

## KODEKS POSTĘPOWANIA

### 1. WSTĘP

Niniejszy Kodeks Postępowania został sporządzony w oparciu o naszą wizję, cel, misję, wartości i polityki. Kodeks Postępowania wyjaśnia, w jaki sposób jako pracownicy Grupy Tyréns powinniśmy postępować i przybliżyć zakres naszych obowiązków względem koleżanek i kolegów, klientów, właścicieli oraz – w ujęciu szerokim – całego społeczeństwa.

#### 1.1. CEL KODEKSU POSTĘPOWANIA

Kodeks Postępowania:

- Instruuje w zakresie postępowania zgodnego z naszą wizją, misją, celem, wartościami i politykami.
- Prezentuje i objaśnia nasze obowiązki względem współpracowników, klientów oraz szerzej – względem rynku i ogółu społeczeństwa.
- Nakreśla podstawy kultury naszej firmy.
- Dostarcza mi i moim koleżankom i kolegom informacji oraz wskazówek w odniesieniu do codziennych czynności i podejmowania decyzji.

Wizją Tyréns jest wyzwianie potencjału ludzi i miejsc. Nasz cel realizujemy poprzez zapewnianie innowacyjnych rozwiązań, które umożliwiają stworzenie środowiska przyjaznego dla zrównoważonego rozwoju. Naszą misją jest dostarczanie innowacyjnych projektów i rozwiązań projektowych dla świata o jakim marzymy. Poprzez naszą działalność i projekty dążymy do tworzenia dobrze prosperujących, sprawiedliwych i humanitarnych społeczności z uwzględnieniem i pełnym poszanowaniem dla ograniczeń wynikających z natury naszej planety - dla świata o jakim marzymy. Wyznaczamy wysokie standardy i dążymy do budowania wyjątkowych interakcji z naszymi klientami, społeczeństwem i otaczającym środowiskiem. Model biznesowy Tyréns opiera się na profesjonalizmie w zakresie obsługi klienta oraz innowacyjności. W warunkach lokalnych wszelkie działania projektujemy i realizujemy przyjmując perspektywę globalną i dochowując międzynarodowych standardów i doskonałości. W Grupie Tyréns wspólnie – poprzez właściwe postępowanie i komunikację z otoczeniem – budujemy markę i wyznaczamy prestiż firmy.

Naszą działalność prowadzimy zgodnie z obowiązującymi normami zawodowymi, krajowym prawem i regulacjami równoważnie z politykami i standardami Grupy Tyréns. Jesteśmy świadomi, że ww. przepisy i regulacje nie zawsze w sposób jasny i precyzyjny odnoszą się do praktyk etycznych i moralnych. Dlatego też w niniejszym Kodeksie Postępowania Grupy Tyréns odnajdziesz wskazówki i wytyczne w zakresie etycznego i moralnego postępowania w różnych okolicznościach i sytuacjach biznesowych.

#### 1.2. NASZE WARTOŚCI

Wartości Grupy Tyréns służą jako wskazówki w codziennej praktyce biznesowej. Wartości te – przejrzyste i wspólne dla wszystkich – wspierają w postępowaniu zgodnie z niniejszym Kodeksem.

##### **Integracja**

Nasze zadania stają się coraz bardziej złożone i wymagają interdyscyplinarnego podejścia. Rodzi to potrzebę gotowości do wchodzenia i funkcjonowania w nowych, różnorodnych układach i konstelacjach, które zastępują tradycyjne zespoły pracownicze. Nasi klienci są tak samo różnorodni jak my sami co niezaprzeczalnie sprzyja rozwojowi, ale zarazem stanowi wyzwanie. W konsekwencji formułowane są nowe wymagania, oczekuje się określonych postaw – pokory,

skupienia i koncentracji, postawy zorientowanej na budowanie relacji z innymi i otwartości poznawczej (tzw. otwartości umysłu). Aby wspierać integrację i stawanie się współpracującymi członkami zespołów, zachęcamy naszych pracowników do:

- zadawania pytań,
- nawiązywania znajomości i dzielenia się wiedzą,
- szczerości i inspirowania innych,
- przełamywania barier i wchodzenia w interakcje,
- socjalizowania się i praktykowania szwedzkiego zwyczaju „fika”.<sup>1</sup>

### **Wyzwanie**

Coraz więcej naszych zleceń wymaga nowych metod pracy i nowych rozwiązań technicznych. Dostrzegamy wyraźny trend polegający na coraz większej liczbie zleceń o cenie ryczałtowej, wzmożonej koncentracji na finansach i większym zakresie naszej odpowiedzialności jako konsultantów. W warunkach silnej konkurencji musimy przekraczać oczekiwania klientów, dostarczać najwyższą jakość i jednocześnie osiągać zyski. Dlatego też wymagamy kreatywności na wszystkich poziomach i otwartości na kwestionowanie dotąd ustalonych prawd. W tym celu zachęcamy naszych pracowników do:

- odwagi,
- otwartości,
- podejmowania i wyznaczania wyzwań samym sobie, współpracownikom i klientom,
- poszukiwania nowych perspektyw,
- poszukiwania nowych pomysłów i zadawania pytań.

### **Tworzenie**

Jako konsultant ds. rozwoju miast odkrywamy potencjał w ludziach i miejscach, a następnie tworzymy nowe obszary mieszkalne i komercyjne, infrastrukturę, a niekiedy całe miasta. Dzięki naszym szerokim kompetencjom oraz silnym potencjałom badawczym i innowacyjnym mamy wszelkie możliwości tworzenia świata, o którym marzymy – my oraz inni, świata zrównoważonego, humanitarnego, funkcjonalnego i atrakcyjnego. Aby osiągnąć sukces w tym zakresie, potrzebna jest autentyczna ciekawość i umiejętność tworzenia nowych rozwiązań. Dlatego zachęcamy naszych pracowników do:

- ciekawości,
- kreatywności i zabawy,
- czynienia niemożliwego możliwym,
- innowacyjności i zaskakiwania,
- tworzenia świata o jakim marzymy.

## **2. WYMIARY NASZEGO KODEKSU**

### **2.1. WSPANIAŁE MIEJSCE PRACY**

Dążymy do zapewnienia przyjaznego miejsca pracy charakteryzującego się dobrym samopoczuciem pracowników, kreatywnością, wzajemnym zaufaniem, zaangażowaniem, solidnością i humorem, przyciągającego najlepszych pracowników, tworzącego najlepsze zespoły i zapewniającego najlepsze możliwości rozwoju – w inkluzyjnym (integracyjnym), zróżnicowanym i bezpiecznym środowisku pracy, wolnym od dyskryminacji i zastraszania. Inkluzja jest obecna tam, gdzie cenione i wspierane jest bogactwo pomysłów, perspektyw i opinii zróżnicowanej grupy. Zróżnicowanie oznacza akceptację

<sup>1</sup> Fika to szwedzki obyczaj, który sprowadza się do spotkania przy kawie. W miejscach pracy fika wpisana jest w plan dnia (odbywa się rano oraz po południu) i stanowi okazję do umacniania więzi społecznych, nieformalnych spotkań i dyskusji.

wszystkiego, co czyni nas wyjątkowymi jako jednostki, jak np. płeć, orientacja seksualna, pochodzenie etniczne, wiek, religia, przekonania, język, wykształcenie i stan cywilny.

#### **Zasady Tyréns:**

- Wierzymy, że nasi pracownicy są naszym największym kapitałem,
- Dbamy o naszych pracowników i nieustannie dążymy do stworzenia środowiska pracy, które promuje zdrowie, bezpieczeństwo i dobre samopoczucie,
- Wierzymy, że silne i widoczne przywództwo jest kluczem do rozwoju doskonałego miejsca pracy w Tyréns,
- Wierzymy, że zróżnicowane i inkluzyjne miejsce pracy przyczynia się do tworzenia lepszych rozwiązań dla klientów,
- Wspieramy naszych pracowników w rozwoju osobistym i zawodowym,
- Zachęcamy naszych pracowników do angażowania się w inicjatywy w sferze innowacji i zrównoważonego rozwoju,
- Nie akceptujemy żadnych form lekceważącego zachowania, zastraszania, dyskryminacji, nękania ani niechcianego zachowania o podłożu seksualnym,

#### **Co to dla mnie oznacza?**

- Mam prawo do bycia traktowanym z szacunkiem i godnością. Szanuję godność, prywatność i prawa innych,
- Promuję i przyczyniam się do tworzenia pozytywnego środowiska pracy, w którym każdy jest wysłuchany, czuje się doceniony, szanowany i wartościowy,
- Nie uczestniczę w żadnych formach nękania, zastraszania ani dyskryminacji,
- Biorę odpowiedzialność i aktywnie przyczyniam się do nauki i rozwoju osobistego,
- Mam prawo do doradztwa i informacji zwrotnej od mojego przełożonego,
- Mam obowiązek zgłaszania przypadków dotyczących nieodpowiednich lub niesprawiedliwych warunków pracy.

## **2.2. DOSKONAŁOŚĆ NA RYNKU I W ZAKRESIE OBSŁUGI KLIENTA**

Dokładamy wszelkich starań by budować wyjątkowe interakcje i osiągać zrozumienie we współpracy z naszymi klientami. Przestrzegamy naszych systemów zarządzania jakością, bezpieczeństwem i higieną pracy oraz systemów zarządzania środowiskiem obejmujących wszystkie aspekty działalności biznesowej.

#### **Zasady Tyréns:**

- Zależy nam na utrzymywaniu długotrwałych relacji z naszymi klientami,
- Staramy się przewidywać potrzeby klientów i przekraczać ich oczekiwania, działając w innowacyjny i proaktywny sposób,
- Dokładamy wszelkich starań by nasi klienci odnosili sukcesy, co jest możliwe poprzez zrozumienie ich działalności biznesowej,
- Staramy się optymalizować pozycję na rynku klientów poprzez wzmocnienie ich efektywności klimatycznej, środowiskowej, społecznej i ekonomicznej,
- Staramy się rozwiązywać problemy naszych klientów poprzez dostarczanie innowacyjnych rozwiązań, digitalizację i usługi wysokiej jakości, wiedzę specjalistyczną (know-how) oraz doradztwo.

#### **Co to dla mnie oznacza?**

- Podczas kontaktów z klientami dbam o to, by moje działania były spójne z naszymi wartościami.

- Aktywnie słucham naszych klientów i upewniam się, że rozumiem ich potrzeby, oczekiwania i wymagane standardy jakości,
- Współpracuję z kolegami, aby sprostać oczekiwaniom klientów,
- Znam i przestrzegam naszych systemów zarządzania jakością, bezpieczeństwem i higieną pracy oraz systemów zarządzania środowiskiem,
- Nigdy nie oferuję ani nie zobowiązuję się do zrobienia czegoś, co powodowałoby formułowanie nadmiernych i nieuzasadnionych oczekiwań którejkolwiek ze stron uczestniczących.

### **2.3. RYNEK**

Naszą działalność prowadzimy w oparciu o prawość i uczciwą konkurencję. Wierzymy, że uczciwa i otwarta konkurencja jest korzystna dla naszej firmy i jej właściciela, dla naszych klientów, pracowników i ogółem – całego społeczeństwa. Uczciwa konkurencja napędza efektywność i innowacyjność, które są podstawą dobrze funkcjonującej gospodarki rynkowej. Konflikt interesów ma miejsce wtedy, gdy nasze osobiste, prywatne interesy kolidują z obowiązkami pracowników lub przedstawicieli Grupy Tyréns. Zaistnienie faktycznych konfliktów interesów bądź ich pozorów może być w jednakowym stopniu szkodliwe.

#### **Zasady Tyréns:**

- Nie tolerujemy żadnej formy łapownictwa ani korupcji,
- Nie żądamy, nie przyjmujemy, nie płacimy ani nie oferujemy łapówek ani bezpośrednio, ani za pośrednictwem podmiotów zewnętrznych działających w naszym imieniu,
- Unikamy sytuacji, które mogą sprawiać wrażenie łapownictwa, korupcji lub innego niestosownego zachowania,
- Poprzez nasze umowy i porozumienia zobowiązujemy strony zewnętrzne do przestrzegania zasad i procedur przeciwdziałania korupcji i łapownictwu, które obowiązują w Grupie Tyréns,
- Nasze usługi świadczymy zachowując profesjonalizm, obiektywizm, prawość i uczciwość.

#### **Co to dla mnie oznacza?**

- Kieruję się najlepszym osądem przy podejmowaniu decyzji w kwestii oferowania lub przyjmowania jakiegokolwiek formy gościnności lub prezentów. Jeśli towarzyszy mi poczucie, że dane działanie jest niestosowne lub niewłaściwe, to takim najprawdopodobniej jest,
- Mówię „Nie, dziękuję” i stosuję się do Kodeksu Postępowania Grupy Tyréns, gdy proponuje się mi prezent w postaci gotówki lub ekwiwalentu pieniężnego,
- Nie oferuję i nie przyjmuję jakichkolwiek form gościnności lub prezentów, które mogą wpłynąć na obiektywność – moją lub odbiorcy – przy podejmowaniu decyzji biznesowych,
- Nie angażuję się w działania, które tworzą konflikt lub pozory konfliktu między moimi osobistymi interesami a interesami Grupy Tyréns,
- Podczas komunikacji z klientami i innymi interesariuszami przedstawiam możliwie dokładny i prawdziwy obraz firmy Tyréns,
- Przestrzegam i szanuję podpisane umowy i porozumienia oraz nie składam żadnych obietnic sprzecznych z moim własnym, możliwie najlepszym osądem.

### **2.4. SPOŁECZEŃSTWO**

Wierzymy, że biznes odgrywa kluczową rolę w napędzaniu i wspieraniu rozwoju zrównoważonego i dobrze prosperującego społeczeństwa. Będąc jedną z wiodących firm projektowo-konsultingowych w zakresie rozwoju miast i infrastruktury w Europie Północnej realizujemy nasz cel – zgodny z jego

pierwotną formułą – jakim jest promowanie branży budowlanej i rozwoju technologii budowlanej. Obecnie odbywa się to poprzez promocję zrównoważonego rozwoju miast w naszych projektach, w ramach których napędzamy i wspieramy tworzenie lepszych, neutralnych dla klimatu, odpornych i bardziej zrównoważonych społeczności.

#### **Zasady Tyréns:**

- Jesteśmy przekonani, że możemy wnieść znaczący wkład w bardziej zrównoważone społeczeństwo,
- Aktywnie pracujemy nad zwiększaniem efektywności środowiskowej, społecznej, ekonomicznej w sferze naszych działań, w odniesieniu do naszych projektów i ich rezultatów w całym ich cyklu życia,
- Podczas przetargów na nasze projekty uwzględniamy zarówno szanse jak i zagrożenia dotyczące zrównoważonego rozwoju.

#### **Co to dla mnie oznacza?**

- Aktywnie pracuję nad zwiększeniem efektywności w sferze zrównoważonego rozwoju w naszych przedsiębiorstwach, projektach i ich rezultatach,
- Poświęcam czas, by zrozumieć zagrożenia i oddziaływanie na środowisko związane z moją codzienną pracą i aktywnie poszukuję możliwości ich ograniczenia,
- Reprezentuję Tyréns w sposób, który wzmacnia reputację i jest zgodny z marką, niezależnie od tego czy są to media, wydarzenia czy inne przedstawicielstwa zewnętrzne.

### **3. ZGODNOŚĆ Z KODEKSEM POSTĘPOWANIA**

#### **3.1. ZGODNOŚĆ**

Wszyscy w Grupie Tyréns są odpowiedzialni za przestrzeganie Kodeksu Postępowania i wspierania innych w tym zakresie. Kierownicy na wszystkich szczeblach mają obowiązek zawsze dawać przykład i zapewniać, że Kodeks Postępowania jest stosowany w praktyce. Wszyscy kierownicy ponoszą odpowiedzialność za upewnienie się, że zarówno pracownicy jak i partnerzy biznesowi oraz inne znaczące strony są informowane o niniejszym Kodeksie Postępowania. W przypadku pracowników powinno to nastąpić na etapie rekrutacji, wprowadzenia na stanowisko oraz podczas okresowej oceny pracownika. Wszyscy pracownicy są odpowiedzialni za zachęcanie naszych partnerów biznesowych do działania w myśl postanowień niniejszego Kodeksu Postępowania.

Co to oznacza dla mnie jako kierownika?

Jeśli obserwuję lub podejrzewam jakiegokolwiek interakcje, które mogą być postrzegane jako naruszenie Kodeksu Postępowania nie przymykam oka, lecz reaguję, wyjaśniam i powstrzymuję niewłaściwe postępowanie.

#### **3.2. ZGŁASZANIE NARUSZEŃ KODEKSU POSTĘPOWANIA**

Ponosisz odpowiedzialność za zgłaszanie podejrzenia lub znanego Ci niewłaściwego postępowania swojemu bezpośredniemu przełożonemu lub przełożonemu wyższego szczebla. Jeżeli preferujesz inne rozwiązanie możesz skonsultować się z Działem Zasobów Ludzkich lub Działem Prawnym. Jeszcze innym sposobem zgłaszania podejrzeń lub znanych wykroczeń jest skorzystanie z tzw.

*whistle-blower line* (systemu sygnalizowania nieprawidłowości) obecnej na naszej stronie internetowej. Wszelkie zgłoszenia mogą odbywać się z zachowaniem poufności i anonimowości.

### 3.3. W PRZYPADKU NARUSZENIA NASZYCH PRZEPISÓW

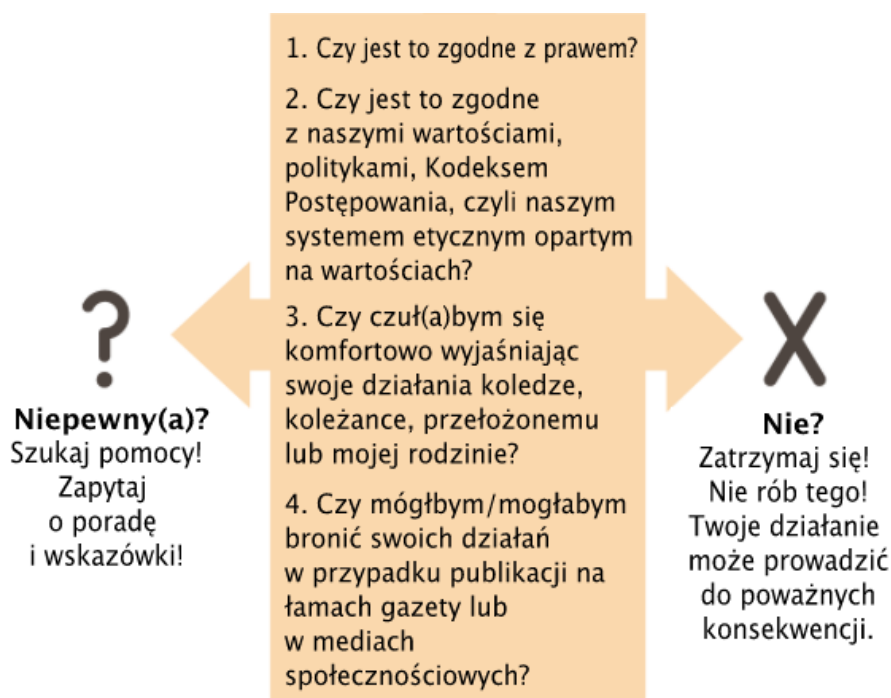
W przypadku zgłoszenia lub podejrzenia niezgodności z Kodeksem Postępowania Grupy Tyréns zostaną podjęte kroki w celu zbadania i – w razie potrzeby – naprawienia sytuacji.

Problemy w zakresie zgodności z Kodeksem rozwiązywane są na odpowiednim szczeblu w organizacji. Przypadki, w których istnieje wysokie ryzyko poniesienia znacznych kosztów lub uszczerbku na marce, muszą być przekazane Dyrektorowi Generalnemu Grupy (the Group CEO).

Osoby, które naruszają Kodeks Postępowania, inną politykę lub prawo, będą podlegać odpowiednim działaniom dyscyplinarnym, które mogą obejmować rozwiązanie stosunku pracy. Zgodnie ze stanowiskiem Grupy Tyréns każde naruszenie Kodeksu Postępowania powinno spotkać się z konsekwencjami, dlatego też w ww. kwestiach będziemy komunikować się wewnętrznie, by jasno określić oczekiwania. Naruszenie niniejszego Kodeksu Postępowania przez któregokolwiek z partnerów biznesowych Grupy Tyréns stanowi podstawę do rozwiązania relacji biznesowej.

## 4. PORADNICTWO W SYTUACJI DYLEMATU ETYCZNEGO

Jeśli stajesz przed dylematem etycznym i towarzyszy Ci brak pewności co do określonego postępowania, skorzystaj z poniższego schematu, aby obrać najlepszy kierunek działania. Jeśli potrzebujesz pomocy zwróć się do swojego przełożonego, regionalnego Działu Prawnego, Działu Zasobów Ludzkich lub Komisji ds. Etyki.



## 5. PRZYPISYWANIE ODPOWIEDZIALNOŚCI

### 5.1. ODPOWIEDZIALNOŚĆ RADY DYREKTORÓW GRUPY (*The Group Board of Directors*)

Rada Dyrektorów Grupy jest odpowiedzialna za zastosowanie się Grupy do niniejszej Polityki Etyki Biznesu.

### 5.2. ODPOWIEDZIALNOŚĆ DYREKTORA GENERALNEGO GRUPY (*The Group CEO*)

Dyrektor Generalny Grupy jest odpowiedzialny za zastosowanie się Grupy do niniejszej Polityki Etyki Biznesu.

### 5.3. ODPOWIEDZIALNOŚĆ ZARZĄDU SPÓŁKI ZALEŻNEJ (*The Subsidiary Board*)

Zarząd Spółki Zależnej jest odpowiedzialny za zastosowanie się Grupy do niniejszej Polityki Etyki Biznesu.

### 5.4. ODPOWIEDZIALNOŚĆ DYREKTORÓW ZARZĄDZAJĄCYCH

Dyrektorzy Zarządzający (*the Managing Director BA* oraz *the Managing Director*) w każdej spółce zależnej są odpowiedzialni za zapewnienie, że niniejsza Polityka Etyki Biznesu jest należycie przekazana i wdrożona w organizacji liniowej, oraz że kierownicy i liderzy biznesowi w zakresie własnych obowiązków zaznajomili się z niniejszą Polityką Grupy i stosują się do niej.

### 5.5. ODPOWIEDZIALNOŚĆ KOMISJI ds. ETYKI

Komisja ds. Etyki jest odpowiedzialna za udzielanie porad i odpowiadanie na pytania menedżerów i pracowników oraz inicjowanie propozycji aktualizacji polityk i procesów. Komisja ds. Etyki pełni rolę doradczą.

## 6. SPRAWOZDAWCZOŚĆ I ZARZĄDZANIE

Sprawozdawczość i zarządzanie mają na celu informowanie o zgodności i zastosowaniu się do niniejszego Kodeksu Postępowania.

W ciągu roku Dyrektor Generalny Grupy raportuje Radzie Dyrektorów Grupy o zastosowaniu się Grupy do niniejszego Kodeksu Postępowania.

## 7. DEFINICJE

Tyréns Group AB jest spółką dominującą pośród grupy spółek zależnych („Grupa”). Podmiot w całości lub w części, bezpośrednio lub pośrednio należący do Tyréns Group AB jest określany jako „spółka zależna”. Na poziomie Grupy stanowiska zdefiniowane są w następujący sposób: Dyrektor Generalny Grupy (*Group CEO*), Dyrektor Finansowy Grupy (*Group CFO*), Dyrektor ds. Zasobów Ludzkich Grupy (*Group CHRO*), Dyrektor IT Grupy (*Group CIO*), Dyrektor ds. Technologii Grupy (*Group CTO*), Dyrektor ds. Zgodności *CCO Grupy (Chief Change Officer)* . Kraj definiuje się jako lokalizację geograficzną.

Zarząd Tyréns Group AB jest określany jako „Rada Dyrektorów Grupy” (*Group Board of Directors*). Zarządy Spółek Zależnych są określane jako „Zależna Rada Dyrektorów” (*Subsidiary Board of Directors*). Na poziomie spółek zależnych stanowiska—zdefiniowane są w następujący sposób: Dyrektor Zarządzający (*Managing Director, MD*), Dyrektor Finansowy (*Financial Director, FD*), Kierownik HR (*HR Manager*), Kierownik IT (*IT Manager*), Kierownik ds. Komunikacji (*Communication Manager*).

Rada Dyrektorów Grupy Tyréns AB przyjęła niniejszy Kodeks Postępowania na posiedzeniu w dniu 18 czerwca 2021 r., która ma obowiązywać w Grupie i wszystkich spółkach zależnych oraz zleciła Dyrektorowi Generalnemu Grupy prowadzenie działań zgodnie z tą polityką.