naturalnego. Wykonując nasze prace przestrzegamy prawa, wartości etycznych, a inwestycje staramy się realizować z poszanowaniem środowiska naturalnego i otoczenia społecznego, niezależnie od miejsca prowadzenia działalności. Jednocześnie czynimy wszystko, aby zapewnić naszym pracownikom godne warunki pracy i płacy oraz rozwoju i satysfakcji z tego, że jesteśmy częścią sprawnie funkcjonującej i etycznej organizacji.

Oczywistym jest to, że funkcjonujemy zgodnie z prawodawstwem i przepisami. Przestrzeganie przepisów i zasad etyki wynika z wartości, jakimi się kierujemy. Wprowadzamy Kodeks postępowania w Grupie Unibep, gdyż chcemy ujednoczyć i skonsolidować nasze wartości i standardy etyczne. Jesteśmy przekonani, że etyka, przestrzeganie prawa i zobowiązań oraz dokładne zrozumienie potrzeb wszystkich naszych klientów i Partnerów biznesowych oraz wzajemne zaufanie są wartościami, które będą decydować o przyszłości Grupy Unibep.

Musimy mieć pełną świadomość, że wszelkie działania naruszające przepisy i zasady etyczne są sprzeczne z naszymi wartościami i musimy zdawać też sobie sprawę, że szkodzić mogą naszej reputacji jak również mogą skutkować konsekwencjami prawnymi.

Wszelkie bezprawne działania pracowników przynoszące ich nieuprawnione bogacenie się kosztem firmy, działania na szkodę spółki, akcjonariuszy oraz innych pracowników, czy inne wykroczenia skutkują pomniejszeniem sukcesu firmy nie tylko finansowego ale i wizerunkowego, osłabiając jej potencjał inwestycyjny, rozwojowy i konkurencyjność na rynku. Możliwe konsekwencje naruszeń dotyczyć mogą nie tylko spółki, ale mogą zagrażać stworzonym miejscom pracy.

Kodeks ten poprzez uświadamianie wszystkim groźnych konsekwencji i sankcji prawnych służy zapobieganiu występowania zjawisk i postaw sprzecznych z przepisami prawa i wyznawanymi wartościami. Określając podstawowe normy obowiązujące w naszej codziennej pracy promujemy właściwe postawy wobec Partnerów biznesowych, w tym publicznych, również wewnątrz naszej organizacji pomiędzy pracownikami i w relacjach z przełożonymi.

Wszyscy razem, Zarząd i pracownicy, jesteśmy w równym stopniu zobowiązani do przestrzegania zasad niniejszego Kodeksu postępowania.

Leszek Gołąbicki
Prezes Zarządu Unibep SA

01 Wstęp

Kodeks postępowania wyznacza obowiązujące w Spółkach Grupy Unibep standardy biznesowe i wzorce postępowania w relacjach z Partnerami biznesowymi i relacjach wewnętrznych.

Działalność Grupy Unibep opiera się na wiedzy, pasji i zaufaniu. Wartości te stanowią podstawę do transparentnej i uczciwej działalności prowadzonej zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa i wewnętrznymi regulacjami. Jakość prowadzonych działań i wytwarzanych dóbr jest wynikiem współpracy w duchu tolerancji, równowagi, uczciwości, poszanowania praw człowieka i zapewnienia bezpieczeństwa.

02 Cel

Celem wdrożenia Kodeksu jest zdefiniowanie zasad i wartości jakimi kierują się wszyscy pracownicy Grupy Unibep oraz określenie podstawowych uprawnień i obowiązków pracowników niezbędnych dla zapewnienia zgodności z prawem powszechnie obowiązującym, regulacjami wewnętrznymi i przyjętymi zobowiązaniami.

03 Adresaci

Kodeks skierowany jest do wszystkich pracowników Grupy Unibep zatrudnionych na podstawie umowy o pracę bądź innego stosunku cywilnoprawnego.

Wszyscy pracownicy zobowiązani są do zapoznania się i stosowania zawartych w nim zasad.

Zapoznanie się z treścią Kodeksu postępowania potwierdzone będzie pisemnym oświadczeniem każdego pracownika archiwizowanym w aktach pracowniczych.

Niniejszy Kodeks postępowania jest punktem wyjścia dla pozostałych regulacji w Grupie, wspólnie z nimi, jednocześnie muszą one uwzględniać zasady w nim zawarte.

Kodeks określa podstawowe zasady dotyczące konkretnych obszarów etycznego zachowania, których niestosowanie skutkuje konsekwencjami dyscyplinarnymi, a nawet rozwiązaniem stosunku pracy.

Celem Kodeksu jest określenie wzorców postaw i postępowania pracowników w relacjach między sobą, z Partnerami biznesowymi oraz w relacjach z akcjonariuszami, instytucjami publicznymi, jak również w stosunku do społeczeństwa na terenie którego prowadzona jest działalność Spółek Grupy.

Kadra Kierownicza, której postępowanie ma stanowić wzór do naśladowania dla pracowników, odpowiedzialna jest za udzielanie wsparcia podczas wdrożenia Kodeksu w życie, oraz nadzór nad przestrzeganiem przyjętych w nim zasad postępowania.

Kodeks wskazuje podstawowe zasady obowiązujące przy współpracy z Partnerami biznesowymi, których w przypadku braku wypracowania i stosowania własnych wzorców, zachęca się do przyjęcia ujętych w nim wzorców działania.

04 Podstawowe zasady

04



A. Poszanowanie prawa i wartości etycznych

Przepisy prawa powszechnego, standardy etyczne oraz regulacje wewnętrzne wyznaczają granice postępowania w ramach prowadzonej działalności.

Działając na wielu rynkach zewnętrznych jak i w różnych regionach kraju szanujemy dobre obyczaje i praktyki obowiązujące w społecznościach lokalnych, budując z nimi dobre relacje.

Wszyscy pracownicy, niezależnie od zajmowanego stanowiska, zobowiązani są do przestrzegania przepisów prawa, regulacji wewnętrznych i standardów etycznych oraz do powstrzymywania się od postępowania mogącego naruszać wizerunek i dobre imię firmy.

Wobec Partnerów biznesowych stosujemy równe zasady a współpracując z nimi opieramy się na wzajemnym szacunku i poszanowaniu praw, zaufaniu oraz z zachowaniem zasad uczciwej konkurencji.

A



B. Prawa człowieka

Za podstawową i największą wartość firmy uznajemy pracowników, stąd też zabronione jest jakiegokolwiek postępowanie naruszające prawa człowieka i prawa pracownika.

Przełożeni traktują podwładnych z należyтым szacunkiem nie wykorzystując zależności służbowej. Pracownicy w relacjach między sobą postępują uczciwie i z należyтым szacunkiem względem siebie.

W relacjach z Partnerami biznesowymi pracownicy postępują uczciwie przyczyniając się do prawidłowej współpracy i wzajemnego poszanowania praw.

Gwarantujemy prawo do wolności zrzeszania się, tworzenia i działania związków zawodowych.

Mając na uwadze dobro nieletnich zabronione jest zatrudnianie dzieci.

Zapewniamy zdrowe i bezpieczne środowisko pracy i jednocześnie dążymy do zachowania zasady utrzymania równowagi pomiędzy życiem prywatnym a zawodowym pracowników.

Dokładamy starań, aby warunki pracy każdego pracownika odpowiadały najwyższym możliwym standardom.

B

Celem wdrożenia Kodeksu jest zdefiniowanie zasad i wartości jakimi kierują się wszyscy pracownicy Grupy Unibep



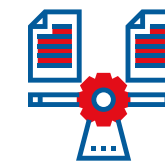
C. Równe traktowanie i zakaz dyskryminacji, molestowania i mobbingu

Szanując różnorodność promujemy równość szans wdrażając zasady braku akceptacji dla dyskryminacji w zatrudnieniu, bezpośredniej lub pośredniej, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, ze względu na zatrudnienie w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu. Nie stwarzamy warunków dla nielegalnego zatrudnienia oraz nieuczciwych stosunków pracy.

Rekrutację pracowników prowadzimy w oparciu o wystandaryzowane kryteria, merytoryczne wymogi określone dla danego stanowiska pracy, a awansowanie na podstawie obiektywnej oceny ich umiejętności i dotychczasowych osiągnięć. Zabronione jest nadużywanie władzy wynikające z relacji służbowych, nękanie, dyskryminacja, zastraszanie, molestowanie i mobbing. Podejmujemy działania zapobiegające wystąpieniu tych negatywnych zjawisk.

Stwarzamy równe warunki do rozwoju osobistego, prowadząc działania motywacyjne i rozwojowe, starając się zapewnić pracownikom stabilne miejsce pracy.

C



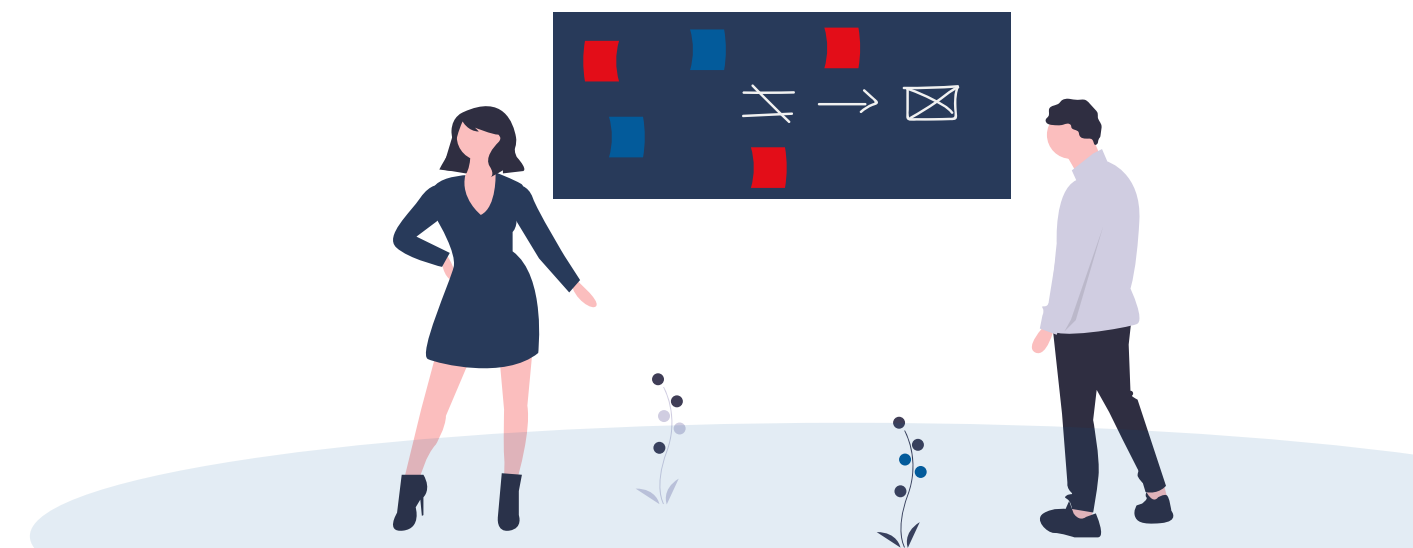
D. Przeciwdziałanie korupcji, nadużyciom

Niezależnie od miejsca prowadzenia działalności biznesowej postępujemy zgodnie z prawem i etycznie. W naszej działalności nie ma miejsca na korupcję, która jest nieakceptowana pod żadną postacią. Pracownicy nie mogą obiecywać, żądać proponować, wręczać bezpośrednio lub pośrednio jakichkolwiek nienależnych korzyści osobom pracującym na rzecz podmiotów publicznych czy partnera biznesowego. Zabronione jest przyjmowanie przez pracowników korzyści majątkowych pod jakąkolwiek postacią. Wszyscy pracownicy zobowiązani są do zwracania uwagi na wszelkie sytuacje stanowiące nieprawidłowości w funkcjonowaniu Spółki, w szczególności te, które mogą być skutkiem lub następstwem sytuacji korupcyjnych i nadużyć.

Posiadamy stosowne regulacje wewnętrzne zorientowane na przeciwdziałanie zagrożeniom korupcyjnym i nadużyciom.

Przeciwko pracownikom, którym udowodniono korupcję lub usiłowanie korupcji niezwłocznie podejmowane będą działania przewidziane w Kodeksie Pracy do rozwiązania stosunku pracy włącznie.

D

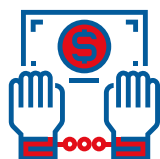




E. Przeciwdziałanie praniu brudnych pieniędzy

Wszyscy pracownicy w zakresie swoich obowiązków zobowiązani są do podejmowania czynności zapobiegających możliwości wykorzystania naszej działalności do prania brudnych pieniędzy.

Przed zawarciem większych transakcji handlowych podejmujemy niezbędne działania mające na celu zdobycie wystarczających informacji o podmiocie, z którym planowane jest podjęcie współpracy, dających wystarczające zapewnienie o legalności środków służących finansowaniu przedsięwzięcia/inwestycji. Nie podejmujemy współpracy z podmiotami których działalność i pochodzące z niej środki związane są z działalnością kryminalną.



F. Przestrzeganie zasad uczciwej konkurencji

Zobowiązujemy się do przestrzegania zasad uczciwej konkurencji i nie prowadzimy działań mających na celu uzyskanie zmowy cenowej, ograniczanie dostawców czy dokonywanie podziału regionalnego prowadzenia działalności.

Działalność nasza opiera się na zasadach uczciwości i poszanowania praw wolnego rynku, przy jednoczesnym powstrzymaniu się od działań mogących skutkować uniemożliwieniem, ograniczeniem konkurencji.

Składając ofertę nie stosujemy działań pozornych nie mających intencji zawarcia transakcji handlowej, a jedynie mających na celu przekazanie informacji konkurencji lub wpływanie na cenę.

Prowadzone działania zakupowe, opieramy na zasadach bezstronności i obiektywizmu z zachowaniem kryteriów gwarantujących najwyższą jakość przy optymalnych kosztach. Pracownicy uczestniczący w procesie wolni są od jakichkolwiek uprzedzeń w stosunku do Partnerów biznesowych i unikają sytuacji stanowiących lub mogących stanowić konflikt interesów.



G. Zasady dotyczące konfliktu interesów

Zobowiązujemy pracowników do unikania sytuacji, w których na ich obiektywne wykonywanie obowiązków mają lub mogą mieć wpływ ich potencjalne interesy własne będące w sprzeczności z interesem firmy.

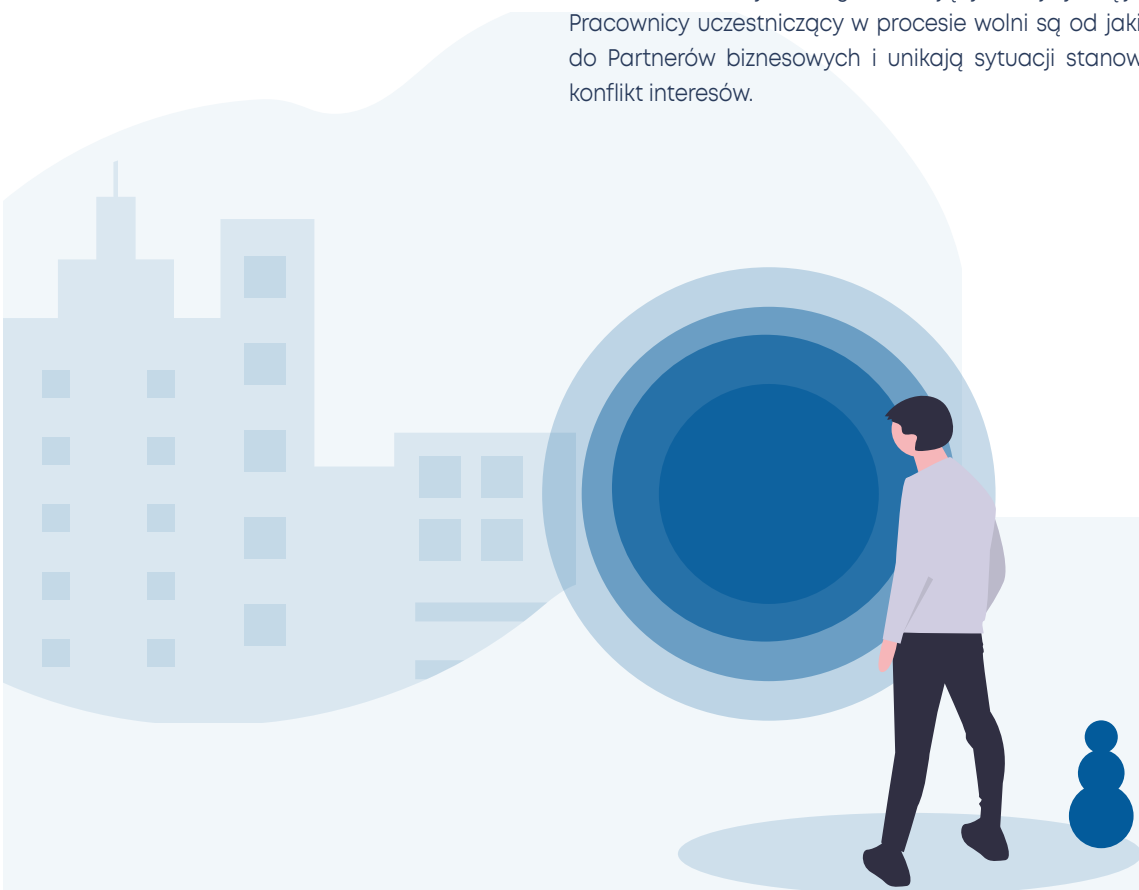
Sytuacje takie stanowią konflikt interesów i mogą występować m.in. w przypadku posiadania powiązań finansowych, rodzinnych, towarzyskich i innych z Partnerami biznesowymi, powiązań z konkurencją, wykonywania innej pracy w firmach będących Partnerami biznesowymi lub innymi podmiotami współpracującymi.

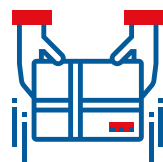
Pracowników zobowiązuje się do rzetelnego wykonywania pracy na rzecz firmy korzystając z urządzeń, materiałów firmy, czasu pracy, udzielonych dostępu do poufnych informacji zgodnie z ich przeznaczeniem i wykonywaniem stosunku pracy a nie w celu osiągnięcia korzyści dla siebie, osoby bliskiej lub innego podmiotu.

Przestrzegamy zasad zakazujących łączenia funkcji operacyjnych i kontrolnych, zasad zakazujących powiązań między osobami pełniącymi funkcje, których pełnienie ma wpływ na wysokość benefitów pracowniczych.

Zobowiązujemy pracowników prowadzących lub zamierzających prowadzić działalność gospodarczą, planujących podjąć dodatkowe zatrudnienie w innych podmiotach do zgłoszenia tego faktu i uzyskania indywidualnej zgody.

Zobowiązujemy pracowników, którzy w ramach wykonywanych czynności służbowych stwierdzili zaistnienie bądź możliwość zaistnienia konfliktu interesów do powstrzymania się od wykonywania czynności będących przyczyną konfliktu i zgłoszenia tego faktu bezpośrednio przełożonemu.





H. Prezenty, upominki, rozrywka i inne nieodpłatne świadczenia

W relacjach z administracją publiczną (funkcjonariuszami publicznymi) i instytucjami państwowymi zabrania się wręczania prezentów, upominków czy innych korzyści materialnych wykraczających poza oficjalnie prowadzone działania marketingowe, za wyjątkiem zwyczajowo przyjętych upominków marketingowych, o znikomej wartości materialnej.

Ograniczamy przekazywanie prezentów, nieodpłatnych świadczeń czy zaproszeń Partnerom biznesowym do niezbędnych, nie przekraczających przyjętych zwyczajowo norm a fakt ich wręczenia nie będzie związany z chęcią wpłynięcia na potencjalne decyzje biznesowe czy też odebrane będzie jako takie działanie. Wręczając upominek, prezent, uzasadnionych sytuacjach, kierujemy się praktyką biznesową gwarantującą dotrzymanie granicy dobrego smaku.

Przyjmowanie symbolicznych upominków dopuszczamy jedynie pod warunkiem, że nie zobowiązuje do jakichkolwiek działań, przyjęcie go nie zostanie niewłaściwie zinterpretowane, nie zobowiązuje do wzajemności, czy też, z powodów kulturowo zwyczajowych panujących w danym środowisku jego nieprzyjęcie odebrane będzie jako nietaktowne lub obraźliwe.

W przypadku otrzymania prezentu, upominku lub innej gratyfikacji wykraczającej poza przyjęte standardy i normy, zobowiązujemy pracowników do zgłaszania tego faktu bezpośrednio przełożonemu i Koordynatorowi ds. zgodności. Zgłoszone prezenty, upominki i inne nieodpłatne świadczenia podlegają będą rejestracji w rejestrze wewnętrznym prowadzonym przez Koordynatora ds. zgodności.

Zobowiązujemy pracowników, którzy otrzymali zaproszenia na lunch, kolację, imprezę branżową, inne spotkanie lub wyjazd do poinformowania bezpośredniego przełożonego w celu uzyskania zgody na skorzystanie z zaproszenia. Warunkiem umożliwiającym skorzystanie z zaproszenia jest powiązanie określonego wydarzenia z działalnością firmy i jest uzasadnione biznesowo jednocześnie nie wykracza poza obowiązujące obyczaje biznesowe.

W analogicznych sytuacjach dopuszczamy zapraszanie Partnerów biznesowych.

Czas trwania i koszty takiego spotkania muszą być współmierne do czasu niezbędnego do zrealizowania celu biznesowego i muszą być ściśle związane ze spotkaniem/wyjazdem. Wydatki poniesione w ramach takiego spotkania muszą zaewidencjonowane i opisane w sposób przejrzysty i rzetelny.

Z uwagi na relacje biznesowe i przejrzystość działań z Partnerami biznesowymi niedozwolone jest uczestniczenie pracowników w organizowanych przez Partnerów biznesowych imprezach rozrywkowych i nieformalnych spotkaniach, jeśli mogłoby to zagrozić dobremu imieniu firmy oraz mieć niekorzystny wpływ na wzajemne relacje.

H



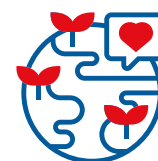
I. Zdrowie i bezpieczeństwo w pracy

Naszym podstawowym celem w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy jest całkowite wyeliminowanie wypadków śmiertelnych. Podejmujemy działania zapobiegające jakimkolwiek wypadkom, działania zabezpieczające zdrowe i bezpieczne środowisko pracy dla wszystkich pracowników, współpracowników i społeczeństwa mającego styczność z realizacją naszych prac.

Zapewniamy pracownikom środki ochrony indywidualnej, sprawny i bezpieczny sprzęt oraz przekazujemy niezbędną wiedzę z zakresu bezpieczeństwa.

Zobowiązujemy wszystkich pracowników do zapoznania się i przestrzegania zasad ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracy.

Wszelkie zaobserwowane naruszenia zasad bezpieczeństwa i higieny pracy pracownicy zobowiązani są zgłaszać właściwym pracownikom z obszaru BHP.



J. Zobowiązania względem środowiska

Nasza działalność opiera się na świadomości i trosce o środowisko naturalne. W swoich działaniach dążymy do zachowania harmonii i odpowiednich relacji pomiędzy realizowanymi inwestycjami budowlanymi a środowiskiem naturalnym. Staramy się być przyjaźni środowisku prowadząc inwestycje w oparciu o zasady zrównoważonego rozwoju, z wysoką dbałością o środowisko jednocześnie dążąc do osiągnięcia jak najwyższej jakości oferowanych usług.

J





K. Zgłaszanie naruszeń i nieprawidłowości

Budowana kultura organizacyjna i struktury mają na celu zachęcić pracowników do zgłaszania przypadków naruszeń lub jakichkolwiek nieprawidłowości w związku z wykonywaną pracą.

W tym celu stworzyliśmy kanały do przekazywania zgłoszeń o naruszeniach prawa i innych nieprawidłowościach, gwarantujące zachowanie poufności i anonimowości osób ich dokonujących. Osoby, które w dobrej wierze, na podstawie posiadanej przez siebie najlepszej wiedzy, zgodnie ze swoim sumieniem i przekonaniem, oraz zgodnie z zasadami zawartymi w Kodeksie postępowania dokonały takiego zgłoszenia, obejmujemy ochroną przed działaniami odwetowymi skierowanymi przeciwko nim w związku z dokonanym zgłoszeniem.

Zakazuje się dokonywania działań odwetowych na osobach dokonujących zgłoszeń a w przypadku ich stwierdzenia będą one pociągane do odpowiedzialności, a ich działania traktowane będą jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych ze wszystkimi konsekwencjami stąd wynikającymi.

Wszystkie zgłoszenia dokonane zgodnie z najlepszą wiedzą i w dobrej wierze zostaną poddane ocenie i weryfikacji pod kątem ewentualnego nieetycznego lub niezgodnego z prawem postępowania z uwzględnieniem wewnętrznych regulacji i obowiązujących przepisów prawnych.

W odniesieniu do zgłoszeń dokonanych zgodnie z przepisami Kodeksu przeprowadzone zostaną postępowania wyjaśniające mające na celu wyeliminowanie zdarzeń niepożądanых i zapobieżenie ich wystąpieniu w przyszłości. Niezależnie od sposobu zgłoszenia, jeżeli tylko kanał z jakiego dokonano zgłoszenia będzie umożliwiał udzielenie odpowiedzi, osoba zgłaszająca uzyska informację o wyniku przeprowadzonego postępowania.

Pracownik dokonujący zgłoszenia o naruszeniu przepisów prawa, Kodeksu, musi także mieć świadomość, że świadome kierowanie fałszywych zarzutów, głównie z pobudek czysto osobistych może prowadzić do powstania odpowiedzialności karnej lub cywilnej na warunkach przewidzianych w obowiązujących przepisach. Wówczas osoba taka nie jest objęta ochroną przyznaną osobom dokonującym zgłoszeń w dobrej wierze.

K



05 Podsumowanie

05

Zarządy oraz Kadra Kierownicza zobowiązuje się do dołożenia wszelkich starań, aby wszyscy pracownicy znali treść aktualnej wersji Kodeksu postępowania.

Nie toleruje się żadnych naruszeń niniejszego Kodeksu postępowania ani związanych z nim procedur i innych regulacji.

Nieprzestrzeganie Kodeksu postępowania może skutkować sankcjami dyscyplinarnymi z wypowiedzeniem umowy o pracę włącznie.

W sytuacjach naruszenia przepisów prawa powszechnego może doprowadzić do skierowania do właściwych organów zawiadomienia o popełnieniu przestępstwa.

W przypadkach wątpliwości co do zasad postępowania wynikających z Kodeksu lub innych wewnętrznych regulacji, każdy pracownik może zwrócić się z prośbą do bezpośredniego przełożonego lub Koordynatora ds. zgodności o poradę i wskazanie właściwego sposobu postępowania.

Zgłoszeń o nieprawidłowościach i naruszeniach można dokonywać:

- swojemu przełożonemu lub przełożonemu wyższego szczebla lub,
- pod dedykowanym do poufnego zgłaszania informacji adresem: zgloszenia@gkunibep.pl,
- drogą tradycyjną – list na adres Unibep S.A., ul. Kondratowicza 37, 03-285 Warszawa, Biuro Audytu i Kontroli Wewnętrznej, Koordynator ds. zgodności lub „Zgłoszenie”.

W celu przestrzegania przepisów Kodeksu powołuje się Koordynatora ds. zgodności.



**Z PASJI
Z PRACY
Z PODLASIA
Z POLSKI**



f Grupa-Unibep-Kariera

