

KODEKS ETYKI I POLITYKI  
**ANTYKORUPCYJNEJ**  
ONCOARENDI THERAPEUTICS S.A.

CZYLI

NASZ WSPÓLNY KODEKS WARTOŚCI:

**„ONCODEKS”**



OncoArendi  
Therapeutics



# DLACZEGO POWSTAŁ ONCODEKS?

OncoArendi Therapeutics Spółka Akcyjna (OAT, Spółka) z siedzibą w Warszawie jest podmiotem o profilu działalności rzadko spotykanym w Polsce. Niewiele jest w naszym kraju przedsiębiorstw, zatrudniających niemal 100 osób i notowanych na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie SA (GPW), które budują wartość wyłącznie na rezultatach działalności badawczo-rozwojowej i przez długie okresy czasu nie generują żadnych powtarzalnych przychodów. OAT buduje wartość poprzez odkrywanie i rozwój leków drobnocząsteczkowych w odpowiedzi na niezaspokojone potrzeby medyczne u setek tysięcy a nawet milionów chorych na świecie. Osoby i podmioty, które uwierzyły w OAT oraz model biznesowy firmy podkreślają, że zainwestowały w naszą firmę gdyż zaufały ludziom, ich wizji, wyjątkowej wiedzy i doświadczeniu.

W rezultacie dynamicznego rozwoju spółki, mając na względzie źródła finansowania działalności OAT, fakt notowania akcji OAT na rynku regulowanym, prowadzonym przez GPW, a także dążąc do zagwarantowania pracownikom, inwestorom i spółce bezpieczeństwa, przejrzystości oraz niezbędnego poziomu wiedzy, Zarząd OAT postanowił przyjąć niniejszy Kodeks Etyki oraz Polityki Antykorupcyjnej OncoArendi Therapeutics SA (dalej też jako „Kodeks Wartości” lub „OnCodeks”).

Kodeks Wartości określa zasady, którymi się kierujemy oraz postawy, które chcemy wzmacniać w codziennej pracy w OAT oraz w procesie budowania relacji wewnątrz firmy, na linii przełożony – podwładny czy pomiędzy współpracownikami oraz na zewnątrz, z różnymi interesariuszami.

Poprzez określenie standardów zachowań pożądanых i niepożądanych, OnCodeks definiuje sposób naszego działania, który jest zgodny z przyjętymi wartościami. W celu zapewnienia dobrej reputacji firmy dokument obejmuje również procedury antykorupcyjne i zasady zapobiegania konfliktom interesów, które uzupełniają zbiór etycznych zasad obowiązujących w OAT.



## WARTOŚCI, KTÓRYMI KIERUJEMY SIĘ W ONCOARENDI THERAPEUTICS:



**UCZCIWOŚĆ (INTEGRITY)**



**PASJA (PASSION)**



**KREATYWNOŚĆ (INNOVATION)**

**ODPOWIEDZIALNOŚĆ  
(RESPONSIBILITY/ACCOUNTABILITY)**



**SZACUNEK (RESPECT)**

## UCZCIWOŚĆ (INTEGRITY)



Uczciwość, rzetelność jest wpisana w naszą postawę i sposób postępowania wobec kolegów, współpracowników i partnerów w biznesie. W kontaktach i relacjach z innymi jesteśmy transparentni i autentyczni.

W naszych działaniach kierujemy się następującymi zasadami:

- prowadzimy badania naukowe w oparciu o najwyższe standardy, publikujemy wyłącznie dane o potwierdzonej jakości, w żaden sposób nie manipulujemy nimi, aby osiągnąć partykularne cele;
- jedyną podstawą wszystkich decyzji w OAT a szczególnie tych dotyczących dalszego rozwoju projektów badawczych B+R jest obiektywna ocena rzetelnych i naukowo potwierdzonych danych;
- traktujemy fair swoich współpracowników i podwładnych, doceniamy ich wkład w generowane wyniki badań i stosujemy się do standardów przyjętych na całym świecie, jeśli chodzi o współautorstwo publikacji i patentów;
- rzetelnie dobieramy podwykonawców i kontrahentów, którzy wykonują badania i analizy dla OAT lub udzielają niezbędnych konsultacji;
- w wyborze partnerów biznesowych i naukowych kierujemy się jakością i wysokim standardem pozyskiwanych usług lub towarów;
- w wyborze dostawców produktów i usług kierujemy się zasadą konkurencyjności i pełnej transparentności;
- dbamy o efektywność procesów wewnątrz firmy;
- w pracach B+R świadomie i gospodarnie korzystamy ze środków publicznych oraz powierzonych Spółce przez grono prywatnych oraz instytucjonalnych inwestorów;
- dbamy o dokonywanie wydatków w sposób uczciwy, tj. uzasadniony, kierowany wyłącznie interesem OAT, przyszłych odbiorców leków opracowanych przez Spółkę oraz jej inwestorów i akcjonariuszy.

Dzięki temu odkrywamy i rozwijamy najbardziej skuteczne i bezpieczne związki, które stają się kandydatami na leki, aby w kolejnym etapie wprowadzić je na rynek przez transparentnie dobranych partnerów biznesowych.

Uczciwość i rzetelność zarówno w relacjach międzyludzkich jak też w planowaniu i wykonywaniu badań, jest tym bardziej krytyczna, że eksperymentalne leki rozwijane przez OAT podawane są już od końca 2017 roku ludziom, a bezwarunkowe zapewnienie bezpieczeństwa zdrowym ochotnikom i pacjentom wymaga pełnej przejrzystości i informowania agencji regulacyjnych oraz osób uczestniczących w badaniach

o wszystkich ryzykach jak też potencjalnych korzyściach związanych z przyjmowaniem eksperymentalnych leków przez osoby uczestniczące w badaniu.

Jakiegokolwiek naruszenia zasad uczciwości, rzetelności i przejrzystości w rozwoju przedklinicznym i klinicznym nowych leków mogą mieć tragiczne skutki dla osób uczestniczących w badaniu, pacjentów, interesu gospodarczego Spółki oraz prowadzić do utraty wiarygodności i dobrego imienia OAT.

## **SZACUNEK (RESPECT)**



**Traktujemy innych tak, jak sami chcielibyśmy być traktowani. Cienimy różnorodność, wspieramy się, promujemy dialog i dyskusje w oparciu o otwartość i wzajemny szacunek.**

Rozwijanie nowych cząsteczek, które w przyszłości mają stać się powszechnie dostępnymi lekami wymaga przeprowadzenia setek, a nawet tysięcy badań i analiz, o bardzo wysokim stopniu skomplikowania, o wynikach trudnych do przewidzenia i wielu potencjalnych ścieżkach prowadzących do osiągnięcia sukcesu lub do porażki. Dlatego:

- szanujemy wzajemne doświadczenia, hipotezy naukowe i koncepcje prowadzenia poszczególnych badań zarówno przez naszych pracowników naukowych jak i naukowców oraz klinicystów zewnętrznych;
- prowadzimy otwarte i merytoryczne dyskusje naukowe, z zachowaniem szacunku dla opinii naszych rozmówców jak również dla nich samych, nawet gdy mamy różne zdania na dyskutowany temat;
- w rozmowach koncentrujemy się na argumentach merytorycznych, popartych danymi i analizami i kontrolujemy emocje oraz nie bagatelizujemy opinii osób o mniejszym doświadczeniu;
- swoimi działaniami i postawą, akceptujemy oraz w pełni wspieramy decyzje, wypracowane w drodze rozmów merytorycznych, nawet jeśli wybrana opcja jest inna niż przez nas preferowana;
- gromadzimy wiedzę oraz dzielimy się różnorodnością perspektyw budując współpracę opartą na wzajemnym szacunku, zaufaniu i otwartości.

Wierzimy, że właśnie różnorodność, która charakterystyczna jest dla naszej branży i firmy oraz dyskusje naukowe z zachowaniem szacunku i wysokiej kultury osobistej stanowią o sile zespołu i jakości rozwijanych programów.



## PASJA (PASSION)



**Entuzjazm i zaangażowanie w to, co robimy, przekłada się na sukces naszego zespołu i całej firmy. Chętnie podejmujemy nowe wyzwania.**

Wartość OAT tworzą przede wszystkim jej pracownicy i ich pełne zaangażowanie w realizowane projekty, często poparte wieloletnim, międzynarodowym doświadczeniem zdobywanym w dużych, międzynarodowych firmach farmaceutycznych i biotechnologicznych, a także na najlepszych uczelniach i instytutach badawczych. Dlatego:

- każdego dnia stawiamy sobie nowe wyzwania, uczymy się, poszukujemy i odkrywamy nieznane;
- mamy odwagę podążać drogą, którą dotąd nie szedł nikt inny;
- nie boimy się porażek w eksperymentach, bo umiemy wyciągnąć z nich dobre wnioski na przyszłość
- angażujemy się w działania z wiarą, że doprowadzą nas one do sukcesu;
- jesteśmy świadomi wspólnego celu jaki przyświeca całemu zespołowi OAT - wprowadzenie na rynek leku, który pomoże pacjentom cierpiącym na nieuleczalne i poważne choroby

Odnajdujemy głębszy sens naszej pracy i codziennych wyzwań stwarzając szanse pacjentom na poprawę ich stanu zdrowia lub przedłużenia życia, szczególnie tym chorym, dla których ciągle nie ma skutecznych i bezpiecznych terapii. Wierzymy, że osiągnięcie tego głównego celu działalności firmy, będzie wiązało się z ogromną satysfakcją dla wszystkich członków zespołu OAT oraz przyniesie korzyści finansowe dla pracowników, akcjonariuszy i inwestorów Spółki.





## KREATYWNOŚĆ (INNOVATION)



**Kreatywność i innowacja są podstawą naszego działania. Odkrywamy nowe terapie w oparciu o wiedzę i doświadczenie całego zespołu.**

Bez pasji, trudno o pełne zaangażowanie w codziennej pracy. Jednak bez kreatywności i odkrywczości – pasja nie wystarczy aby osiągnąć ambitny i trudny cel. Dlatego:

- myślimy poza utartymi ramami i schematami;
- stawiamy odważne hipotezy i kwestionujemy przyjęte założenia – to pozwala nam na odkrywanie nowych obszarów badań i rozwiązań przybliżających nas do wyznaczonego celu;
- zachęcamy do otwartej i przejrzystej komunikacji, oznacza to odwagę kwestionowania założeń, zadawanie na pozór oczywistych pytań, aktywne słuchanie i gotowość do przyjmowania informacji
- pogłębiajmy nieustannie swoją wiedzę, poprzez wzajemne interakcje jak również poprzez wnikliwe i głębokie analizy dostępnej literatury naukowej, publikacji, doniesień konferencyjnych i patentów;
- poszukujemy nowych metod, rozwiązań technologicznych, modeli i metod informatycznych aby zgłębiać mechanizmy działania wybranych nowych celów terapeutycznych;
- rozwijamy jednocześnie kilka różnych programów naukowych opartych o różne cele terapeutyczne, które mogą znaleźć zastosowanie w terapiach wielu różnorodnych chorób – mamy świadomość statystycznie niewielkich szans powodzenia programu rozwoju nowego leku od koncepcji do rynku.

OAT dąży do poszukiwania kolejnych celów terapeutycznych oraz odkrywania nie tylko nowych cząsteczek o unikalnych strukturach chemicznych i właściwościach, ale też nowych podejść terapeutycznych z wykorzystaniem innych technologii w leczeniu chorób stanowiących niezaspokojone potrzeby medyczne. W miarę dostępności zasobów finansowych i infrastrukturalnych, grupy prowadzące projekty powinny mieć zagwarantowaną wolność planowania eksperymentów i poszukiwania nowych rozwiązań, które następnie przedstawiane są zespołom zarządzającym w celu ich krytycznej oceny i priorytetyzacji. W ramach zespołu PMC (*Pipeline Management Committee*) i w porozumieniu z Zarządem Spółki podejmowane są decyzje o przyporządkowaniu do danego programu badań zasobów ludzkich, rzeczowych i finansowych. Dążymy jednak do kreatywności odpowiedzialnej – każdy nowy pomysł powinien być poddany przez autora wnikliwej krytyce opartej o analizę literatury i dostępnych źródeł publicznych a następnie poddany dyskusji merytorycznej na forum szerszego zespołu.



## ODPOWIEDZIALNOŚĆ (RESPONSIBILITY/ACCOUNTABILITY)



**Dbamy o najwyższą jakość pracy i realizowanych zadań. Bierzemy odpowiedzialność za osiągnięcie wspólnych celów.**

W OAT dbamy o prowadzenie prac badawczych i rozwojowych nad nowymi cząsteczkami bez szukania dróg na skróty. Dlatego:

- bierzemy odpowiedzialność za podejmowane działania i szukamy sposobu, który doprowadzi nas do celu, zgodnie z zasadami etyki i dobrych praktyk przyjętych przy rozwijaniu nowych leków, łącznie z najwyższymi standardami branżowymi, w tym takimi jak ICH, GLP, GMP i GCP;
- skrupulatnie przestrzegamy zasad etyki pracy ze zwierzętami i postępujemy zgodnie z wytycznymi Lokalnej Komisji Etycznej ds. Doświadczeń na Zwierzętach oraz europejskimi standardami opisanymi w dyrektywie Rady Komisji Europejskiej (2010/63/EU) jesteśmy odpowiedzialni nie tylko za wyniki swoich badań ale całego zespołu i naszych współpracowników, staramy się sobie wzajemnie pomagać i czuć się współodpowiedzialnym za końcowy wynik całego zespołu;
- nie boimy się przyznać do popełnionego błędu, unikamy „psychologii” i poszukiwania winnych, ponieważ każdy z nas przyczynia się do wspólnego sukcesu firmy;
- tak długo pracujemy nad rozwijanymi cząsteczkami, aby maksymalnie ograniczyć ich potencjalne efekty uboczne;
- opracowanie skutecznych związków i bezpiecznych dla człowieka jest naszym fundamentalnym założeniem w pracach badawczo-rozwojowych nad nowymi lekami.

Zespół OAT ma przekonanie, że projektowane przez pracowników cząsteczki mają stać się lekami poprawiającymi stan zdrowia pacjentów a nawet ratującymi im życie. Jesteśmy świadomi, że zrozumienie mechanizmu działania naszych kandydatów na leki nie tylko zwiększa szanse na ich skuteczną komercjalizację, ale też pomaga w zrozumieniu ich potencjalnego efektu leczniczego. Wiemy też, że tylko takie związki, które są rozwijane zgodnie z normami i zaakceptowane lub dopuszczone do dalszych badań przez odpowiednie organy, mogą zapewnić maksymalne bezpieczeństwo dla zdrowych ochotników i pacjentów.

**Przestrzeganie tych zasad wynika z działań, nie ze słów. Wiarygodność bierze się ze spójności pomiędzy tym, co mówimy, a tym co robimy. Każdy z nas jest odpowiedzialny za trzymanie się tych wartości.**

# ZAPOBIEGANIE KONFLIKTOWI INTERESÓW

W ramach przestrzegania zasad uczciwości i odpowiedzialności unika się sytuacji, w których interes poszczególnych osób związanych ze Spółką, w szczególności Pracowników był sprzeczny z interesem OAT. Przyjmuje się, że interes Pracowników jest w konflikcie z interesem Spółki jeżeli decyzje podejmowane w ramach posiadanych kompetencji i zakresu obowiązków w OAT wpływają na sytuację osobistą lub majątkową Pracowników lub na interes innej osoby bądź podmiotu, w tym związanego z tym Pracownikiem (w szczególności powyższe znajduje zastosowanie do podmiotu konkurencyjnego wobec Spółki).

Inne osoby, o których mowa powyżej to w szczególności osoby bliskie, takie jak krewni, powinowaci, partnerzy życiowi lub inne osoby pozostające we wspólnym gospodarstwie domowym, a także wszelkie inne osoby, z którymi dany Pracownik, członek organu lub współpracownik utrzymuje bliskie relacje pozazawodowe.

Przez podmiot konkurencyjny należy rozumieć podmiot, który zajmuje się poszukiwaniem i opracowywaniem nowych leków w oparciu o te same lub zbliżone cele terapeutyczne do tych, nad którymi pracuje OAT lub jeżeli ubiega się o dofinansowanie ze środków publicznych w ramach tych samych konkursów (np. finansowanie z grantów w ramach naborów prowadzonych przez Narodowe Centrum Badań i Rozwoju).

Zasada przeciwdziałania konfliktom interesów jest realizowana w szczególności, lecz nie tylko, poprzez stosowanie przy wyborze wykonawców zasady konkurencyjności opisanej w Wytycznych Horyzontalnych oraz inne podobne regulacje wprowadzane na podstawie poszczególnych umów o dofinansowanie zawieranych przez OAT, a także przyjętą Procedurę Konkursową.

Wśród sytuacji, które mogą prowadzić do powstania konfliktu interesów wyróżnić należy zwłaszcza:

- udział z ramienia OAT w wyborze wykonawcy lub kontrahenta, a także zawieranie umów w lub udzielanie w imieniu Spółki zleceń osobom lub podmiotom, które są powiązane kapitałowo lub osobowo z Pracownikiem, osobą zasiadającą w organie OAT lub współpracownikiem lub ich osobami bliskimi;



- możliwość podejmowania decyzji personalnych w imieniu OAT w ramach wypełniania obowiązków wynikających z kodeksu pracy (w szczególności w relacji przełożony – podwładny) lub wykonywania uprawnień OAT w ramach umów cywilnoprawnych, w szczególności polegających na decydowaniu o wynagrodzeniach, premiach, awansach w stosunku do osób bliskich;
- zaangażowanie zawodowe Pracownika, osoby zasiadającej w organach OAT lub współpracownika w ramach podmiotów prowadzących działalność konkurencyjną wobec OAT lub będących kontrahentami OAT.

W sytuacji zaistnienia konfliktu interesów lub wątpliwości czy konflikt interesów zaistniał lub mógłby potencjalnie zaistnieć, pracownik, osoba należąca do organów Spółki lub współpracownik, powinien niezwłocznie poinformować bezpośredniego przełożonego lub Dyrektora ds. Zgodności (Compliance Officer). Potencjalne lub zaistniałe konflikty interesów należy zgłaszać zgodnie z procedurą zgłaszania naruszeń.



# POLITYKA ANTYKORUPCYJNA

Celem Polityki Antykorupcyjnej OncoArendi Therapeutics SA jest przeciwdziałanie zachowaniom korupcyjnym podejmowanym przez osoby działające w imieniu lub na rzecz OAT. Źródłem informacji dotyczącym zachowań korupcyjnych jest niniejszy Kodeks Etyki i Polityka Antykorupcyjna OncoArendi Therapeutics SA (OnCodeks) oraz obowiązujące akty prawne i konwencje międzynarodowe, w szczególności: krajowe przepisy antykorupcyjne i karne, Konwencja Narodów Zjednoczonych Przeciwko Korupcji, przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych w dniu 31 października 2003 roku, Konwencja OECD o Zwalczaniu Przekupstwa Zagranicznych Funkcjonariuszy Publicznych w Międzynarodowych Transakcjach Handlowych, podpisana w Paryżu 17 grudnia 1997 r.

Przez korupcję należy rozumieć obiecywanie, proponowanie, wręczanie, żądanie, przyjmowanie przez jakąkolwiek osobę, bezpośrednio lub pośrednio, jakiejkolwiek korzyści majątkowej, osobistej lub innej, dla niej samej lub jakiejkolwiek innej osoby, lub przyjmowanie propozycji lub obietnicy takich czynności w zamian za działanie lub zaniechanie działania w wykonywaniu funkcji publicznej lub w toku działalności gospodarczej. Zasady Polityki Antykorupcyjnej mają zastosowanie wobec Pracowników.

**W OAT surowo zakazuje się jakichkolwiek działań korupcyjnych. W szczególności nie tolerujemy działań związanych z korumpowaniem pracowników innych firm lub urzędników jakichkolwiek instytucji w kraju i za granicą.**

W celu realizacji tych zasad w OAT nałożony jest zakaz wykonywania pośrednio lub bezpośrednio czynności polegających na:

- a) wręczaniu lub oferowaniu jakichkolwiek korzyści majątkowych;
- b) przyjmowaniu jakichkolwiek korzyści majątkowych lub ich obietnic;
- c) nakłanianiu lub sugerowaniu wręczania korzyści majątkowej;
- d) podejmowania jakichkolwiek czynności, które mogłyby wiązać Spółkę z korupcją;
- e) ukrywaniu działań korupcyjnych.



W OAT zdajemy sobie sprawę, że uzasadnione zaproszenia lub upominki otrzymywane przez Pracowników mogą prowadzić do zdobywania przez nich wiedzy i doświadczenia oraz osobistego rozwoju niezbędnego w pracy nad związkami rozwijanymi przez Spółkę.

W związku z tym w OAT wyraża się zgodę na przyjmowanie upominków o charakterze *stricte* naukowym, zaproszeń i udziału w konferencjach naukowych lub spotkaniach związanych z rozwijanymi przez spółkę programami, lub symbolicznym (tj. kalendarze, słodycze, długopisy, pamiątki, drobne gadżety itp.), pod warunkami opisanymi w niniejszej Polityce Antykorupcyjnej.

W przypadku przyjmowania upominków lub zaproszeń na spotkania (np. kolacje w restauracji) należy rozważyć, czy ich wartość lub miejsce są adekwatne do tego co OAT mogłoby zaoferować takiej osobie lub podmiotowi (zachowanie zasady wzajemności), a także pamiętać o następujących zasadach:

- (i) Nie można przyjmować gotówki, ani jej ekwiwalentów, z wyłączeniem paragrafów powyżej.
- (ii) W skali roku nie można przyjąć upominków o wartości większej niż 500 zł, chyba że zostanie to zgłoszone Dyrektorowi ds. Zgodności, który zaakceptuje przekroczenie tego limitu.
- (iii) Wręczający upominek nie oczekuje korzystnej decyzji biznesowej.
- (iv) Niedozwolone jest sugerowanie lub żądanie otrzymania konkretnych upominków.
- (v) Nie wolno przyjmować upominków, których ujawnienie mogłoby doprowadzić do uszczerbku na reputacji OAT lub Pracownika, w szczególności mogących podać w wątpliwość przestrzeganie przyjętych wartości OAT lub jakość prac nad lekami rozwijanymi przez Spółkę.
- (vi) Przyjęcie upominku o wartości większej niż 500 zł w ciągu roku kalendarzowego powinno być deklарowane jako przychód.
- (vii) Jeżeli nieprzyjęcie upominku mogłoby się wiązać z negatywnym wpływem na relacje biznesowe, należy upominek przyjąć i przekazać do Dyrektora ds. Zgodności (Compliance Officer), który następnie przekaze upominki do zarządu Spółki. Upominki zebrane w ten sposób zostaną przeznaczone na aukcję charytatywną.

Realizując Politykę Antykorupcyjną należy rzetelnie podchodzić do obowiązków i pozostawać wrażliwym na wszelkie zjawiska, które mogłyby mieć podłoże korupcyjne. W szczególności obowiązani do identyfikacji ryzyk korupcyjnych w zakresie działania poszczególnych działów są ich kierownicy, którzy powinni nadzorować procesy wewnątrz podlegających im komórek.

**Należy mieć na uwadze, iż do obszarów szczególnie zagrożonych ryzykiem korupcyjnym zaliczyć należy: przyjmowanie i wręczanie upominków, przygotowanie konkursów i specyfikacji pożądaných usług lub produktów, procedurę wyboru wykonawców lub**



**partnerów (potencjalnych licencjobiorców), zaciąganie innych zobowiązań w imieniu OAT oraz dokonywanie płatności.**

Niewątpliwie ryzyko korupcyjne jest również istotne w sytuacjach przeprowadzania kontroli, audytów lub uzyskiwania zezwoleń, decyzji urzędowych, w tym decyzji o dofinansowaniu lub zakwalifikowaniu do dofinansowania lub certyfikatów.

Wątpliwości związane z upominkami i ich przyjmowaniem lub oferowaniem należy omawiać z przełożonymi i Dyrektorem ds. Zgodności (Compliance Officer). Zaniechanie obowiązków opisanych w Polityce Antykorupcyjnej będzie uważane za ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych.

Zgłoszeń należy dokonywać zgodnie z procedurą opisaną w rozdziale Naruszenie Kodeksu Etyki i Polityki Antykorupcyjnej, z tym wyjątkiem, że dodatkowo informację o podejrzeniu zaistnienia działań korupcyjnych należy dokonać bezpośrednio przełożonemu (jeżeli nie jest w proceder zaangażowany), a następnie na adres: [compliance@oncoarendi.com](mailto:compliance@oncoarendi.com), do Dyrektora ds. Zgodności.

Niestosowanie Polityki Antykorupcyjnej skutkuje podjęciem działań dyscyplinarnych wobec Pracowników, którzy dopuścili się korupcji. Spółka nie rozróżnia działań biernych i czynnych (udział bezpośredni, pośredni, wręczający, przyjmujący) – wszyscy Pracownicy uczestniczący w działaniach korupcyjnych będą traktowani jednakowo.

Należy podkreślić, iż naruszenie przepisów antykorupcyjnych stanowi przestępstwo i prowadzi do podjęcia działań również przez organy ścigania, co może doprowadzić do odpowiedzialności finansowej i karnej.

# NARUSZANIE KODEKSU ETYKI I POLITYKI ANTYKORUPCYJNEJ

W wykonaniu obowiązku określonego art. 97d ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego obrotu oraz o spółkach publicznych zarząd OncoArendi Therapeutics SA z siedzibą w Warszawie wprowadza wewnętrzną procedurę anonimowego zgłaszania przez pracowników naruszeń przepisów.

Niniejsza procedura dotyczy zgłaszania naruszeń przepisów prawa, wewnętrznych procedur obowiązujących w OncoArendi Therapeutics SA, a także naruszeń Kodeksu Etycznego i Polityki Antykorupcyjnej, jeżeli zostanie w spółce wprowadzony. Przez naruszenie rozumieć należy postępowanie niezgodne z regulacjami lub normami, zarówno w formie działania jak i zaniechania.

Osoby, które w dobrej wierze i zgodnie z posiadaną wiedzą dokonają zgłoszenia naruszenia (tzw. sygnaliści), nie są zagrożone żadnymi negatywnymi konsekwencjami w związku z raportowanymi zastrzeżeniami. Gwarancja ta nie obejmuje sytuacji, gdy te osoby same uczestniczyły w naruszeniach. Osobom dokonującym zgłoszeń zapewniona będzie ochrona przed zwolnieniem i aktami dyskryminacji.

Zgłoszeń należy dokonywać zgodnie z najlepszą wiedzą, dobrymi intencjami, bez zbędnej zwłoki, w następujący sposób:

- a) jeżeli naruszenie dotyczy działań zarządu, to zgłoszenia należy dokonać do Rady Nadzorczej, bezpośrednio do Przewodniczącego Rady Nadzorczej;
- b) jeżeli naruszenie związane jest z działaniami Dyrektora ds. Zgodności (Compliance Officer), to zgłoszeń należy dokonywać do Zarządu, bezpośrednio do Prezesa Zarządu;
- c) w pozostałych przypadkach wszelkich zgłoszeń naruszeń należy dokonywać do Dyrektora ds. Zgodności (Compliance Officer).

Rozwiązaniem spraw związanych z naruszeniami zajmuje się organ lub osoba, do której zostało dokonane zgłoszenie. Dyrektor ds. Zgodności (Compliance Officer) oraz Spółka zapewniają brak działań odwetowych, pełną poufność treści oraz zakresu dokonanych zgłoszeń, a osoby które będą brały udział w rozwiązywaniu zraportowanej sprawy będą zobowiązane do bezwarunkowego zachowania poufności.

Zarząd, prowadzi rejestr zgłoszeń naruszeń w oparciu o informacje uzyskane od Dyrektora ds. Zgodności (Compliance Officer). Raport z naruszeń przedstawiany jest Komitetowi Audytu oraz





Radzie Nadzorczej raz w roku przy okazji przygotowania do Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy OncoArendi Therapeutics SA.

Zgłoszenie powinno zawierać wszelkie przydatne informacje, które mogą pomóc doprowadzić do sprawnego zbadania i identyfikacji zdarzeń objętych zgłoszeniem, a następnie sprawy objęte zgłoszeniem rozwiązać.

Zgłoszeń należy dokonywać następującymi kanałami:

Do Dyrektora ds. Zgodności: [compliance@oncoarendi.com](mailto:compliance@oncoarendi.com)

Do Prezesa Zarządu: [m.szumowski@oncoarendi.com](mailto:m.szumowski@oncoarendi.com)

Do Przewodniczącego Rady Nadzorczej: [p.zolkiewicz@oncoarendi.com](mailto:p.zolkiewicz@oncoarendi.com)

Dodatkowo zostanie udostępniony formularz interaktywny do dokonywania zgłoszeń do Dyrektora ds. Zgodności (Compliance Officer).

## SŁOWNICZEK POJĘĆ

**OncoArendi Therapeutics SA, Spółka, OAT** – OncoArendi Therapeutics SA z siedzibą w Warszawie i podmioty z jej grupy kapitałowej.

**Osoby Bliskie** – osoby pozostające w relacji rodzinnej lub innej wyjątkowej, takie jak krewni, powinowaci, partnerzy życiowi lub inne osoby pozostające we wspólnym gospodarstwie domowym, a także wszelkie inne osoby, z którymi dany pracownik, członek organu, lub współpracownik utrzymuje bliskie relacje pozazawodowe.

**Pracownik** – pracownicy OncoArendi, osoby zatrudnione przez OncoArendi na podstawie umowy zlecenia lub umowy o dzieło, a także członkowie organów OncoArendi, osoby pełniące w spółce funkcje na podstawie kontraktu menedżerskiego oraz inne osoby działające w imieniu OncoArendi Therapeutics SA.

**Upominek** – upominkiem może być każda rzecz materialna lub niematerialna, a w szczególności ruchomość lub voucher, który posiada wartość materialną, którą otrzymuje się za darmo lub poniżej wartości rynkowej. Przez upominek należy rozumieć również m.in. artykuły promocyjne, zniżki, bilety, usługi.

**Wytyczne Horyzontalne** - Wytyczne w zakresie kwalifikowalności wydatków w ramach Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego oraz Funduszu Spójności na lata 2014-2020. Wytyczne określają ujednocnione warunki i procedury dotyczące kwalifikowalności wydatków dla funduszy strukturalnych i Funduszu Spójności oraz Inicjatywy na rzecz zatrudnienia ludzi młodych. Aktualna wersja została zatwierdzona przez Ministra Inwestycji i Rozwoju 21 grudnia 2020.



**ONCO TEAM**

**- TOgether Everyone  
ACHIEVES MORE**

22.10.2020

Zaktualizowano: 31.08.2021