

APSYS

KODEKS ETYKI

2026

DLA KOGO PRZEZNACZONY JEST KODEKS ETYKI?

Kodeks Etyki przeznaczony jest **dla wszystkich pracowników Grupy Apsys**, niezależnie od ich miejsca pracy czy zajmowanego stanowiska.

Uzupełnia on już istniejące polityki, przepisy wewnętrzne i inne procedury wdrożone przez Grupę Apsys.

Każdy pracownik w ramach zajmowanego stanowiska i wykonywanych obowiązków, musi **znać zasady zawarte w Kodeksie Etyki i ich przestrzegać** oraz postępować **zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa i regulacjami**.

CO ZAWIERA KODEKS ETYKI?

Kodeks **określa główne zasady etyki biznesowej** obowiązujące w Grupie Apsys. Dokument zawiera definicje i opisy podstawowych zagadnień z tego obszaru. Jest on również przewodnikiem dla wszystkich pracowników, określającym zasady postępowania w przypadku zetknięcia się z sytuacjami wrażliwymi, nietypowymi lub budzącymi wątpliwości.

W kodeksie opisany został obowiązujący w Apsys **system sygnalizowania**. Pomaga on w rozpatrywaniu wszelkich zgłoszeń związanych z zagadnieniami opisanymi w dokumencie, uzyskaniu pomocy oraz określeniu dalszego trybu postępowania.

Grupa Apsys wymaga od swoich partnerów i kontrahentów przestrzegania zasad zgodnych z tymi, które określone są w niniejszym Kodeksie.

Kodeks jest dostępny na stronie internetowej Grupy Apsys: **www.apsysgroup.com**, w trzech wersjach językowych, angielskiej, francuskiej i polskiej.

KILKA SŁÓW OD PREZESA ZAŁOŻYCIELA FIRMY

Budowanie bezpiecznego, przyjaznego środowiska pracy w organizacji oraz prowadzenie działalności biznesowej w sposób transparentny i uczciwy to kluczowe kwestie, które reguluje Kodeks Etyki Apsys. Dokument ten formalizuje normy i zasady, które od początku istnienia firmy wpisane były w jej DNA.

Wraz z Kodeksem Dobrych Praktyk jest naszą wspólną deklaracją wierności wartościom takim jak szacunek i odpowiedzialność oraz drogowskazem w codziennej pracy dla wszystkich pracowników i współpracowników Apsys. Dokumenty te oferują również konkretne narzędzia, które pozwalają zgłaszać przypadki nadużyć i łamania zarówno zapisów Kodeksu, jak i obowiązujących norm prawnych.

By skutecznie budować kulturę biznesową Apsys w oparciu o normy i zasady, które uznajemy za fundamentalne, wszyscy musimy zaangażować się w ich przestrzeganie. Każdy pracownik Grupy Apsys, niezależnie od zajmowanego stanowiska lub kraju, w którym pracuje, musi działać uczciwie, szanując swoich klientów, współpracowników i partnerów.

To pozwala nam budować silną pozycję organizacji na rynku oraz umożliwia kreowanie i zarządzanie wyjątkowymi projektami zgodnie z naszym celem strategicznym: **„Zmieniamy miasta na lepsze, tworząc wyjątkowe miejsca, dzięki którym życie wszystkich staje się piękniejsze”**.

Maurice Bansay



PRACOWNICY

Kluczowym zasobem Grupy Apsys są jej pracownicy, którym organizacja zapewnia spokojne, bezpieczne i profesjonalne środowisko pracy.

MOBBING I MOLESTOWANIE SEKSUALNE

Grupa Apsys dba o szacunek i inkluzywność. Firma potępia wszelkie formy mobbingu i molestowania (w tym seksualnego) i wspiera relacje zawodowe wolne od przemocy, gróźb, zastraszania i wszelkich form nadużyć. Żaden pracownik nie powinien pozostać bierny lub milczący w przypadku wystąpienia mobbingu i molestowania.

DIALOG SPOŁECZNY

Grupa Apsys dba o otwarty dialog wewnątrz, zachęcając do aktywnego udziału w nim, poprzez przedstawianie swojej opinii i punktu widzenia.

ZDROWIE I BEZPIECZEŃSTWO W MIEJSCU PRACY

Grupa Apsys dba o zapewnienie swoim pracownikom bezpiecznego i komfortowego środowiska pracy. Od pracowników oczekuje się etycznego postępowania zgodnie z wartościami firmy i przestrzegania obowiązujących zasad, procedur i regulaminów.

RÓŻNORODNOŚĆ

Apsys dba i promuje różnorodność i równość w swoich zespołach, potępiając wszelkie formy dyskryminacji.

POUFNOŚĆ I LOJALNOŚĆ

Grupa Apsys dba o zachowanie poufności i poszanowanie informacji pozyskanych od swoich pracowników i kontrahentów.

Każdy pracownik zobowiązany jest do zachowania lojalności i tajemnicy służbowej, a także do niepodejmowania działań niekorzystnych dla firmy.

NARZĘDZIA INFORMATYCZNE

Grupa Apsys dba o zapewnienie niezbędnych narzędzi pracy. Każdy pracownik jest zobowiązany do efektywnego i właściwego ich wykorzystywania.

PRYWATNOŚĆ I DANE OSOBOWE

Grupa Apsys dba o zapewnienie ochrony prywatności oraz poszanowanie przetwarzania danych osobowych pracowników. W zakresie swojej działalności zobowiązuje się do:

- podnoszenia świadomości na temat zagadnień związanych z przetwarzaniem danych osobowych i ochroną prywatności;
- ograniczenia gromadzenia danych do informacji, które są istotne i ściśle konieczne do osiągnięcia zamierzonego celu;
- przetwarzania danych osobowych w sposób rzetelny, zgodny z prawem i przejrzysty;
- podejmowania wszelkich niezbędnych środków ostrożności w celu zapewnienia bezpieczeństwa i poufności gromadzonych danych.

RELACJE Z KLIENTAMI, PARTNERAMI I DOSTAWCAMI

Grupa Apsys jest zaangażowana w walkę z korupcją i konfliktami interesów oraz wymaga stosowania uczciwych praktyk biznesowych.

PRAKTYKI BIZNESOWE

Grupa Apsys nie akceptuje żadnych nieuczciwych lub niekonkurencyjnych praktyk handlowych i w swojej działalności biznesowej dba o uczciwość i transparentność. Firma wymaga od pracowników i interesariuszy działania zgodnego z zasadami etyki biznesowej i nie akceptuje dzielenia się strategicznymi informacjami z innymi podmiotami.

ZWALCZANIE KORUPCJI I PŁATNEJ PROTEKCJI

Grupa Apsys prowadzi działalność biznesową z zachowaniem zasad uczciwości i nie akceptuje żadnych praktyk korupcyjnych i płatnej protekcji. Organizacja stanowczo zabrania swoim pracownikom przyjmowania i oferowania korzyści finansowych w celu uzyskania preferencyjnego traktowania. W przypadku podejrzenia zaistnienia takich nieuczciwych praktyk, pracownicy zobowiązani są do zgłoszenia tego przełożonemu lub Compliance Officerowi.

KONFLIKT INTERESÓW

Grupa Apsys przestrzega zasad lojalności i bezstronności. Każdy pracownik ma obowiązek działać w dobrej wierze i unikać zaangażowania w sytuacje, które mogą zaszkodzić interesom organizacji lub zaszkodzić jej reputacji. W przypadku zaistnienia konfliktu interesów, pracownik jest zobowiązany poinformować o tym przełożonego.

ŚRODOWISKO

Grupa Apsys funkcjonuje zgodnie z zasadami zrównoważonego rozwoju i wdraża rozwiązania mające na celu zmniejszenie negatywnego wpływu swojej działalności na środowisko naturalne.

W ramach polityki zrównoważonego rozwoju Grupa Apsys działa na rzecz środowiska naturalnego. Organizacja dba o to, by wszyscy pracownicy byli przeszkoleni, mieli aktualną, szeroką wiedzę i świadomość wysokiej wagi kwestii związanych z ochroną zasobów naturalnych.

PROCEDURA SYGNALIZOWANIA

Pracownicy oraz wszyscy interesariusze Grupy Apsys mogą zgłaszać potencjalne lub rzeczywiste naruszenia określone w Procedurze zgłoszeń wewnętrznych, w tym naruszenia zasad wskazanych w Kodeksie Etyki. Zgłoszenia mogą być dokonywane – również anonimowo – za pośrednictwem: platformy Sygnalizuj24h: zglosnaruszenie.sygnalizuj24h.pl (obsługiwanej przez niezależny podmiot), dedykowanego adresu e-mail: sygnalista@apsysgroup.pl, drogi pocztowej, bezpośredniego spotkania na wniosek Zgłaszającego.

Szczegółowe zasady dokonywania zgłoszeń oraz ich rozpatrywania określa Procedura zgłoszeń wewnętrznych.

ZARZĄDZANIE

Za nadzorowanie kwestii etycznych odpowiedzialny jest Komitet ds. Etyki. Jego członkowie spotykają co najmniej dwa razy w roku. W skład Komitetu wchodzi osoby zajmujące następujące stanowiska:

- Chief Financial Officer
- Compliance Officer
- ESG Officer
- Head of Leasing Department
- Head of Property and Rental Department
- HR Officer

SŁOWNICZEK

Przestępstwa określane potocznie jako **KORUPCJA** w prawie karnym określa się mianem **ŁAPOWNICTWA**. W przepisach Kodeksu karnego wyróżniono dwa rodzaje tych przestępstw, a mianowicie łapownictwo bierne i czynne.

ŁAPOWNICTWO BIERNE (zwane także sprzedajnością) – zostało określone w art. 228 Kodeksu karnego, który stanowi, iż popełnia je każdy, kto w związku z pełnieniem funkcji publicznej przyjmuje korzyść majątkową lub osobistą albo jej obietnicę.

ŁAPOWNICTWO CZYNNE (zwane także przekupstwem) – zostało określone w art. 229 Kodeksu karnego, który stanowi, iż przestępstwo popełnia każdy, kto udziela albo obiecuje udzielić korzyści majątkowej lub osobistej osobie pełniącej funkcję publiczną w związku z pełnieniem tej funkcji.

PŁATNA PROTEKCJA – zgodnie z art. 230 Kodeksu karnego to pośredniczenie w załatwieniu sprawy w zamian za korzyść majątkową lub obietnicę jej otrzymania, dzięki wpływom w instytucji państwowej. Powoływanie się na wpływy i znajomości w załatwieniu sprawy jest czynem karnym niezależnie czy robimy to dla siebie czy dla kogoś innego. Przedmiotem ochrony jest dobre imię instytucji państwowych oraz ich prawidłowe funkcjonowanie.

Podobnie jak łapownictwo, płatna protekcja może mieć charakter aktywny (wynika z propozycji beneficjenta) lub bierny (wynika z zabiegania lub zgody pośrednika).

KONFLIKT INTERESÓW to każda sytuacja, w której występuje przeszkoda pomiędzy funkcją pełnioną w firmie a interesem osobistym, tak że przeszkoda ta wpływa lub wydaje się wpływać na lojalne pełnienie funkcji w firmie.

PRACOWNIK - osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, aktu powołania i umowy cywilnoprawnej.

MOBBING - oznacza działania lub zachowania dotyczące Pracownika lub skierowane przeciwko Pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu Pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie Pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

MOLESTOWANIE/MOLESTOWANIE SEKSUALNE – niepożądane zachowanie, w tym o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności Pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrożej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery. Na zachowania te mogą składać się elementy fizyczne, werbalne lub pozawerbalne.



www.apsys.pl

APSYS RAZEM,
INNE MIASTO
JEST MOŻLIWE.