

# Kodeks etyczny

Aktualizacja z dnia 11 maja 2026 r.



Kodeks etyczny odzwierciedla zaangażowanie BFF w prowadzenie działalności w oparciu o uczciwość, sprawiedliwość, odpowiedzialność i przejrzystość.

Wierzymy, że postępowanie Grupy ma kluczowe znaczenie dla jej wiarygodności.

Kodeks nie jest jedynie deklaracją wartości – stanowi ramy, które wyznaczają kierunki postępowania, podejmowania decyzji oraz relacji zawodowych we wszystkich obszarach działalności Grupy.

W szybko zmieniającym się i coraz bardziej złożonym otoczeniu Kodeks podkreśla znaczenie działania opartego na rozsądnej ocenie sytuacji, spójności i poczuciu odpowiedzialności, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa, przepisów oraz zasad Grupy.

Pomaga on wzmocnić kulturę korporacyjną opartą na zaufaniu, wzajemnym szacunku i wysokich standardach postępowania, które są niezbędne dla trwałych relacji i długoterminowego zrównoważonego rozwoju.

To, co robisz i jak to robisz, przyczynia się do kształtowania reputacji i wiarygodności BFF.

To właśnie dlatego tak ważne jest, aby niezwłocznie zgłaszać wątpliwości, sygnalizować niezgodności oraz zgłaszanie zachowań niezgodnych z zasadami Grupy

**Twoje postępowanie ma znaczenie.**

Giuseppe Sica  
Dyrektor  
generalny

# Spis treści

Kodeks etyczny BFF Bank	3	2.0 Konflikty interesów	8	4.0 Kultura korporacyjna	14
Mów otwarcie!	4	2.1 Rozpoznawanie i unikanie konfliktów	9	4.1 Działanie zgodne z wartościami Grupy	15
1.0 Uczciwość	5	2.2 Zainteresowania zewnętrzne i działalność pozazawodowa	9	4.2 Branie odpowiedzialności za swoje działania	15
1.1 Nasze zasady uczciwości	6	2.3 Relacje osobiste a bezstronne podejmowanie decyzji	9	4.3 Szacunek, integracja i współpraca w miejscu pracy	15
1.2 Przestrzeganie przepisów prawa i regulacji Grupy	6	2,4 Prezenty, gratyfikacje i gesty gościnności	9	4,4 Różnorodność, integracja i szacunek dla ludzi	15
1.3 Uczciwość osobista i właściwa ocena sytuacji	6	2.5 Zaangażowanie polityczne i działalność publiczna	9	4.5 ESG i zrównoważony rozwój	15
1.3.1 Odpowiedzialność i uczciwość w zarządzaniu	6	2.6 Finanse osobiste i inwestycje prywatne	9		
1.4 Zgłaszanie wątpliwości i problemów	6	3.0 Zarządzanie informacjami	11	Podsumowanie	16
1.4.1 Nasze zobowiązanie dotyczące przeciwdziałania działaniom odwetowym	6	3.1 Ochrona informacji poufnych	12		
		3.2 Prawidłowe i zgodne z prawem wykorzystywanie danych	12		
		3.3 Ochrona integralności informacji	12		
		3.4 Odpowiednia i odpowiedzialna komunikacja	12		
		3.5 Informacje poufne	12		
		3.6 Ochrona systemów, urządzeń i narzędzi cyfrowych	12		

## Kodeks Etyczny BFF Banku

Kodeks etyczny BFF określa zasady i oczekiwania dotyczące zachowania wszystkich osób pracujących dla Grupy lub w jej imieniu. Nie jest to jedynie deklaracja wartości: stanowi on konkretne wytyczne dotyczące codziennych decyzji, postępowania zawodowego oraz relacji Grupy z klientami, współpracownikami, dostawcami, inwestorami, organami regulacyjnymi, rynkami i społecznościami.

Wszyscy zaangażowani są zobowiązani do postępowania w sposób uczciwy w każdych okolicznościach. Celem Kodeksu jest zapewnienie jasnych kryteriów odpowiedzialnego radzenia sobie w sytuacjach zawodowych, kierując się zdrowym rozsądkiem i postępując zgodnie z zasadami Grupy. Stanowi on ramy odniesienia dla podejmowania trafnych decyzji oraz, w razie potrzeby, zwracania się o wsparcie lub zgłaszania zastrzeżeń.

Kodeks ma zastosowanie do BFF Banku i wszystkich spółek Grupy, a także – w odpowiednim zakresie – do wszystkich osób pełniących funkcje reprezentacyjne, administracyjne, kierownicze, lub nadzorcze, do pracowników, wykonawców, konsultantów i dostawców, a także do wszystkich osób pozostających w relacjach biznesowych z Grupą. Od osób trzecich współpracujące z BFF lub na jego rzecz powinny również przestrzegać podstawowych zasad Kodeksu podczas wykonywania swoich zadań.

## Mów głośno!

### Zgłaszaj nieetyczne zachowania

Jeśli masz obawy, wątpliwości lub zauważysz zachowanie, które może być sprzeczne z niniejszym Kodeksem, obowiązującymi przepisami lub wewnętrznymi zasadami Grupy, **masz obowiązek niezwłocznie to zgłosić** za pośrednictwem kanałów udostępnionych przez BFF.

Żaden Kodeks nie jest w stanie przewidzieć ani uregulować każdej możliwej sytuacji w rzeczywistości.

Dlatego tak ważne jest, aby każda osoba szukała wyjaśnień, zgłaszała wątpliwości oraz niezwłocznie informowała o potencjalnych naruszeniach lub obawach, **zanim przerodzą się one w poważniejsze problemy** dla poszczególnych osób, Grupy lub jej interesariuszy.

Zgłoszenia dokonywane w dobrej wierze przyczyniają się do ochrony Grupy, wzmacniania kultury uczciwości oraz poprawy skuteczności mechanizmów kontroli.

BFF zobowiązuje się do rozpatrywania wszystkich zgłoszeń z należytą starannością, zachowując poufność i bezstronność zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa.

**Każda osoba zgłaszająca w dobrej wierze potencjalne naruszenie lub zachowanie niezgodne z zasadami Grupy jest chroniona** przed działaniami odwetowymi, dyskryminacją lub sankcjami.

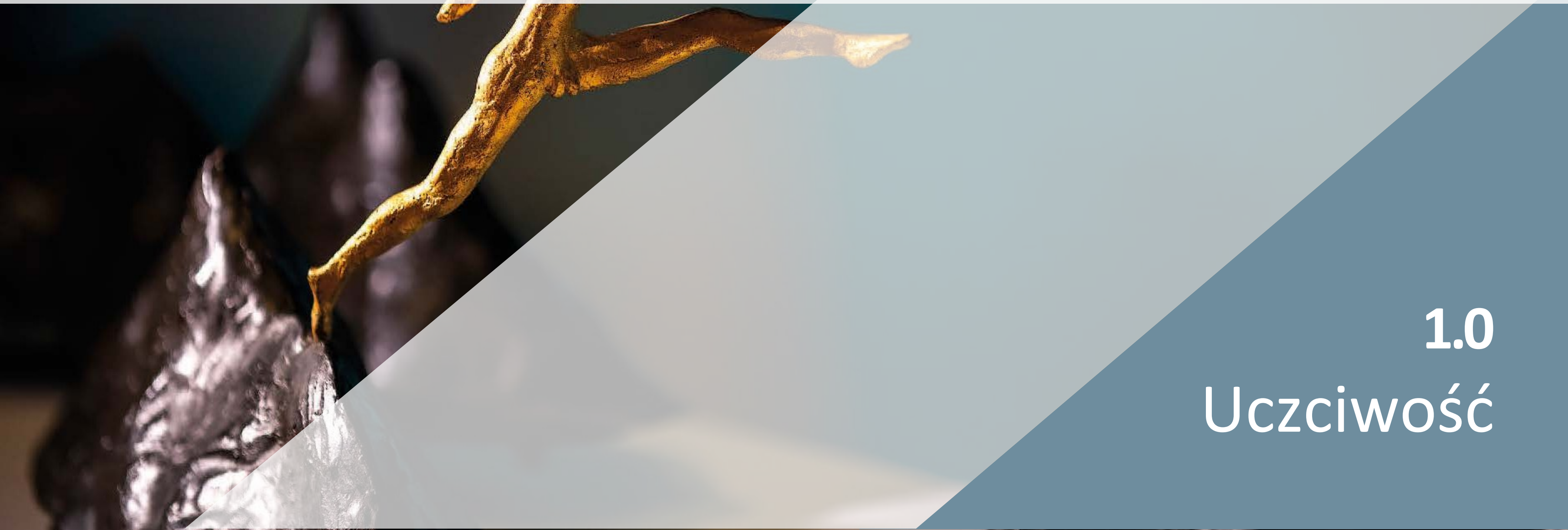


JEŚLI CHCESZ ANONIMOWO ZGŁOSIĆ NARUSZENIE KODEKSU ETYCZNEGO LUB PRZEPISÓW DOTYCZĄCYCH GRUPY, PROSIMY O KONTAKT Z OSOBĄ ODPOWIEDZIALNĄ ZA SYSTEM ZGŁASZANIA NIEPRAWIDŁOWOŚCI.



[KLIKNIJ TUTAJ](#)





# 1.0 Uczciwość

## 1.1 Nasze zasady uczciwości

Postępowanie w zgodzie z zasadami uczciwości oznacza bycie szczerym, sprawiedliwym i odpowiedzialnym, równe traktowanie klientów, współpracowników, dostawców, inwestorów, kontrahentów, organów regulacyjnych i społeczności oraz dbanie o reputację Grupy w każdych okolicznościach. Nikt nie jest upoważniony do proszenia o zachowania niezgodne z prawem, niniejszym Kodeksem lub przyjętymi standardami postępowania zawodowego, wymagania takich zachowań ani ich usprawiedliwiania.

W relacjach pracowniczych i biznesowych BFF wymaga przestrzegania wysokich standardów etycznych i zawodowych. Oznacza to działanie w dobrej wierze, z zachowaniem przejrzystości i poczuciem odpowiedzialności wobec wszystkich stron, z którymi Grupa współpracuje.

## 1.2 Przestrzeganie z przepisów przepisów oraz przepisów Grupy

Grupa działa w ściśle regulowanym środowisku i wymaga pełnej zgodności z obowiązującymi przepisami prawa, regulacjami oraz politykami wewnętrznymi. Każda osoba powinna być świadoma – w zakresie odpowiadającym pełnionej funkcji – zasad regulujących jej działania oraz przestrzegać polityk, procedur i wytycznych wewnętrznych Grupy.

Przestrzeganie przepisów prawa i regulacji Grupy wymaga stałego zwracania uwagi na integralność rynku, uczciwą konkurencję, odpowiedzialne zarządzanie informacjami oraz skuteczne wdrażanie mechanizmów kontroli mających na celu zapobieganie niewłaściwym zachowaniom.

## 1.3 Uczciwość osobista i właściwa ocena sytuacji

Niniejszy Kodeks stanowi ramy odniesienia dla podejmowania trafnych decyzji, nie jest jednak w stanie przewidzieć każdej sytuacji, jaka może wystąpić w praktyce. W przypadku braku konkretnej zasady lub gdy okoliczności są niejednoznaczne, każdy jest odpowiedzialny za kierowanie się zdrowym rozsądkiem, działanie w duchu niniejszego Kodeksu oraz zasięgnięcie wsparcia przed podjęciem dalszych działań.

Uczciwość osobista mierzy się umiejętnością radzenia sobie w sytuacjach niejednoznacznych poprzez wybór nie najwygodniejszego lub najszybszego rozwiązania, ale takiego, które jest właściwe dla Grupy, jej interesariuszy oraz ram regulacyjnych i kontrolnych.

**1.3.1 Odpowiedzialność i uczciwość w zarządzaniu** Osoby zajmujące stanowiska kierownicze mają dodatkowy obowiązek: dawać właściwy przykład i promować kulturę etyczną Grupy poprzez własne zachowanie. Menedżerowie powinni aktywnie dążyć do stosowania zasad Kodeksu w codziennej działalności, kształtując decyzje, priorytety i zachowania swoich pracowników.

Kierownictwo może zostać pociągnięte do odpowiedzialności nie tylko za własne działania, ale również za niezgłoszenie znanych problemów, niezajęcie się zidentyfikowanymi obawami lub niepodjęcie kroków niezbędnych do zapobieżenia problemowi lub jego rozwiązania.

## 1.4 Zgłaszanie zastrzeżeń i problemów

Zgłaszanie zastrzeżeń w sytuacjach budzących wątpliwości stanowi integralną część postępowania zgodnego z zasadami uczciwości. Każda osoba ma nie tylko prawo, ale także obowiązek zgłaszania potencjalnych lub faktycznych naruszeń Kodeksu, wewnętrznych zasad, obowiązujących przepisów prawa i regulacji.

Nie oczekuje się od Ciebie, że będziesz samodzielnie prowadzić dochodzenie w sprawie możliwego naruszenia ani że będziesz czekać z podjęciem działań do momentu uzyskania pełnej pewności co do faktów. W przypadku pojawienia się uzasadnionych wątpliwości właściwym postępowaniem jest niezwłoczne zgłoszenie sprawy za pośrednictwem odpowiednich kanałów.

### 1.4.1 Nasze zobowiązanie dotyczące przeciwdziałania działaniom odwetowym

Grupa zabrania wszelkich form zastraszania, dyskryminacji lub działań odwetowych wobec osób, które w dobrej wierze zgłaszają potencjalne lub faktyczne naruszenia Kodeksu, wewnętrznych zasad lub obowiązujących przepisów, a także wobec osób uczestniczących w dochodzeniach lub kontrolach.

Informacje otrzymane za pośrednictwem kanałów zgłaszania będą traktowane jako poufne i udostępniane wyłącznie osobom, które potrzebują ich do celów oceny, dogłębnej analizy, zarządzania lub naprawy zgłoszonej sprawy.



### Co należy zrobić

Postępuj uczciwie w każdych okolicznościach, nawet jeśli nie ma konkretnych zasad dotyczących danego tematu.

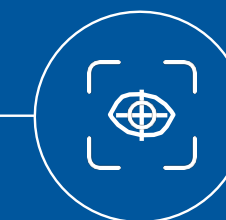
Przestrzegaj obowiązujących przepisów prawa, regulacji i wewnętrznych zasad.

Kieruj się zdrowym rozsądkiem, szukaj wsparcia, a w razie wątpliwości skontaktuj się z działem ds. zgodności.



### Dlaczego to ma znaczenie

Uczciwość chroni nie tylko reputację Grupy – zabezpiecza również jakość podejmowanych decyzji, zaufanie klientów i rynku, wiarygodność mechanizmów kontroli oraz bezpieczeństwo wszystkich osób pracujących w BFF.



### Przykład z życia

Pracownik zauważa działanie, które wydaje się nietypowe i potencjalnie niezgodne z zasadami wewnętrznymi, ale postanawia nic nie mówić, ponieważ nie jest do końca pewien, czy jest to naruszenie.

W przypadku uzasadnionych wątpliwości właściwym podejściem nie jest milczenie ani samodzielne prowadzenie dochodzenia, lecz zgłoszenie sprawy odpowiednimi kanałami.



# 2.0 Konflikty interesów

## 2.1 Rozpoznawanie i unikanie konfliktów

Interesy osobiste nie mogą nigdy kolidować – ani sprawiać wrażenia, że kolidują – z interesami BFF, jej klientów lub jakiegokolwiek innego kontrahenta, z którym Grupa współpracuje. Konflikty interesów mogą zagrażać obiektywności podejmowanych decyzji, podważać zaufanie, szkodzić reputacji Grupy oraz powodować rzeczywiste lub postrzegane ryzyko regulacyjne, prawne lub reputacyjne.

Konflikt interesów może powstać, gdy interesy osobiste, rodzinne lub zewnętrzne wpływają – lub mogą być postrzegane jako wpływające – na zdolność danej osoby do działania w interesie Grupy lub jej klientów.

## 2.2 Interesy zewnętrzne oraz działalność pozazawodowa

Działalność prowadzona poza BFF nie może utrudniać możliwości biznesowych Grupy, kolidować z obowiązkami służbowymi ani powodować rzeczywistego lub pozornego konfliktu z Grupą, jej klientami lub dostawcami.

Przepisy wewnętrzne określają, które działania są zabronione, które wymagają uprzedniej zgody oraz jakie warunki należy spełnić, aby móc uczestniczyć w działaniach zewnętrznych.

## 2.3 Relacje osobiste i bezstronność w podejmowaniu decyzji

Relacje osobiste z osobami w ramach Grupy lub poza nią mogą powodować rzeczywiste lub pozorne konflikty interesów, szczególnie w odniesieniu do decyzji dotyczących klientów, dostawców, wyboru kontrahentów, relacji handlowych lub sprawowania uprawnień wewnętrznych.

Przejrzystość w zarządzaniu takimi sytuacjami ma zasadnicze znaczenie. Relacje osobiste nie są z natury rzeczy niezgodne z pełnioną rolą zawodową, mogą jednak stać się problemem, jeśli nie zostaną otwarcie ujawnione lub jeśli wpłyną na bezstronność podejmowanych decyzji.

## 2.4 Prezenty, gratyfikacje i gościnność

Przyjmowanie prezentów, gratyfikacji lub gestów gościnności może być powszechną praktyką w niektórych kontekstach. Jednak nawet przy braku jakichkolwiek niewłaściwych intencji takie praktyki mogą zostać źle zrozumiane lub postrzegane jako źródło nieuzasadnionej korzyści.

Prezenty, gratyfikacje i gesty gościnności nie mogą być nigdy wykorzystywane w celu uzyskania nieuzasadnionej korzyści, preferencyjnego traktowania lub możliwości biznesowych. Naczelną zasadą jest bezstronność: należy unikać wszystkiego, co mogłoby naruszyć – lub sprawiać wrażenie, że narusza – obiektywność osądu, lub poddać to kontroli przewidzianej w odpowiedniej polityce wewnętrznej.

## 2.5 Zaangażowanie polityczne i działalność publiczna

Grupa szanuje prawo każdej osoby do udziału w życiu politycznym i obywatelskim. Udział ten ma charakter osobisty i należy nim starannie zarządzać ze względu na jego potencjalny wpływ na reputację Grupy, neutralność wymaganą przy wykonywaniu obowiązków zawodowych oraz odpowiednie rozdzielenie sfery prywatnej od zawodowej.

Darowizny na cele polityczne, działalność polityczna i przynależność do ugrupowań politycznych muszą być zgodne z prawem i wewnętrznymi zasadami oraz nie mogą wykorzystywać czasu, zasobów, personelu, obiektów, narzędzi, kontaktów, znaków towarowych ani innych aktywów Grupy.

## 2.6 Finanse osobiste i inwestycje prywatne

Zarządzanie finansami osobistymi i inwestycjami prywatnymi powinno odbywać się zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa, regulacjami i politykami Grupy. BFF oczekuje od wszystkich odpowiedzialnego i uczciwego zarządzania własnymi finansami.

Wykorzystywanie informacji uzyskanych w pracy dla osobistych korzyści jest niedozwolone. Wykorzystywanie lub udostępnianie informacji poufnych w celu uzyskania osobistych korzyści – lub umożliwianie tego innym – jest surowo zabronione.



### Co należy zrobić

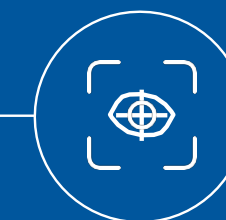
Należy niezwłocznie zgłaszać każdą sytuację, w której interesy osobiste, rodzinne, finansowe lub zewnętrzne mogą kolidować z pełnioną funkcją w BFF.

Nigdy nie przedkładaj interesów osobistych nad interesy Grupy lub jej klientów. W razie wątpliwości zgłoś sprawę przełożonemu.



### Dlaczego to ma znaczenie

Konflikty interesów – nawet jeśli nie prowadzą do natychmiastowego naruszenia zasad – mogą zagrażać obiektywności, zaufaniu, reputacji, uczciwości rynkowej oraz wiarygodności Grupy.



### Przykład z życia

Pracownik uczestniczy – z powodów osobistych – w zewnętrznym przedsięwzięciu z udziałem firmy, która mogłaby stać się dostawcą Grupy.

Nawet jeśli pracownik nie odgrywa bezpośredniej roli w procesie wyboru dostawcy, nieujawnienie tej relacji może podważyć przejrzystość tego procesu i wzbudzić wątpliwości co do jego bezstronności.

# 3.0 Zarządzanie informacjami

### 3.1 Ochrona poufnych informacji

Informacje stanowią jeden z najcenniejszych aktywów Grupy. Ich ochrona, właściwe wykorzystywanie oraz odpowiedzialne przekazywanie mają zasadnicze znaczenie dla zabezpieczenia interesów klientów, współpracowników, kontrahentów, rynków oraz reputacji BFF. Wszystkie informacje należy traktować z najwyższą starannością i wykorzystywać wyłącznie do uzasadnionych celów związanych z pełnioną funkcją.

Ochrona informacji wymaga stałej uwagi w codziennych sytuacjach: rozmowy w nieodpowiednich miejscach, dokumenty wysłane do niewłaściwego odbiorcy, pozostawione bez nadzoru dokumenty lub niedostatecznie zabezpieczone urządzenia mogą stanowić istotne naruszenia, nawet jeśli nie towarzyszy im zły zamiar.

### 3.2 Prawidłowe i zgodne z prawem wykorzystywanie danych

Informacje i dane należy gromadzić, przetwarzać, wykorzystywać i przechowywać zgodnie z obowiązującymi przepisami oraz wewnętrznymi zasadami Grupy. Ich wykorzystanie musi być zgodne z konkretnymi, uzasadnionymi celami, które są proporcjonalne do pełnionej funkcji i prowadzonej działalności.

Fakt, że dana informacja jest technicznie dostępna, nie oznacza, że można z niej swobodnie korzystać.

### 3.3 Ochrona integralności informacji i danych

Dokładność i przejrzystość informacji mają zasadnicze znaczenie. Wszystkie dokumenty i komunikaty dotyczące działalności Grupy muszą być kompletne, zgodne z prawdą, aktualne i odpowiednio przechowywane. Każda informacja powinna być zarządzana z najwyższą starannością w celu zapewnienia jej identyfikowalności, wiarygodności i spójności w czasie.

Manipulowanie dokumentami lub zarządzanie nimi w sposób, który fałszywie przedstawia fakty, decyzje, działania lub mechanizmy kontroli, jest niedopuszczalne. Wszelkie błędy, pominięcia lub niespójności należy niezwłocznie zgłaszać i korygować zgodnie z ustalonymi procedurami.

### 3.4 Odpowiednia i odpowiedzialna komunikacja

Komunikacja wewnętrzna i zewnętrzna powinna być dokładna, jasna, spójna i dostosowana do kontekstu. Każda osoba jest odpowiedzialna za odpowiedzialną komunikację, unikając wprowadzających w błąd oświadczeń, nieuprawnionego ujawniania informacji, niewłaściwego tonu lub niepotrzebnego udostępniania informacji wrażliwych.

Poza Grupą wyłącznie upoważnione osoby mogą wydawać oświadczenia lub udostępniać informacje w imieniu i na rzecz BFF

### 3.5 Informacje poufne

Z informacjami niepublicznymi, które mogłyby wpłynąć na decyzje inwestycyjne lub cenę instrumentów finansowych, należy obchodzić się z najwyższą ostrożnością. Nie wolno ich wykorzystywać w celu uzyskania osobistych korzyści – ani umożliwiać tego innym – a także nie wolno ich ujawniać w niewłaściwy sposób.

Niewłaściwe wykorzystanie informacji poufnych lub mających wpływ na rynek stanowi poważne naruszenie zasad Grupy oraz obowiązujących przepisów prawa.

### 3.6 Ochrona systemów, urządzeń, informacji oraz narzędzi cyfrowych

Informacje Grupy są również chronione za pomocą systemów, urządzeń, mechanizmów kontroli dostępu oraz narzędzi cyfrowych, z których należy korzystać prawidłowo, bezpiecznie i zgodnie z zasadami wewnętrznymi.

Każda osoba jest odpowiedzialna za bezpieczeństwo swoich narzędzi pracy i danych uwierzytelniających, a także za przestrzeganie ustalonych systemów bezpieczeństwa.

Bezpieczeństwo informacji to nie tylko kwestia techniczna. To wspólna odpowiedzialność.



### Co należy robić

Chroń informacje, do których masz dostęp.

Udostępniaj je tylko wtedy, gdy jest to konieczne, i wyłącznie tym osobom, które naprawdę potrzebują ich do celów służbowych.

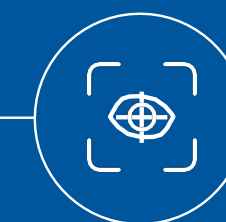
Wykorzystuj dane zgodnie z prawem, odpowiednio dokumentuj działania, komunikuj się rozważnie oraz korzystaj z narzędzi i systemów cyfrowych w bezpieczny sposób.



### Dlaczego to ma znaczenie

Właściwe zarządzanie informacjami chroni klientów, Grupę, rynki oraz reputację BFF.

Błędy, niedbalstwo lub niewłaściwe wykorzystanie mogą skutkować stratami finansowymi, naruszeniami przepisów, utratą zaufania oraz poważnymi problemami operacyjnymi.



### Przykład z życia

Pracownik nieoficjalnie przekazuje dziennikarzowi niepotwierdzone informacje, aby „pomóc w przedstawieniu kontekstu”.

Nieuprawniona komunikacja, nawet w dobrej wierze, może spowodować poważne szkody informacyjne i reputacyjne.



# 4.0 Kultura Kultura

## 4.1 Działanie zgodne z wartościami Grupy

Wartości Grupy powinny znajdować odzwierciedlenie w sposobie działania pracowników, podejmowania przez nich decyzji oraz zarządzania relacjami zawodowymi. Uczciwość, sprawiedliwość, szacunek i odpowiedzialność to nie tylko deklarowane zasady – to standardy postępowania, które kierują codziennymi działaniami, zarówno w typowych sytuacjach, jak i w przypadku braku konkretnych zasad.

## 4.2 Odpowiedzialność za własne działania

Każda osoba przyczynia się do kształtowania kultury Grupy poprzez podejmowane decyzje i sposób wykonywania swoich obowiązków. Przestrzeganie Kodeksu stanowi integralną część obowiązków zawodowych każdej osoby pracującej dla Grupy lub w jej imieniu. Prosimy wszystkich o postępowanie zgodne z zasadami Kodeksu, obowiązującymi przepisami i regulacjami wewnętrznymi, przyczyniając się w ten sposób do zachowania zaufania, reputacji i uczciwości Grupy.

Przestrzeganie zasad Kodeksu stanowi podstawowy element obowiązków zawodowych pracowników. Naruszenia mogą pociągać za sobą konsekwencje określone przez obowiązujące przepisy prawa.

## 4.3 Szacunek, integracja i współpraca w miejscu pracy

BFF promuje środowisko pracy oparte na szacunku, godności, sprawiedliwości i współpracy. Kultura inkluzywna ceni różnorodne perspektywy, zachęca do otwartego dialogu i umożliwia pracownikom konstruktywne wyrażanie swoich opinii, co poprawia jakość decyzji, relacji zawodowych i wyników.

## 4.4 Różnorodność, integracja i szacunek dla ludzi

Zależy nam na przyciąganiu, rozwijaniu i zatrzymywaniu osób o zróżnicowanym pochodzeniu, cechach, poglądach i doświadczeniach, budując w ten sposób kulturę pracy opartą na szacunku, integracji i zasługach. Wierzymy, że różnorodność jest atutem i że każdy powinien mieć możliwość pełnego wniesienia wkładu w życie firmy, realizacji swojego potencjału oraz pracy w środowisku, w którym czuje się mile widziany, szanowany i doceniany.

Nie tolerujemy dyskryminacji, molestowania, zachowań obraźliwych lub zastraszających ani żadnych innych zachowań, które podważają godność osoby lub jakość środowiska pracy. Promujemy relacje zawodowe oparte na szacunku, współpracy i wzajemnym słuchaniu oraz zachęcamy wszystkich do zgłaszania zachowań niezgodnych z tymi zasadami za pośrednictwem dostępnych kanałów, bez obawy przed represjami.

## 4.5 ESG i zrównoważony rozwój

Włączamy zasady zrównoważonego rozwoju do naszych działań i decyzji, biorąc pod uwagę długoterminowe skutki, jakie mogą one mieć dla klientów, pracowników, inwestorów, społeczności i środowiska. W tym duchu dążymy do tworzenia trwałej wartości w perspektywie długoterminowej, starannie oceniając bezpośrednio i pośrednio skutki gospodarcze, społeczne i środowiskowe naszej działalności oraz informując o nich w jasny, odpowiedzialny i przejrzysty sposób.

Nasze podejście biznesowe ukierunkowujemy na wzmocnienie pozytywnych skutków oraz zapobieganie negatywnym skutkom lub ich łagodzenie, przyczyniając się w ten sposób do bardziej zrównoważonego rozwoju zgodnego z celami i zobowiązaniami Grupy.

## Słowo na zakończenie

Wartości Grupy stanowią fundament funkcjonowania i procesu podejmowania decyzji w BFF. Osoby zajmujące stanowiska kierownicze odgrywają decydującą rolę w promowaniu kultury korporacyjnej poprzez dawanie dobrego przykładu oraz podkreślanie znaczenia postępowania opartego na uczciwości, spójności i poczuciu odpowiedzialności.

Od wszystkich oczekuje się przestrzegania wysokich standardów postępowania i nieustępowania w kwestii zasad obowiązujących w Grupie.

Nasi pracownicy, jakość usług oraz nieustanne zaangażowanie w uczciwość mają kluczowe znaczenie dla reputacji i wiarygodności BFF.

Z tego powodu Grupa dąży do tego, by być docenianą nie tylko za osiągnięte wyniki, ale także za sposób, w jaki je osiąga, promując uczciwość, przejrzystość, szacunek oraz wysokie standardy postępowania zawodowego.

Wspólne zaangażowanie w zawsze odpowiedzialne, jasne i uczciwe postępowanie wzmacnia zaufanie klientów, współpracowników, kontrahentów, inwestorów, organów regulacyjnych i rynków.

Przekłada się to na prowadzenie działalności w sposób uczciwy, rozważne wykorzystywanie zasobów Grupy, tworzenie integracyjnego środowiska pracy oraz budowanie relacji zawodowych opartych na wzajemnym szacunku.

Każdy ma obowiązek zgłaszać wątpliwości i obawy lub sygnalizować zachowania niezgodne z zasadami Grupy, nawet jeśli naruszenie jest jedynie podejrzewane. BFF nie toleruje działań odwetowych wobec osób, które w dobrej wierze zgłaszają obawy lub dokonują zgłoszenia za pośrednictwem odpowiednich kanałów.



---

Siedziba główna

Viale Lodovico Scarampo, 15 – 20148 Mediolan

[info@bff.com](mailto:info@bff.com)

[bff.com](http://bff.com)

---