

Kodeks postępowania Grupy ROBYG

Wprowadzenie

Kodeks Postępowania Grupy ROBYG stanowi zbiór zasad, których przestrzegania oczekujemy od naszych Pracowników i Współpracowników.

Wszyscy Pracownicy i Stali Współpracownicy mają możliwość zgłaszania lub przekazywania wszelkich pytań, wątpliwości i obaw, które mogą pojawić się w związku z treścią niniejszego Kodeksu do Compliance Officer'a, korzystając z udostępnionych kanałów kontaktowych.

Grupa ROBYG wymaga także zgodności z niniejszym Kodeksem od stron trzecich w łańcuchu wartości, z którymi Grupa ROBYG nawiązuje relacje biznesowe, w szczególności od partnerów biznesowych, dostawców i klientów. W tym celu udostępnia Kodeks na swojej stronie www oraz zbiera oświadczenia o zapoznaniu się z jego zapisami.

Jesteśmy deweloperem, który od lat zmienia polską architekturę, kształtując trendy w branży mieszkaniowej. Wiele lat doświadczenia w sprzedaży mieszkań i tworzeniu przestrzeni życiowej pozwala nam na optymalne dostosowanie budowanych osiedli do potrzeb współczesnego odbiorcy. Pragniemy być naturalnym wyborem dla każdego, kto szuka mieszkania w dobrym standardzie i lokalizacji za satysfakcjonującą cenę. Chcemy tworzyć przyjazne i bezpieczne miejsca do życia. Dlatego projektujemy je w zgodzie z ideą zrównoważonego rozwoju, z myślą o środowisku naturalnym oraz potrzebach poszczególnych osób i całych społeczności.

Jako jeden z liderów w branży czujemy spoczywającą na nas odpowiedzialność. Dlatego też, ze względu na znaczącą skalę naszej działalności oraz jej duże oddziaływanie na otoczenie, w ROBYG bardzo dużo uwagi poświęcamy ekologii, społecznemu zaangażowaniu oraz ładowi korporacyjnemu. Kładziemy duży nacisk na odpowiedzialne zarządzanie.

Filarami naszego postępowania są: **troska, wsparcie i odpowiedzialność**.

Troska - ochrona zasobów naturalnych i troska o środowisko są dla nas bardzo ważne, czego wyraz dajemy poprzez ekologiczne rozwiązania stosowane na naszych osiedlach.

Wsparcie - wspieramy fundacje, społeczności oraz potrzebujących z naszego otoczenia, współpracujemy z lokalnymi przedsiębiorstwami jak i bierzemy udział w lokalnych wydarzeniach kulturalnych oraz sportowych.

Odpowiedzialność - działamy odpowiedzialnie, wybierając do współpracy lokalne przedsiębiorstwa, troszcząc się o środowisko, odpowiedzialnie zarządzając firmą.

1. ZAKRES I CEL DOKUMENTU

Niniejszy dokument określa normy, których Pracownicy i Stali współpracownicy ROBYG S.A. oraz spółek zależnych wchodzących w skład Grupy ROBYG powinni przestrzegać zarówno w miejscu pracy, jak i poza miejscem pracy, w tym w mediach społecznościowych.



Kodeks postępowania Grupy ROBYG, wydanie III

Grupa ROBYG oznacza ROBYG S.A. z siedzibą w Warszawie jak też spółki prawa handlowego, w których ROBYG S.A. posiada swoje udziały lub uczestniczy osobowo (dalej: Grupa ROBYG lub ROBYG).

Kodeks Postępowania jest podsumowaniem systemu wartości istotnych dla działalności Grupy ROBYG zbudowanym w oparciu o wysokie standardy etyczne oraz poszanowanie praw i wolności człowieka wynikających w szczególności z Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka ONZ i Deklaracji Międzynarodowej Organizacji Pracy.

Wierzimy, że takie podejście przyniesie korzyści zarówno nam, jak i naszym Interesariuszom, a także naszemu otoczeniu społecznemu i biznesowemu.

2. ZASADY OGÓLNE

Kodeks Postępowania wraz z przyjętymi Politykami i Procedurami określa zbiór norm skierowanych do wszystkich Pracowników i Stałych współpracowników ROBYG S.A., niezależnie od zajmowanego stanowiska czy zakresu odpowiedzialności. Wyznaczają one standardy prowadzenia działalności w sposób odpowiedzialny i zgodny z zasadami zrównoważonego rozwoju oraz w poszanowaniu praw i wolności człowieka. Personel jest zobowiązany do zapoznania się z niniejszym dokumentem i dokumentami z nim związanymi. Spółka wdrożyła działania mające na celu stałe podnoszenie poziomu świadomości i kreowanie właściwych postaw Pracowników i stałych współpracowników w zakresie spraw opisanych w Kodeksie. Kadry kierownicze spółek z Grupy ROBYG, rozumiane jako Zarząd, kierownicy jednostek organizacyjnych i spółek zależnych, zobowiązani są do promowania postaw zgodnych z wartościami i normami określonymi w Kodeksie. Kadra zarządzająca dołoży wszelkich starań w celu zapobiegania i wykrywania naruszeń zobowiązań wynikających z treści Kodeksu oraz reagowania na naruszenia Kodeksu, w szczególności zapewnieni pracownikom jak i osobom trzecim swobodny i anonimowy sposób informowania o potencjalnych problemach lub nieprawidłowościach bez obawy przed działaniami odwetowymi.

Pracownicy i Stali współpracownicy odpowiedzialni za współpracę z partnerami biznesowymi zobowiązani są do przekazywania im informacji o normach, których przestrzegania oczekuje ROBYG oraz zobowiązaniach ROBYG w zakresie etyki i wartości biznesowych. Informacja o obowiązujących w Grupie ROBYG Kodeksach, Politykach i Procedurach, wraz z odnośnikiem do ich lokalizacji na stronie www, znajduje się w treści lub stanowi załącznik do każdej z zawieranych z partnerami biznesowymi umów. Zawierając umowę partner biznesowy oświadcza, iż zapoznał się z ich treścią i zobowiązuje się przestrzegać ich zapisów.

Pracownicy powinni zgłaszać wszelkie potencjalne problemy lub nieprawidłowości za pośrednictwem uzgodnionych kanałów komunikacji, zgodnie z Procedurą zgłaszania nieprawidłowości, której treść dostępna jest w firmowym intranecie: <https://intranet.tag-polska.pl/dokumenty-procedury/dokumentacja-compliance> oraz na stronie www: <https://robyg.pl/esg>.

Bardziej szczegółowe regulacje zostały opisane w powiązanych dokumentach, wskazanych w punktach 3, 4 i 5 poniżej.

3. RELACJE PRACOWNICZE

Pracownicy i Stali współpracownicy Grupy ROBYG powinni traktować się nawzajem z wzajemnym szacunkiem. Oznacza to traktowanie ludzi na równi, działanie w sposób przejrzysty, docenianie ludzi za to, co robią i kim są, bez względu na zajmowane stanowisko, staż pracy, wiek, płeć, niepełnosprawność, stan zdrowia, status rodzinny, pochodzenie etniczne oraz tożsamość płciową, orientację, przekonania czy narodowość. Podstawową zasadą szacunku jest zapewnienie godności jednostki. Normy, których Personel Grupy ROBYG powinien przestrzegać, są szczegółowo opisane w Polityce Praw Człowieka i Przeciwdziałania Dyskryminacji, której treść jest dostępna w firmowym intranecie: <https://intranet.tag-polska.pl/dokumenty-procedury/dokumentacja-compliance> oraz na stronie www: <https://esg.robysg.pl/>

W relacjach między Personalem ROBYG promuje dialog ukierunkowany na porozumienie, współpracę i informację zwrotną. Skuteczna komunikacja ma kluczowe znaczenie dla efektywnej realizacji zadań, dlatego kadra kierownicza jest zobligowana do dążenia do zapewnienia aktywnej komunikacji, nie tylko jako elementu zarządzania zespołem, ale także budowania przyjaznych, opartych na wzajemnym zaufaniu i szacunku relacji interpersonalnych w miejscu pracy. ROBYG zapewnia swoim pracownikom możliwość uczestnictwa w szkoleniach podnoszących ich kwalifikacje zawodowe oraz zwiększających zadowolenie z wykonywanej pracy. ROBYG chce być pracodawcą przyciągającym, rozwijającym i zatrzymującym pracowników.

ROBYG nie toleruje zachowań mogących nosić znamiona dyskryminacji lub mobbingu Pracowników, w tym:

- niedopuszczalnej komunikacji werbalnej (np. obraźliwy język, kpina),
- zniekształcenia środowiska pracy (np. izolowanie pracowników, nierealistyczne oczekiwania lub terminy realizacji zadań, ciągły nadmierny nadzór, banalizowanie osiągnięć),
- manipulacji psychologicznych (np. nieuzasadnione obwinianie, nieuzasadniona krytyka, zwłaszcza publiczna, lekceważenie własnych opinii).
- zachowań charakteryzujących się jakiegokolwiek typu przemocą.

Grupa ROBYG nie dopuszcza pracy małoletnich. Dokłada również wszelkich starań, aby jej podwykonawcy nie korzystali z pracy małoletnich ani nie stosowali w działalności gospodarczej żadnych produktów i usług pochodzących z pracy małoletnich, dbając jednocześnie o wypełnianie przepisów Międzynarodowej Organizacji Pracy odnoszących się do prac osób niepełnoletnich.

Grupa ROBYG nie korzysta z pracy przymusowej, niewolniczej ani w żaden inny sposób wymuszonej. Zdecydowanie sprzeciwia się również nielegalnemu zatrudnieniu, jednocześnie promując różnorodność w środowisku pracy.

Kodeks postępowania Grupy ROBYG, wydanie III

4. RELACJE Z KLIENTAMI, PARTNERAMI BIZNESOWYMI I ORGANAMI ADMINISTRACJI PUBLICZNEJ

ROBYG buduje relacje z klientami i partnerami biznesowymi w oparciu o przestrzeganie prawa, efektywne i uczciwe praktyki biznesowe oraz w poszanowaniu ich oczekiwań.

ROBYG oczekuje od swoich partnerów biznesowych przestrzegania niniejszych obowiązków i standardów oraz stosowania ich w relacjach z pracownikami, organami administracyjnymi i ich podwykonawcami. Jakość relacji z partnerami biznesowymi ma wpływ na relacje ROBYG ze swoimi klientami, gdyż jakość pracy partnerów ma również wpływ na jakość produktów i usług oferowanych przez Grupę. Wymagania wobec naszych partnerów biznesowych, zostały określone w Kodeksie postępowania partnera biznesowego, którego treść dostępna jest na stronie [www: https://robyg.pl/esg](https://robyg.pl/esg)

W kontaktach z klientami, partnerami biznesowymi oraz organami administracji zastosowanie ma także Polityka antykorupcyjna, której treść dostępna jest dla wszystkich na stronie [www: https://robyg.pl/esg](https://robyg.pl/esg)

Do umów zawieranych z partnerami biznesowymi dołączane jest oświadczenie, potwierdzające, iż partner biznesowy zapoznał się z treścią dotyczących go Polityk, Procedur i Kodeksów.

W relacjach z organami administracji publicznej Pracownicy i Stali współpracownicy ROBYG, osoby reprezentujące Spółkę oraz podwykonawcy działają w sposób przejrzysty, transparentny i dobrze udokumentowany.

Charakter obowiązków i standardów w odniesieniu do etyki i wartości biznesowych:

- prowadzenie działalności gospodarczej zgodnie z przepisami prawa,
- unikanie sytuacji, które mogą być interpretowane jako konflikt interesów lub mogą stanowić zagrożenie dla reputacji,
- nieprzyjmowanie i niedawanie jakichkolwiek korzyści materialnych i niematerialnych, które mogą być uznane za działania korupcyjne,
- dbanie o tworzenie bezpiecznego środowiska pracy i dbać o ochronę środowiska,
- promowanie kultury organizacyjnej, w której wszyscy pracownicy uznają i doceniają etyczne postępowanie oraz są wzorami do naśladowania w etycznym postępowaniu,
- powstrzymanie się od jakichkolwiek działań uznawanych za nieuczciwą konkurencję i zobowiązanie się do dbałości o przestrzeganie norm prawnych dotyczących ochrony zasad konkurencyjności.

5. OCHRONA ŚRODOWISKA ORAZ ZDROWIE I BEZPIECZEŃSTWO PRACY

ROBYG stanowi integralną część społeczeństwa, dlatego stale poszukuje nowych sposobów minimalizowania negatywnego wpływu swojej działalności na otoczenie. Firma dokłada wszelkich starań w celu udostępnia swoim Pracownikom i Stałym Współpracownikom koniecznych środków, umożliwiając osiągnięcie powyższego celu. Zamiary, cele i kierunki działań w zakresie ochrony



Kodeks postępowania Grupy ROBYG, wydanie III

środowiska opisane są szczegółowo w Polityce ochrony środowiska, dostępnej w firmowym intranecie: <https://intranet.tag-polska.pl/dokumenty-procedury/dokumentacja-compliance> oraz na stronie www: <https://robyg.pl/esg>

ROBYG ściśle przestrzega przepisów dotyczących ochrony środowiska, bezpieczeństwa i higieny pracy (BHP) i dąży do ciągłego doskonalenia jakości procedur BHP w odniesieniu do swoich Pracowników, Stałych Współpracowników, pracowników kontrahentów oraz innych osób wykonujących zadania na rzecz firmy.

Wszyscy Pracownicy i Stali Współpracownicy są odpowiedzialni za bezwzględne przestrzeganie zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Zobowiązani są również do odpowiedniego używania przydzielonego im sprzętu przy wykonywaniu wszystkich prac, do przekazywania swym kolegom i podwładnym wiedzy z zakresu bezpieczeństwa pracy oraz zachęcania do stosowania odpowiednich środków bezpieczeństwa. Pracownicy i Stali Współpracownicy powinni korzystać z zasobów firmy w sposób odpowiedzialny, segregować odpady oraz w miarę możliwości oszczędnie podchodzić do zużycia mediów.

ROBYG wdraża działania mające na celu ciągłe poszerzanie wiedzy Pracowników w zakresie bezpieczeństwa pracy. W celu minimalizacji liczby wypadków mających miejsce w ramach działalności prowadzonej przez ROBYG, wszelkie działania, które prowadzą do nieprzestrzegania obowiązujących procedur bezpiecznej pracy i zapobiegania wypadkom, powinny być zgłaszane niezwłocznie jako naruszenie za pośrednictwem uzgodnionego kanału komunikacji.

6. CZYNNOŚCI AUDYTOWE

Każdy członek Personelu jest zobowiązany do udziału w szkoleniu, dotyczącym zasad postępowania i znajomości obowiązującej dokumentacji compliance, które jest organizowane w ramach onboardingu. Pracownicy, Stali Współpracownicy i przedstawiciele Grupy ROBYG składają pisemne lub w formie elektronicznej oświadczenie, że zapoznali się z niniejszym Kodeksem oraz pozostałymi przyjętymi Politykami i Procedurami i zrozumieli jego postanowienia.

Grupa ROBYG ma prawo do monitorowania zgodności zachowań Pracowników i Stałych Współpracowników z niniejszym Kodeksem oraz oceny ich indywidualnych zachowań w odniesieniu do wartości spółki.

Pracownicy, Stali Współpracownicy i przedstawiciele Grupy ROBYG są zobowiązani do uczestniczenia w organizowanych przez Compliance Officera okresowych szkoleniach, przypominających zasady postępowania. Obowiązkowy jest także udział w testach sprawdzających wiedzę na temat zasad postępowania, opisanych w niniejszym Kodeksie oraz pozostałych Politykach i Procedurach w ramach dokumentacji compliance. Dokumentacja dotycząca szkoleń i testów przechowywana jest przez Dział HR.

7. POSTANOWIENIA KOŃCOWE

Niniejszy Kodeks nie jest wyczerpującym zbiorem norm, dlatego należy każdorazowo dokonywać oceny ryzyka w konkretnych okolicznościach, aby uniknąć sytuacji wątpliwych lub niejednoznacznych, które mogłyby narazić na szwank reputację Grupy ROBYG. Należy podkreślić, że ocena ryzyka powinna



Kodeks postępowania Grupy ROBYG, wydanie III

dotyczyć szerszego kontekstu budzącej wątpliwości sytuacji, a nie tylko analizy prawnej wynikającej z obowiązujących przepisów prawa (tj. przede wszystkim ducha prawa, a nie tylko litery prawa).

W przypadku stwierdzenia wystąpienia sytuacji, które mogłyby narazić na szwank reputację Grupy ROBYG, należy podjąć działania, opisane szczegółowo w Procedurze Zarządzania Znaczącymi Incydentami, której treść dostępna jest w firmowym intranecie: <https://intranet.tag-polska.pl/dokumenty-procedury/dokumentacja-compliance>

Wszelkie naruszenia postanowień niniejszego Kodeksu, można zgłaszać w sposób opisanych szczegółowo w Procedurze zgłaszania nieprawidłowości, której aktualna wersja dostępna jest dla Pracowników i Stałych Współpracowników w firmowym intranecie: <https://intranet.tag-polska.pl/dokumenty-procedury/dokumentacja-compliance> oraz dla osób spoza Grupy ROBYG na stronie www <https://robyg.pl/esg>

Za wdrożenie i aktualizację treści Kodeksu odpowiedzialny jest Zarząd ROBYG S.A.

Przeglądu i weryfikacji treści Kodeksu dokonuje Compliance Officer, raz do roku, po konsultacjach z członkami Interdyscyplinarnego Zespołu ESG, odpowiedzialnymi za obszar, objęty Kodeksem.

Aktualizacji Kodeksu dokonuje Zarząd, na wniosek Compliance Officera, poprzez podjęcie uchwały, w szczególności w przypadku wystąpienia którejkolwiek z poniższych okoliczności:

- a) Wejście w życie zmian regulacyjnych, mających wpływ na zapisy niniejszego Kodeksu;
- b) Stwierdzenia obszarów wymagających poprawy lub uszczegółowienia w treści niniejszego Kodeksu, w wyniku przeprowadzonego przeglądu.

Za realizację Kodeksu postępowania Grupy ROBYG odpowiedzialny jest Zarząd Spółki.