



# Kodeks Postępowania Echo Investment S.A.

Zaktualizowany uchwałą  
Zarządu Echo Investment S.A.  
z 31 grudnia 2024 r.

**ECHO**  
investment

# Spis treści

1. Zasady ogólne	6
2. Relacje między pracownikami	7
3. Zachowanie na rynku	8
4. Lojalność i konflikt interesów	9
5. Upominki i gościnność	10
6. Odpowiedzialność społeczna i zrównoważony rozwój	11
6. Konsekwencje	12

Echo Investment jest spółką, która dąży do zapewnienia najwyższej jakości usług, przy jednoczesnym stosowaniu najlepszych standardów prowadzenia biznesu. Wartości, które wyznajemy — efektywność, kompetencje, uczciwość, zaufanie, szacunek i odpowiedzialność — nadają kierunek wszystkim naszym działaniom.



Szanowni Partnerzy,  
Drodzy Koleżanki i Koledzy,

przez blisko 30 lat działalności Echo Investment wypracowało sobie na rynku znakomitą markę. Na nasz sukces składa się wiele elementów, wśród których bardzo ważną rolę odgrywają utrwalane i kultywowane od lat wartości, na których opieramy relacje biznesowe.

Prezentujemy Kodeks Postępowania Echo Investment, który wyraźnie wskazuje, jakie wartości stanowią fundament naszej działalności, jakiego postępowania wymagamy od siebie, jak traktujemy naszych partnerów oraz innych interesariuszy. To wytyczne dotyczące codziennej pracy w Echo Investment, a jednocześnie informacja o tym, na jakiej bazie budujemy relacje biznesowe. Należy podkreślić, że reguły zawarte w Kodeksie Postępowania obowiązują każdego pracownika Echo Investment — bez względu na staż pracy, zajmowane stanowisko czy poziom odpowiedzialności.

Spółka zapewnia niezbędne wsparcie i pomoc — łącznie z obowiązkowym szkoleniem — żeby zapoznać pracowników z tym dokumentem. Szkolenie takie jest częścią procesu wprowadzania nowych osób do organizacji. Również od naszych partnerów biznesowych wymagamy poszanowania zasad Kodeksu Postępowania, co zapewnia dobrą i wartościową współpracę obu stron. Nigdy nie będziemy tolerować łamania tych zasad.

Utrwalanie i kierowanie się wartościami opisanymi w Kodeksie Postępowania jest dla nas priorytetem. Jestem przekonany, że dzięki tym staraniom silna pozycja marki Echo Investment będzie się stale umacniać, co pozwoli nam skutecznie realizować nasze ambitne cele.

Z poważaniem  
Nicklas Lindberg  
Prezes Echo Investment







# 1. Zasady ogólne

1. Niniejszy Kodeks Postępowania został opracowany i wdrożony przez Echo Investment S.A. (dalej Echo lub Spółka) na rzecz Echo oraz spółek z grupy kapitałowej.
2. Za wdrożenie, aktualizację oraz egzekwowanie postanowień Kodeksu, organizację szkoleń odpowiada Komitet do spraw Etyki. Jego skład, kompetencje oraz zakres obowiązków określono w odpowiednich dokumentach korporacyjnych Echo.
3. Wszystkie spółki z grupy Echo są odpowiedzialne za rozwijanie i prowadzenie ekonomicznie uzasadnionego oraz odpowiedzialnego społecznie biznesu. Echo bierze na siebie tę odpowiedzialność w obszarach, nad którymi ma rzeczywistą kontrolę. Dotyczy ona przede wszystkim relacji z pracownikami, partnerami biznesowymi, społecznościami lokalnymi i środowiskiem, w którym działamy.
4. Tworzymy obiekty bezpieczne, wygodne i dostosowane do potrzeb ich użytkowników oraz właścicieli. Działamy z poszanowaniem prawa, dobrosąsiedzkich relacji, norm ładu społecznego i ochrony środowiska, mając na uwadze miastotwórczą rolę, jaką ogrywają nasze inwestycje.
5. Niniejszy Kodeks Postępowania określa fundamentalne wartości, którymi się kierujemy, oraz prawne, ekonomiczne i etyczne zasady zachowania w codziennych relacjach biznesowych.
6. Zarząd Echo oczekuje — zarówno od siebie, jak i od wszystkich pracowników — stosowania się do standardów zachowania określonych w Kodeksie Postępowania oraz wynikających z niego regulacji wewnętrznych.
7. Jesteśmy silnie zorientowani na realizację założonych celów i osiąganie wyników. Cele, które sobie wyznaczamy, postrzegamy przez pryzmat naszych wartości.
8. Kadra kierownicza dba o interes spółki i jej pracowników.
9. Nasza działalność biznesowa jest prowadzona w sposób etyczny.
10. W każdym kraju, w którym działamy, przestrzegamy przepisów lokalnego prawa.
11. Jesteśmy otwarci na dialog. Odpowiadamy na pytania zewnętrznych podmiotów i staramy się utrzymywać bieżący kontakt z naszymi interesariuszami. Prowadzimy aktywną i transparentną komunikację dotyczącą realizowanych przez nas projektów inwestycyjnych, udostępniamy publicznie raporty z działalności Echo.
12. Nasza komunikacja z zakresu Public Relations, Investor Relations oraz marketingu, sponsoringu i działalności filantropijnej opiera się na uczciwości i przekazie zgodnym z rzeczywistością. Nie stosujemy wprowadzających w błąd komunikatów, a wszystkie sprawy dotyczące naszej działalności otwarcie omawiamy z interesariuszami.
13. Nie współpracujemy z nieuczciwymi partnerami, którzy mają złą reputację, łamią prawo, lekceważą zasady etyki oraz zasady naszego Kodeksu Postępowania. Spory z naszymi partnerami biznesowymi czy innymi interesariuszami zawsze staramy się rozwiązywać polubownie, na zasadzie wzajemnego zrozumienia racji.

## 2. Relacje między pracownikami

1. Echo szanuje swoich pracowników i oczekuje, że ich wzajemne relacje również będą zbudowane na szacunku i zaufaniu.
2. Echo dokłada wszelkich starań, aby warunki zatrudnienia pracowników były sprawiedliwe i spełniały wszystkie wymogi prawa krajowego oraz odpowiednich konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy.
3. Nie korzystamy z pracy przymusowej, niewolniczej ani w żaden inny sposób wymuszonej.
4. Zdecydowanie sprzeciwiamy się nielegalnemu zatrudnieniu oraz pracy dzieci.
5. Praca w Echo jest pracą bezpieczną. Dokładamy wszelkich starań, aby minimalizować ryzyko wystąpienia wypadków na budowach, wyposażamy pracowników we wszystkie niezbędne środki ochrony osobistej, przeprowadzamy regularne szkolenia oraz kontrole bezpieczeństwa. Taką samą ochronę zapewniamy wszystkim pracownikom biurowym.
6. Nie akceptujemy żadnej formy braku szacunku, lekceważącego i ordynarnego języka oraz przemocy werbalnej. Stanowczo reagujemy na przypadki naruszania ludzkiej godności.
7. Nie pozwalamy na żadne przypadki dyskryminacji. Zapewniamy wszystkim jednakowe prawa i możliwości, bez względu na rasę, kolor skóry, płeć, narodowość, religię, przynależność etniczną lub inne aspekty różnorodności.
8. Od każdego pracownika, szczególnie liderów Echo, oczekujemy integralności i przeciwdziałania wszelkim formom mobbingu czy molestowania w pracy.
9. Naszym pracownikom oraz innym osobom współpracującym z Echo dajemy możliwość zgłaszania nieprawidłowości zgodnie z zapisami Procedury zgłoszeń wewnętrznych.
10. Wspieramy otwartość na innych i promowanie różnorodności. Wierzymy, że przyczynia się to do wzrostu każdego pracownika oraz Echo jako organizacji.
11. Promujemy dialog między pracownikami. Otwartość w komunikacji i przekazywaniu konstruktywnej informacji zwrotnej traktujemy jako cenne źródło wiedzy pozwalającej na dalszy rozwój.
12. Działamy w oparciu o kulturę równych szans dla wszystkich naszych pracowników. W procesach rekrutacji, uwzględniamy badanie kompetencji i postaw przyszłych pracowników, aby jak najlepiej dopasować ich do wybranego stanowiska pracy, jak również do kultury organizacyjnej. Jednocześnie zwracamy uwagę przy wyborze pracowników na różnorodność - doświadczeń zawodowych, kulturowych i innych.
13. Cykliczne procesy oceny pracowniczej opieramy na ocenie kompetencji, wyników oraz jakości wykonywanej pracy przez pracowników - stanowią one jedno z kryteriów służących decyzji o progresji pracowników (poziomej, jak i pionowej — awanse pracowników).
14. Zapewniamy wszystkim pracownikom dostęp do szkoleń i możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Zachęcamy ich do uczestnictwa w konferencjach, które mają uzasadnione walory szkoleniowe, a udział w nich nie wywołuje uzasadnionych podejrzeń o stosowanie ich jako sposobu przekazania nieuzasadnionych korzyści.

# 3. Zachowanie na rynku

1. Dobra reputacja Echo wynika z naszej pracy oraz jakości realizowanych projektów. Uczciwie traktujemy wszystkich partnerów biznesowych.
2. Wsłuchujemy się w oczekiwania i potrzeby społeczności lokalnych, a także uwzględniamy je w najszerszym możliwym zakresie.
3. Przestrzegamy przepisów dotyczących ochrony konkurencji.
4. Korupcja, łapownictwo i inne nieuczciwe zachowania to czynniki zniekształcające rynek i utrudniające rozwój ekonomiczny, społeczny i demokratyczny. Echo nie akceptuje takich zachowań. Pracownicy, którzy w jakikolwiek sposób angażują się w tego typu zachowania nie tylko poniosą konsekwencje wynikające z prawa karnego, ale również będą pociągnięci do odpowiedzialności dyscyplinarnej i wynikającej z prawa pracy.
5. Nie proponujemy i nie przekazujemy żadnych nieuprawnionych korzyści w celu skłonienia jakiegokolwiek osoby czy podmiotu — wbrew ich określonym obowiązkom — do działania lub zaniechania działań, które miałyby pozytywnie wpłynąć na działalność Echo.
6. Nie proponujemy, nie obiecujemy, nie upoważniamy nikogo ani sami nie przekazujemy przedstawicielom władzy publicznej (np. politykom, urzędnikom czy samorządowcom) i członkom ich rodzin, jak również byłym przedstawicielom władzy publicznej, żadnych płatności, prezentów czy dóbr wartościowych, by skłonić ich do działania na korzyść Echo. Zarówno fundusze Echo, jak i żadne inne środki nie mogą być użyte do wykonywania tego typu płatności czy podarunków w imieniu Echo Investment, ani też na korzyść naszej spółki.
7. Prowadzone przez nas księgi rachunkowe i inne rejestry zawsze odzwierciedlają faktyczną naturę prowadzonych przez Echo transakcji. Raportowanie finansowe oraz niefinansowe w całej grupie odbywa się zgodnie z przepisami prawa, a także przyjętymi w Echo zasadami i politykami.
8. Kontrolowane przez Echo procedury IT są zgodne z obowiązującymi przepisami prawa i zapewniają bezpieczeństwo przechowywania i przetwarzania danych pracowników, klientów oraz partnerów biznesowych. Echo wdrożyło w tym obszarze stosowne polityki i procedury, których znajomość jest obowiązkiem pracowników, co potwierdzają udziałem w szkoleniach. Wszyscy pracownicy są zobowiązani do zgłaszania do odpowiednich organów przypadku nasuszenia lub podejrzenia naruszenia procedury ochrony i postępowania z danymi.



# 4. Lojalność i konflikt interesów

1. Konflikt interesów to zbiór okoliczności, które mogą powodować kolizję pomiędzy obowiązkami zawodowymi pracownika, a jego prywatnym interesem, kiedy prywatny interes, ze względu na swój charakter i natężenie, może być zasadnie uznany za wpływający lub mogący wpłynąć, na niezależność i bezstronność wykonywania obowiązków służbowych.
2. Przez „interes prywatny” pracownika rozumiemy każdą korzyść dla pracownika. Dotyczy to również korzyści dla jego rodziny, bliskich przyjaciół, osób i podmiotów, z którymi pracownik pozostaje w bliskich relacjach biznesowych, podmiotów których pracownik posiada udziały oraz osób lub podmiotów, wobec których pracownik ma zobowiązania finansowe lub cywilne.
3. Pracownicy Echo unikają wystąpienia konfliktu interesów, a o jego zaistnieniu każdy pracownik jest zobowiązany powiadomić — w formie pisemnej — bezpośredniego przełożonego, Dyrektora Działu Prawnego lub Prezesa Zarządu.
4. Konflikt interesów może pojawić się w takich okolicznościach, jak np. przywołane poniżej:
  - osobisty związek pracownika z osobą trzecią, która ma powiązania biznesowe z Echo lub konkurencją Echo;
  - powiązania rodzinne pracownika z podwładnym lub zwierzchnikiem, w sytuacji, gdy w relacji służbowej wystąpiłaby konieczność wzajemnego oceniania pracy powiązanych.

# 5. Upominki i gościnność

1. W Echo nie ma przyzwolenia na jakąkolwiek formę korupcji. Wszyscy pracownicy są zobowiązani do przestrzegania Kodeksu Antykorupcyjnego. Znajomość jego postanowień jest obowiązkiem pracownika, co potwierdza poprzez udział w szkoleniu dla nowych pracowników oraz corocznym szkoleniu z zakresu etyki.
2. Pracownicy Echo nie mogą przyjmować ani oferować żadnych upominków, ani wyrazów gościnności, bez względu na wartość — ani w czasie pracy, ani też poza nim. Wyjątkami od tej zasady są przypadki takie jak koszulki, długopisy, zawieszki na identyfikatory czy inne drobne gadżety, które są wręczane wszystkim uczestnikom spotkań biznesowych, konferencji, szkoleń, seminariów, pokazów czy innych wydarzeń.
3. Wartość przyjmowanych lub wysyłanych zaproszeń na wydarzenia kulturalne, sportowe lub inne, a także na biznesowe lunche lub kolacje, z zasady nie powinna powodować poczucia zobowiązania zaproszonej osoby do jakiegokolwiek działania. Zaproszenia powinny być wybierane z zachowaniem zasady, by ani na osobę zapraszającą, ani zaproszoną, nie padł cień podejrzenia o nieuczciwość lub niewłaściwość postępowania. Zaproszenia powinny być związane z biznesem oraz bezpośrednio z wykonywanymi obowiązkami służbowymi.
4. Jeśli nasz pracownik został zaproszony do uczestnictwa w wydarzeniu kulturalnym, sportowym lub innym, lunch biznesowy lub kolację za granicą, wszystkie koszty wyjazdu powinny być poniesione przez Echo.
5. Przedstawiciele władzy publicznej mogą być zapraszani jedynie na wydarzenia publiczne, mające na celu promowanie firmy lub projektów Echo.
6. Bezwzględnie niedozwolone jest przyjmowanie i wręczanie upominków w formie gotówki lub jej ekwiwalentów, jak również upominków rzeczowych, jeśli zaistnieje podejrzenie o korupcyjnym charakterze upominku. Informacja o zaistnieniu takiej sytuacji musi być niezwłocznie przekazana do bezpośredniego przełożonego lub w inny sposób określony w Procedurze zgłoszeń wewnętrznych.
7. Szczegółowe zasady postępowania zawarte są w regulacjach wewnętrznych Echo, w szczególności w Kodeksie Antykorupcyjnym oraz Polityce filantropii i sponsoringu.

# 6. Odpowiedzialność społeczna i zrównoważony rozwój

1. Echo rozumie swój wpływ na otoczenie i zarządza nim w sposób odpowiedzialny. Oznacza to wrażliwość na kwestie społeczne, ale także konieczność minimalizowania wpływu na środowisko. Kompleksowe podejście do oddziaływania na otoczenie odzwierciedla nasza Strategia ESG.
2. Projektując i budując, bierzemy pod uwagę najnowszą wiedzę naukową i staramy się stosować najlepsze dostępne praktyki, tak aby nasze inwestycje były nie tylko użyteczne i wygodne, ale maksymalnie efektywnie wykorzystywały zasoby naturalne.
3. Wdrożyliśmy szereg praktyk, których celem jest sukcesywna redukcja śladu węglowego, wdrażanie rozwiązań wspierających gospodarkę o obiegu zamkniętym oraz przeciwdziałanie zanieczyszczeniom. Szkolimy naszych pracowników, aby decyzjami podejmowanymi każdego dnia pracy przybliżali nas do osiągnięcia postawionych celów środowiskowych.
4. Jesteśmy aktywnym członkiem życia społecznego. Ramy naszej działalności społecznej wskazuje Strategia ESG oraz uzupełniająca ją Polityka filantropii i sponsoringu. Każdą ofertę sponsoringową czy prośbę o wsparcie lub udział w akcji społecznej pracownik powinien zgłosić zgodnie z jej postanowieniami.
5. Zachęcamy pracowników Echo do wykorzystywania wiedzy i kompetencji w wolontariacie pracowniczym oraz do dzielenia się swoimi pozytywnymi doświadczeniami w tym obszarze z innymi osobami, także spoza firmy. Udział w wolontariacie pracowniczym wymaga każdorazowej zgody przełożonego.
6. Rozumiemy, że nasi pracownicy mają prawo do wyrażania własnych poglądów, także poprzez aktywność społeczną, są jednak zobowiązani do tego, aby zapewnić rozłączność czynności podejmowanych w imieniu Echo oraz prywatnych oraz powstrzymać się od wszelkich działań mogących sugerować, że aktywności podejmowane prywatnie się realizowane na rzecz lub w imieniu Echo.

# 6. Konsekwencje

1. W przypadku naruszenia Kodeksu Postępowania, którejkolwiek zasady korporacyjnej lub wewnętrznej regulacji, które mogą powstać po wprowadzeniu Kodeksu Postępowania, oprócz konsekwencji wynikających z prawa karnego, podjęte zostaną wszystkie niezbędne kroki — organizacyjne, dyscyplinarne i prawne — by odpowiednio zareagować na wykryte naruszenie i zapobiec jego powtarzaniu w przyszłości.
2. Każdy pracownik jest zobowiązany stosować się do prawa i innych regulacji dotyczących zajmowanego stanowiska. Wszelkie okoliczności lub zdarzenia, których zgodność z prawem mogłaby wydawać się wątpliwa lub można by zasadnie spodziewać się, że stworzy wrażenie niewłaściwego lub może zaszkodzić reputacji Echo, powinny być natychmiast zgłaszane do bezpośredniego przełożonego lub w inny sposób, określony w Procedurze zgłoszeń wewnętrznych, by wypracować odpowiednie zalecenia.
3. Każdy pracownik ma prawo do odmówienia podporządkowania się jakimkolwiek instrukcjom lub działaniom swojego przełożonego, co do których ma uzasadnione wątpliwości, że naruszają prawa lub regulacje ustanowione przez Kodeks Postępowania. Takie sytuacje powinny być zgłaszane Dyrektorowi Działu Prawnego lub Wiceprezesowi Zarządu odpowiedzialnemu za finanse (CFO) bądź też za pomocą kanałów wskazanych w Procedurze zgłoszeń wewnętrznych. W takim wypadku Echo zapewnia ochronę pracownika zgłaszającego nieprawidłowość.
4. Każdy pracownik, rozpoczynając pracę w Echo, jest zobowiązany do zapoznania się z Kodeksem Postępowania. Dodatkowo raz na rok Echo przeszkoli wszystkich pracowników z zasad Kodeksu Postępowania.





**ECHO**  
investment