

DOM CONSTRUCTION SP. Z O.O.

KODEKS ETYCZNEGO POSTĘPOWANIA



SPIS TREŚCI

1	CEL KODEKSU ETYCZNEGO POSTĘPOWANIA	3
2	NASZE WSPÓLNE WARTOŚCI	5
3	SYGNALIZOWANIE NARUSZEŃ	8
4	MY I NASZE NAJBLIŻSZE ŚRODOWISKO	11
4.1	JESTEŚMY FAIR	12
4.2	MIEJSCE, WARUNKI I HIGIENA PRACY	12
4.3	NASZE WZAJEMNE RELACJE	13
4.4	ROZWÓJ ZAWODOWY I OSOBISTY	14
4.5	TAJEMNICA PRZEDSIĘBIORSTWA, OCHRONA DANYCH OSOBOWYCH I KORZYSTANIE Z MAJĄTKU SPÓŁKI	14
4.6	KONFLIKT INTERESÓW	15
5	MY NA ZEWNĄTRZ	16
5.1	NASZE RELACJE Z KLIENTAMI I INNYMI INTERESARIUSZAMI	17
5.2	NASZE RELACJE Z KONTRAHENTAMI I OCZEKIWANIA	17
5.3	OCHRONA DANYCH KLIENTÓW, INNYCH INTERESARIUSZY I KONTRAHENTÓW	18
5.4	NASZE RELACJE I ZOBOWIĄZANIA WOBEC RYNKU I KONKURENCJI	19
6	STOSOWANIE KODEKSU	20

1 CEL KODEKSU ETYCZNEGO POSTĘPOWANIA



Kodeks Etycznego Postępowania (Kodeks) to zbiór wytycznych, wartości i zasad etycznego postępowania przy codziennym wykonywaniu zadań i celów Dom Construction Sp. z o.o. (dalej: Dom Construction lub Spółka) skierowany do wszystkich pracowników, współpracowników oraz podmiotów działających na nasze zlecenie.



Kodeks zawiera również uniwersalne wskazówki etycznego zachowania w kontaktach wewnętrznych i zewnętrznych oraz w przypadku zdarzeń trudnych do etycznej oceny. Dokument wskazuje ponadto osoby, do których można zasygnalizować nieetyczne lub budzące wątpliwości etyczne zdarzenie, a także uzyskać inne informacje dotyczące etyki w Dom Construction.



2 NASZE WSPÓLNE WARTOŚCI



Nasza codzienna praca i realizowanie wspólnych celów, a co za tym idzie nasz Kodeks, opieramy na wartościach, które gwarantują nam osiągnięcie jak najwyższej transparentności i etyki w naszym działaniu.

Nasze wspólne wartości to przede wszystkim:

- **PRAWA CZŁOWIEKA I PRAWA DZIECKA**

W ramach realizowania swojej działalności popieramy i respektujemy obowiązujące przepisy dotyczące ochrony praw człowieka i praw dziecka jako podstawowe i powszechnie obowiązujące wytyczne. Odrzucamy wszelkie formy współczesnego niewolnictwa, łamania praw człowieka czy łamania praw pracowniczych. Jednocześnie zobowiązujemy się do przestrzegania międzynarodowych standardów prawa humanitarnego, zasad humanitarnych w sytuacjach kryzysowych lub konfliktowych, zapewniając bezpieczeństwo ludności cywilnej oraz respektując międzynarodowe normy dotyczące ochrony praw człowieka.

- **UCZCIWOŚĆ**

Postępujemy zgodnie z zasadami etycznymi i moralnymi, obowiązującymi przepisami prawa krajowego i międzynarodowego oraz wewnętrznymi regulacjami i procedurami, a w naszej pracy kierujemy się etyką zawodową.

- **SZACUNEK I RÓWNE TRAKTOWANIE**

Traktujemy na równi wszystkie osoby, które tworzą Spółkę od jej pracowników i klientów poprzez kontrahentów, partnerów biznesowych, interesariuszy i akcjonariuszy, szanujemy i doceniamy różnorodność poglądów, pochodzenia, rasy, płci, wieku, kultury, stanu cywilnego, wyznawanej wiary, przynależności do organizacji społecznych i zawodowych, przekonań innych osób oraz prawo do ich prywatności, traktując każdego w sposób indywidualny.

- **ODPOWIEDZIALNOŚĆ I PROFESJONALIZM**

Realizując wspólnie cele i zadania Spółki spełniamy obietnicę terminowości, rzetelności i jakości oferowanych mieszkań i lokali usługowych, odpowiadamy na zapotrzebowania klientów i innych interesariuszy według naszej najlepszej wiedzy oraz stale podnosimy nasze kwalifikacje. W codziennych zadaniach kierujemy się zasadami zapobiegania i minimalizowania swojego negatywnego oddziaływanie na otoczenie.

- **PRZECIWDZIAŁANIE DYSKRYMINACJI**

Kategorycznie sprzeciwiamy się jakimkolwiek formom i przejawom dyskryminowania innych osób ze względu na jakąkolwiek przyczynę.

Wszyscy pracownicy Dom Development są traktowani sprawiedliwie i z szacunkiem przez przełożonych, podwładnych i współpracowników.

Bierzemy na siebie odpowiedzialność za tworzenie środowiska pracy wolnego od wszelkiego rodzaju dyskryminacji, prześladowania, znęcania się, składania niechcianych propozycji seksualnych oraz

innych niewłaściwych zachowań, w tym i form przemocy.

Nie tolerujemy żadnych przejawów poniżania, obrażania, nękania seksualnego lub innych form dyskryminacji naszych pracowników ze względu m.in. na płeć, wiek, niepełnosprawność, stan zdrowia, rasę, narodowość, pochodzenie etniczne, religię, przekonanie polityczne, przynależność związkową, orientację seksualną, tożsamość płciową, status rodzinny i społeczny, styl życia, stanowisko w Spółce oraz inne przesłanki indywidualizujące daną osobę.

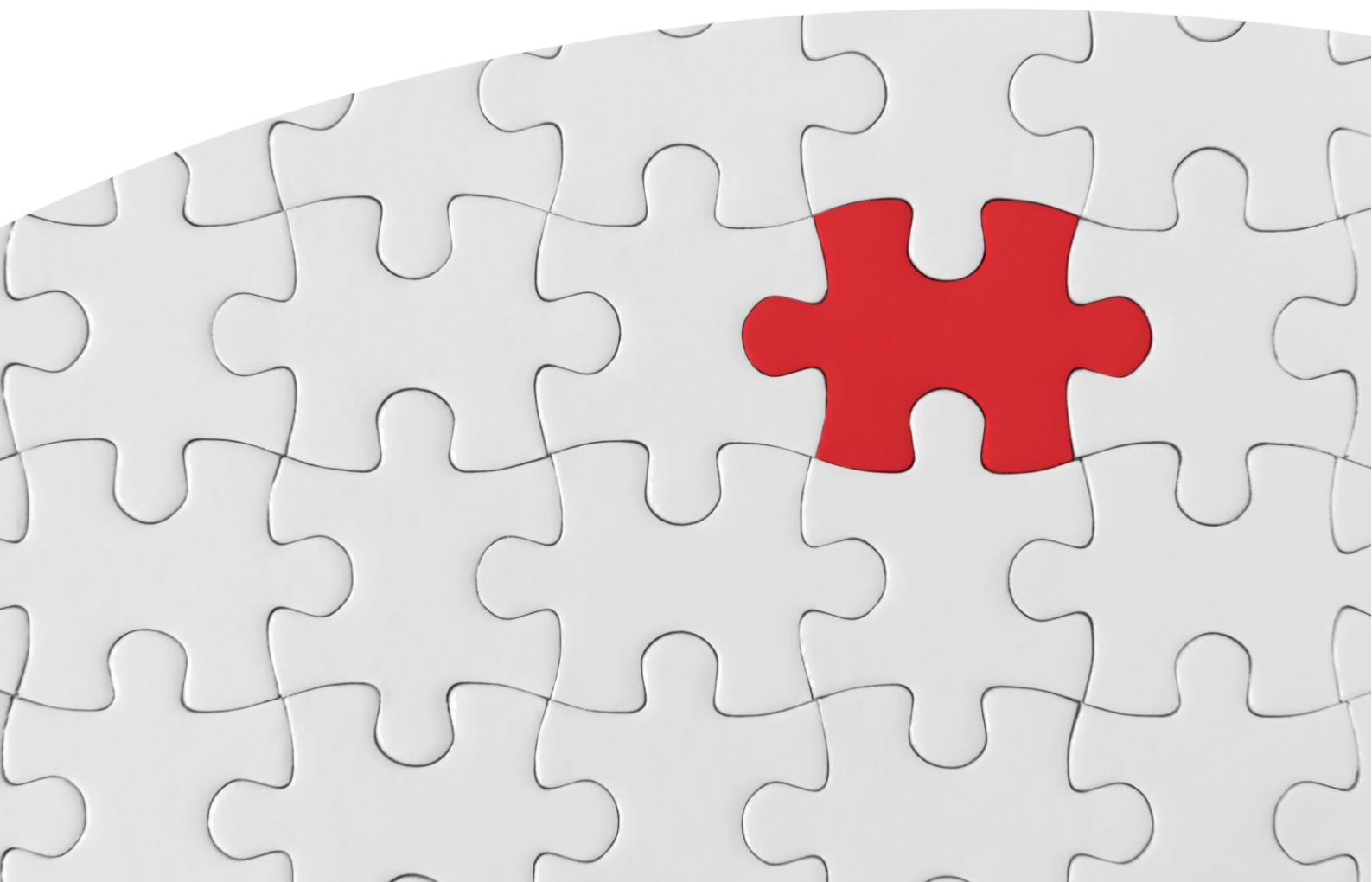
- **JAWNOŚĆ I PRZECIWDZIAŁANIE KORUPCJI**

Stanowczo odrzucamy i okazujemy brak tolerancji dla wszelkich przejawów korupcji, łapownictwa, wymuszeń i innych przejawów czerpania czy też oferowania jakichkolwiek dodatkowych i niezgodnych z prawem korzyści z tytułu sprawowanych funkcji i wykonywanych obowiązków, a nasze działania cechuje jawność i transparentność. Żadne z naszych działań nie są finansowane z niejasnych, nielegalnych źródeł lub terytoriów stosujących szkodliwą konkurencję podatkową.

- **NOWOCZESNOŚĆ**

Jesteśmy odważni we wdrażaniu nowych technologii i systemów informatycznych w realizowanych przez nas inwestycjach, dbamy o należyty rozwój i szkolenia pracowników oraz koncentrujemy się na przyszłości odnosząc się z szacunkiem do przeszłości. Cechuje nas również gotowość i otwartość na działanie w celu znalezienia jak najlepszego rozwiązania.

3 SYGNALIZOWANIE NARUSZEŃ



**Po co zgłaszać niepokojące
sytuacje?**

Wypełniając zobowiązania wynikające z niniejszego Kodeksu, każdy z nas musi mieć poczucie bezpieczeństwa w możliwości identyfikacji oraz zawiadamiania o zaistniałych naruszeniach, które są sprzeczne z wyznawanymi przez Spółkę wartościami etycznymi. Każda niepokojąca sytuacja powinna zostać zgłoszona, bowiem każde niezgłoszone zdarzenie może zaszkodzić całemu naszemu środowisku biznesowemu, w którym na co dzień się obracamy.

**Jakie jest zagrożenie płynące z
braku zgłaszania naruszeń?**

Brak odpowiedniej reakcji na nieetyczne zdarzenie czy zachowanie chociażby jednej osoby może pociągać za sobą rozległe i niekorzystne skutki dla wszystkich osób zaangażowanych w działalność Spółki. Dlatego też zgłaszając dane niepokojące zdarzenie powinniśmy mieć na względzie dobro nas wszystkich, a nie poszczególnych osób.

**Gdzie można zgłaszać
naruszenia?**

Stosowne niepokojące zdarzenie można zgłosić na kilka sposobów, również w sposób całkowicie anonimowy. O wszelkich szczegółach, dotyczących e-mailowego, telefonicznego czy pisemnego zgłaszania sygnalizacji naruszeń można przeczytać w specjalnej procedurze, dotyczącej sygnalizacji naruszeń w Spółce. W przypadku niektórych naruszeń najodpowiedniejszą osobą będzie bezpośredni przełożony, dział HR lub osoba odpowiedzialna za obszar compliance. Mailowo naruszenia można zgłaszać za pośrednictwem adresu: etyka@domd.pl

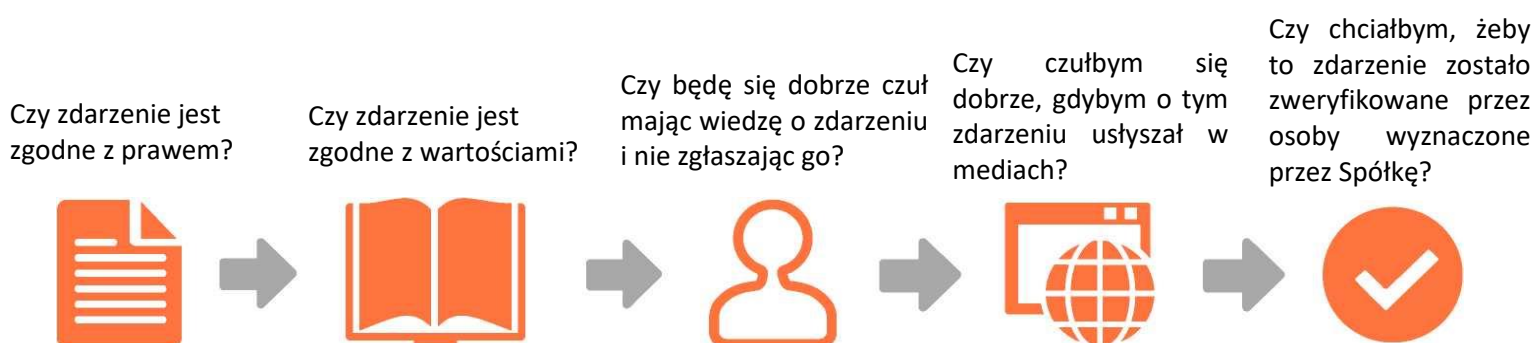
**Co się stanie, gdy osoba, której
zdarzenie dotyczy dowie się, że to
ja je zgłosiłem?**

Niemniej ważne jest zapewnienie odpowiedniej ochrony osobie, która zgłasza naruszenie. Spółka nie będzie tolerowała żadnych zdarzeń, które będą powodowały negatywne konsekwencje dla osoby, która zgłasza naruszenie, jeżeli tylko osoba ta zgłosi niepokojącą sytuację według swojej najlepszej wiedzy, nie zatajając żadnej informacji, nie kierując się żadnymi negatywnymi emocjami czy doświadczeniami względem osoby lub osób, której lub których dana sytuacja dotyczy.

Co grozi osobie, która pomimo zakazu podejmie działania dyskredytujące lub odwetowe?

Każda osoba, która podejmie działania zmierzające do jakiegokolwiek dyskredytacji lub odwetu na innej osobie zgłaszającej w dobrej wierze niepokojącą sytuację zostanie poddana czynnościom dyscyplinującym.

Poniższy schemat będzie pomocny przy podejmowaniu jakiegokolwiek decyzji czy działania, wobec którego zrodził się etyczny problem.



Wszelkie zgłoszenia zostaną bezzwłocznie zbadane oraz podjęte zostaną odpowiednie kroki, których skala będzie zależała od oceny danego zdarzenia.

4 MY I NASZE NAJBLIŻSZE ŚRODOWISKO



**JESTEŚMY
FAIR**

4.1 JESTEŚMY FAIR

W ramach programu „Jesteśmy Fair”, komunikujemy wartości realizowane przez Grupę w codziennej działalności. Program ten bazuje na trzech filarach, którymi są: odpowiedzialność za produkt, relacje i lokalną społeczność.

Odpowiedzialność za produkt jest przez nas rozumiana jako wysoka jakość, uwzględniająca przyjazne otoczenie inwestycji, dostęp do infrastruktury, jakość materiałów, funkcjonalność i komfort mieszkań oraz efektywność energetyczną. Inwestycje Grupy posiadają starannie rozplanowane przestrzenie wspólne, sprzyjające integracji sąsiadów.

Odpowiedzialność za relacje jest kolejną z kluczowych wartości Grupy Kapitałowej i wyraża się poprzez transparentne działania oraz komunikację, dążenie do budowania długoterminowych relacji z kontrahentami, a także stwarzanie przyjaznej atmosfery pracy i zapewnienie pracownikom Grupy Kapitałowej wszelkich niezbędnych zasobów oraz możliwości rozwoju.

Specyfika działalności deweloperskiej nierozzerwalnie wiąże się z wpływem na kształtowanie miast i jakości życia ich mieszkańców. Mając na uwadze skalę oddziaływania Grupy Kapitałowej na lokalne społeczności, staramy się pozytywnie oddziaływać na miejsca, w których funkcjonujemy. Wspieramy lokalne organizacje pożytku społecznego, współpracujemy z lokalnymi dostawcami i podwykonawcami oraz tworzymy ogólnodostępną infrastrukturę dla mieszkańców miast.

4.2 MIEJSCE, WARUNKI I HIGIENA PRACY

Każdy z nas tworzy nasze wspólne miejsce pracy jakim jest Dom Construction. Bardzo ważne jest zatem zapewnienie wszystkim pracownikom i współpracownikom godnych, przyjaznych i bezpiecznych warunków pracy.

Przez godne i przyjazne warunki pracy rozumiemy tworzenie takiego środowiska pracy, w którym każda osoba, niezależnie od przekonań, poglądów, wiary, rasy, płci, warunków fizycznych czy psychofizycznych i innych determinujących te osoby cech osobowości, światopoglądów i wyglądu, czuje się traktowana na równi z innymi osobami, ma równe szanse na zatrudnienie i rozwój zawodowy. Dbamy o to, żeby każdy z nas miał swoje nowoczesne miejsce pracy i wykonywał swoje obowiązki mając dobre samopoczucie i satysfakcję z wykonywanych zadań. Szerzymy postawę odpowiedzialnego podejścia do mienia Spółki i Grupy Kapitałowej oraz popieramy świadome budowanie dobrej atmosfery w pracy, w tym możliwość konstruktywnego wyrażania krytyki oraz dzielenia się z pozostałymi członkami zespołu wiedzą i doświadczeniem.

Niemniej ważna niż godne i przyjazne warunki pracy jest praca w bezpiecznej i higienicznej atmosferze, to jest takiej, która zapewnia ochronę naszego zdrowia i życia podczas wykonywania przez nas pracy w szczególności poprzez zachowanie odpowiednich zasad BHP. Bezpieczeństwo to także dostosowanie swojego ubioru i zachowania do miejsca, w którym aktualnie wykonujemy swoją pracę, na przykład gdy pracujemy przejściowo albo na stałe poza siedzibą Spółki czy na budowie poszczególnych inwestycji oraz odpowiednie używanie przydzielonego nam sprzętu przy wykonywaniu

niebezpiecznych prac. Dlatego też dbamy, aby nasi pracownicy byli odpowiednio przeszkoleni i wyposażeni w odpowiednie środki pozwalające im na bezpieczne wykonywanie pracy.

Wszyscy razem i każdy z nas troszczy się o nasze wspólne środowisko pracy poprzez zapobieganie występowaniu działań i postaw dyskryminacyjnych, mobbingowych, naruszających zasady bezpieczeństwa i higieny pracy czy też nierównego traktowania.

Nie tolerujemy żadnych form handlu ludźmi, pracy przymusowej lub obowiązkowej i nie dopuszczamy praktyk dotyczących ograniczania wolności poprzez zabieranie dokumentów tożsamości, paszportów, pozwoleń na pracę jako warunek zatrudnienia,

Prowadzimy działalność w zgodzie z art. 32 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej i nie zatrudniamy dzieci.

Zobowiązujemy się do wynagradzania swoich pracowników uczciwie, zarówno w kontekście wewnętrznego i zewnętrznego porównania z innymi pracownikami oraz przestrzega zagwarantowanych prawnie wynagrodzeń i norm dotyczących wynagrodzenia minimalnego, o ile zostały one wydane. Zapewniamy przy tym jednakowe wynagrodzenie dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości.

Zobowiązujemy się do przestrzegania krajowych regulacji dotyczących czasu pracy, w tym respektujemy prawo do przerwy, czasu wolnego, urlopu oraz zachowania zasady *work-life balance*.

Potwierdzamy, że traktujemy równo pracowników w procesach kadrowych, uwzględniając przy tym m.in. takie elementy różnorodności jak płeć, wykształcenie, wiek i doświadczenie zawodowe.

Stosujemy ochronę przed nieuzasadnionym zwolnieniem, mobbingiem, dyskryminacją, przemocą w miejscu pracy oraz zapewniamy jednakowe, uczciwe wynagrodzenie dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości.

Zgodnie z wyznawanymi przez nas zasadami rozwój zawodowy i kwalifikacje opierają się wyłącznie na osobistych wynikach pracy, indywidualnych umiejętnościach oraz osobistych możliwościach poszczególnych osób.

Zobowiązujemy się do promowania różnorodności oraz do poszanowania współpracy z pracownikami i partnerami reprezentującymi różne kultury, sposoby myślenia lub narodowości w poczuciu wzajemnego szacunku oraz poszanowania jednostki.

4.3 NASZE WZAJEMNE RELACJE

W naszej codziennej pracy kierujemy się przede wszystkim poszanowaniem wzajemnej odmienności i różnorodności. Tworzymy odpowiedzialny i zróżnicowany zespół, który nastawiony jest na wspólne działanie, aby osiągnąć postawiony przez Spółkę cel w oparciu o zasady wyrażone w niniejszym Kodeksie.

Podstawy naszych wzajemnych relacji:

- Szczery i otwarty dialog,

- wzajemne poszanowanie indywidualnych predyspozycji i zajmowanego w dyskusji stanowiska,
- doceniamy swoją pracę, dostrzegamy potrzeby innych,
- ufamy sobie i dotrzynamy składanych obietnic,
- jesteśmy otwarci wobec siebie i przekazujemy know-how,
- w sposób klarowny artykułujemy swoje oczekiwania,
- poszukujemy consensusu,
- wyniki pracy każdego z nas to wspólne dobro.

4.4 ROZWÓJ ZAWODOWY I OSOBISTY

Za bardzo ważny element życia każdego pracownika uważamy jego zawodowy i osobisty rozwój. Wierzymy, że nasi pracownicy i współpracownicy stanowią dla nas największą wartość - w końcu każdy z nas buduje Dom Construction.

Rozwój zawodowy każdego z pracowników ma fundamentalne znaczenie dla sukcesu Spółki. Systematyczna nauka i regularnie zdobywana i poszerzana wiedza pozwala efektywnie korzystać z potencjału i kompetencji każdego pracownika co przekłada się na pracę nas wszystkich. Zawsze dążymy do tego, aby być liderem, a lider cechuje się przede wszystkim profesjonalizmem i innowacyjnością, którą zdobywamy poprzez rozwój zawodowy. Oferujemy i akceptujemy wszelkie formy szkoleń i warsztatów dla wszystkich pracowników.

Bardzo ważny jest dla nas również rozwój osobisty każdego z pracowników, który bezpośrednio wpływa na rozwój zawodowy i budowanie kompetencji pracownika. Wspieramy wszelkie formy rozwijania potencjału naszych pracowników. Oferujemy im obcowanie ze sztuką, zapewniamy możliwość rodzinnych i świątecznych spotkań, wyjazdów integracyjnych w celu polepszenia wzajemnych znajomości i zawierania przyjaźni, promujemy spotkanie się w miejscach kultury, na wspólnych biegach i aktywnie uczestniczymy w życiu Spółki we wszystkich jego aspektach.

4.5 TAJEMNICA PRZEDSIĘBIORSTWA, OCHRONA DANYCH OSOBOWYCH I KORZYSTANIE Z MAJĄTKU SPÓŁKI

Zapewniamy wszystkim pracownikom i współpracownikom Spółki odpowiednie narzędzia i miejsca pracy. Każdy z nas dba we własnym zakresie o prawidłowe wykorzystywanie tych narzędzi zgodnie z ich przeznaczeniem, w celach służbowych.

Nie wykorzystujemy własności materialnej ani intelektualnej Spółki do celów, które są niezgodne z ich zastosowaniem oraz naruszających jakiegokolwiek zasady etyczne, moralne czy prawne.

Każdy z nas chroni tajemnicę przedsiębiorstwa Spółki. Ponadto, dokładamy należytej staranności przy ochronie informacji poufnych, tajemnic handlowych i własności intelektualnej tak samo jak chronimy narzędzia do wykonywania pracy, które są własnością Spółki.

Zapewniamy, aby wszelkie dane osobowe pracowników i współpracowników były należycie zabezpieczone i chronione. Tworzymy specjalne procedury, do których każdy z nas może zawsze sięgnąć i zaczerpnąć szczegółowej wiedzy, dotyczącej ochrony i przetwarzania danych osobowych i ochrony tajemnicy przedsiębiorstwa. Stosujemy się przy tym do obowiązujących, najnowszych przepisów prawa w zakresie tajemnicy przedsiębiorstwa, ochrony własności intelektualnej, zachowania poufności i danych osobowych pracowników przetwarzanych w Spółce.

Zachowujemy i stosujemy m.in. politykę „czystego biurka i czystego ekranu”, to jest używamy tylko takich dokumentów i danych, które są nam w danym momencie potrzebne do realizacji celów nam powierzonych oraz nigdy nie zostawiamy niezabezpieczonego i włączonego komputera służbowego czy służbowego telefonu po zalogowaniu się na nim.

4.6 KONFLIKT INTERESÓW

Ważne jest dla nas, aby unikać sytuacji, w której osobiste cele pracownika czy współpracownika Spółki stałyby w sprzeczności z celami Spółki. W sytuacji zaistnienia takiego konfliktu staramy się dążyć do rozwiązania, które jest dobre i satysfakcjonujące dla obydwu stron.

Ponadto, staramy się przeciwdziałać sytuacjom, w której pracownik czy współpracownik Spółki zatrudniony jest na zasadach bezpośredniej podległości funkcyjnej z członkiem swojej rodziny. Podejmujemy również działania w celu wyeliminowania realizacji przez niego działań poza Spółką, które stałyby w sprzeczności z interesami Grupy Kapitałowej Dom Development S.A.

5 MY NA ZEWNĄTRZ



5.1 NASZE RELACJE Z KLIENTAMI I INNYMI INTERESARIUSZAMI

Poza zapewnieniem jak najlepszych warunków naszym pracownikom, naszym zobowiązaniem jest zadowolenie klientów Grupy Kapitałowej Dom Development i naszych partnerów biznesowych.

Dążąc do budowania długotrwałych, przyjaznych i profesjonalnych relacji z klientami i innymi interesariuszami kierujemy się w naszych codziennych działaniach następującymi zasadami:

- profesjonalna, rzetelna, skrupulatna, kompetentna i prokliencka postawa;
- nie prowadzimy praktyk wprowadzających konsumentów w błąd;
- dotrzymujemy słowa i wszelkich zobowiązań;
- traktujemy wszystkich interesariuszy jednakowo;
- zapewniamy klientom najwyższe standardy obsługi;
- zwracamy uwagę na potrzeby i wyzwania rynku nieruchomości;
- unowocześniamy nasze działania;
- zapewniamy bezpieczeństwo i komfort naszym interesariuszom;
- nie nadużywamy zaufania naszych interesariuszy i ich ewentualnej niewiedzy oraz braku doświadczenia;
- stosujemy rzetelną i uczciwą politykę marketingową naszych produktów i usług;
- udzielamy interesariuszom prawdziwych i pełnych informacji i danych;
- unikamy działań, które mogą zaszkodzić Grupie Kapitałowej Dom Development S.A., jej interesariuszom, w tym m.in. partnerom biznesowym, klientom, pracownikom lub współpracownikom;
- nie kierujemy się korzyściami osobistymi w kontaktach z interesariuszami, unikamy sytuacji, w której może dojść do konfliktu interesów osobistych z interesami i potrzebami Dom Development;
- w przypadku wystąpienia sytuacji konfliktowych, dążymy do konstruktywnego rozwiązywania sporów, starając się osiągnąć porozumienie, a także do szanowania poufności w trakcie tego procesu;
- systematycznie zbieramy opinie od klientów i innych interesariuszy, dążąc do stałego doskonalenia swoich praktyk obsługi oraz komunikacji;
- uwzględniamy potrzeby i oczekiwania klientów i innych interesariuszy w procesie podejmowania decyzji;
- prowadzone przez nas działania realizowane są z poszanowaniem dla wszelkich spraw dotyczących interesariuszy, w tym klientów Dom Development;
- zobowiązujemy się do transparentnego informowania, o postępach w realizowanych w Spółcnicjatywach oraz wszelkich istotnych kwestiach mogących mieć istotny wpływ na klientów i interesariuszy Grupy Kapitałowej Dom Development S.A.

5.2 NASZE RELACJE Z KONTRAHENTAMI I OCZEKIWANIA

Budujemy nasze trwałe i dobre relacje z kontrahentami w oparciu o poszanowanie wzajemnych interesów, zaufanie, uczciwość, profesjonalizm i jedność w dążności do wspólnego celu jakim jest budowanie marzeń naszych klientów. Zawsze oczekujemy od naszych kontrahentów świadczenia usług o najwyższej jakości i przy użyciu najnowszych technologii oraz przestrzegania wskazanych przez nas w Kodeksie zasad etycznych.

Wykazujemy całkowity brak tolerancji dla korupcji, łapówkarstwa, oszustwa czy innych nieuczciwych zachowań. Nie oferujemy kontrahentom ani też nie przyjmujemy od nich żadnych korzyści, które miałyby wpływ na podjęcie przez nas jakiegokolwiek decyzji. W wyborze kontrahenta decydują jedynie obiektywne kryteria, unikamy jakiegokolwiek konfliktu interesów w tym zakresie.

Całkowicie potępiamy i nie współpracujemy z kontrahentami, którzy mają złą reputację albo których działania finansowane są z niejasnych i nielegalnych źródeł („pranie brudnych pieniędzy”), a kiedy dowiadujemy się o pochodzeniu nielegalnego finansowania użytego przez naszego kontrahenta niezwłocznie informujemy o tym odpowiednie władze. Przeprowadzamy stosowne badania kontrahenta przed rozpoczęciem współpracy. Odrzucamy możliwość współpracy z podmiotami, które w jakikolwiek sposób finansują, pośrednio lub bezpośrednio, działania terrorystyczne oraz inne działania niezgodne z prawem. Nie współpracujemy również z podmiotami, w stosunku do których posiadamy informację o stosowaniu przez nich nieuczciwych praktyk rynkowych, praktyk naruszających zbiorowe interesy konsumentów lub greenwashing.

5.3 OCHRONA DANYCH KLIENTÓW, INNYCH INTERESARIUSZY I KONTRAHENTÓW

Tak samo jak w przypadku pracowników chronimy i dbamy o bezpieczeństwo wszelkich danych naszych klientów, innych interesariuszy i kontrahentów. Nasze wewnętrzne procedury są w pełni dostosowane do obowiązujących wymogów prawa w tym zakresie, a klient, inny interesariusz i kontrahent ma zawsze prawo do otrzymania pełnej i prawdziwej informacji o poziomie ochrony jego danych i sposobie ich zabezpieczenia.



5.4 NASZE RELACJE I ZOBOWIĄZANIA WOBEC RYNKU I KONKURENCJI

Prowadzimy naszą działalność i realizujemy cele Spółki transparentnie i uczciwie. Zdobywamy przewagę nad konkurencją jakością naszych inwestycji, o którą dbamy na każdym etapie ich realizowania, profesjonalnym i przyjaznym podejściem do klienta, przy zachowaniu zasad uczciwego i etycznego zachowania. Nie tolerujemy w naszych działaniach żadnych przejawów oszustwa. Promujemy zasady uczciwej i wolnej konkurencji poprzez stosowanie się do krajowych przepisów prawa o ochronie konkurencji.

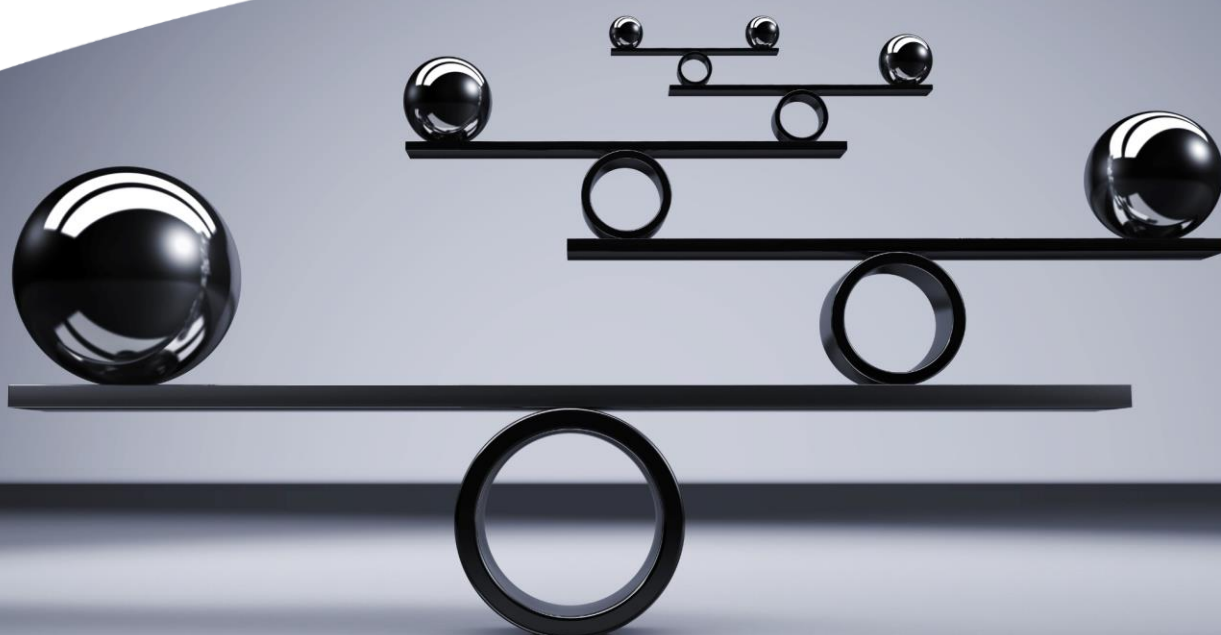
Prowadzimy rzetelną i klarowną dokumentację finansową, stosując się przy tym do najlepszych praktyk rynkowych.

Jesteśmy zaangażowani w działania społeczne i lokalne, w tym wspieramy inicjatywy społeczne, sportowe i kulturowe. Nie angażujemy się w działalność polityczną i nie finansujemy takiej działalności.

Należycie dbamy o środowisko naturalne, wspierając przy tym rozwój i upowszechnianie technologii przyjaznych środowisku. Przy podejmowaniu decyzji o realizacji inwestycji bierzemy pod uwagę ich wpływ na najbliższe otoczenie środowiskowe i ekosystem. Nasi kontrahenci zobowiązani są do prowadzenia działalności, która w jak najmniejszym stopniu wpływa negatywnie na środowisko, a w razie wytwarzania odpadów, w pierwszej kolejności do poddania odpadów odzyskowi lub recydingowi. Podejmujemy inicjatywy propagujące większą odpowiedzialność środowiskową oraz działania zmniejszające negatywny wpływ naszej działalności na środowisko. Wspieramy również zapobiegawcze podejście do problemów środowiska naturalnego. Dążymy do minimalizacji powstawania odpadów, zmniejszenia zużycia surowców, zasobów naturalnych (w tym wody) i emisji gazów cieplarnianych, związanych z prowadzoną przez nas działalnością.



6 STOSOWANIE KODEKSU



Przestrzeganie obowiązujących przepisów prawa oraz regulacji wewnętrznych Spółki, a w tym niniejszego Kodeksu leży w interesie wszystkich pracowników, współpracowników, kontrahentów i pozostałych interesariuszy. My wszyscy tworzymy Dom Construction od każdego z nas zaczyna się nasz wspólny sukces. Dom Construction będzie w każdym przypadku adekwatnie reagować na każde przejawy zachowania sprzecznego z przepisami prawa i postanowieniami niniejszego Kodeksu.

Kodeks będzie podlegał ciągłej weryfikacji tak samo jak pozostałe procedury i dokumenty Kultury Compliance w Spółce. Zawsze mamy możliwość dowiedzenia się więcej o Kodeksie, o Kulturze Compliance oraz etyce w Spółce pod adresem mailowym: etyka@domd.pl czy podczas bezpośredniej rozmowy z osobami odpowiedzialnymi za obszar compliance w Spółce.

Kodeks Etycznego Postępowania został opracowany jako wewnętrzny przewodnik określające nasze zasady postępowania i nie zastępuje obecnie obowiązujących przepisów prawa. Kodeks ten może zostać uzupełniony o załączniki lub inne dodatkowe wytyczne

