

PHU CEWAR WIĘCH & WIĘCH S.J.



KODEKS ETYCZNY

Zasady postępowania firmy Cewar

Małgorzata Kowalska

2015-02-23

WSTĘP

Przedsiębiorstwo Usługowo Handlowe CEWAR Więch & Więch S.J. jest długoletnim doświadczonym dostawcą wysokiej klasy wyrobów i nowoczesnych rozwiązań technologicznych dla przemysłu. PHU CEWAR zostało założone w 1991 roku i od samego początku jego istnienia zajmowało się handlem i usługami. Ideą budującą Firmę CEWAR od początku jej istnienia była jakość oferowanych produktów.

Nasz sukces zawdzięczamy naszej reputacji opierającej się na fundamentalnych wartościach etycznych oraz działaniach zorientowanych na efektywność.

Naszym celem jest uzyskanie wysokiej wartości dodanej dla naszych klientów, bycie pożądanym pracodawcą dla naszych pracowników oraz szanowanym członkiem społeczeństwa. W celu osiągnięcia powyższych celów wymagane jest maksimum zaangażowania i profesjonalizmu.

Sukces w naszej branży opiera się na zaufaniu wszystkich naszych partnerów: zaufaniu naszych klientów, naszych pracowników, naszych dostawców, tych, którzy świadczą dla nas usługi, naszych konkurentów, mediów oraz całego społeczeństwa.

W związku z tym warunkiem koniecznym zawsze było i jest przywiązywanie szczególnej wagi do akceptacji i przestrzegania nakazów wynikających z przepisów prawa oraz zasad obowiązujących wewnątrz firmy zarówno przez kadre menedżerską jak i przez pracowników.

Niniejszy Kodeks Etyczny jest fundamentem mającym służyć umocnieniu i dalszemu budowaniu wspomnianego zaufania. Ponadto Kodeks ten ma stanowić wsparcie w tworzeniu wspólnego systemu wartości.

Wartości i zasady zawarte w Kodeksie Etycznym znajdują swoje odzwierciedlenie w zasadach i wytycznych, na których opierają się wszystkie obszary przedsiębiorstwa Cewar. Przestrzegania tych wartości i zasad oczekuje się nie tylko od Członków Zarządu oraz kadry menadżerskiej, ale również od wszystkich pracowników firmy.

Dążymy nieprzerwanie do tego, aby dopasować Kodeks Etyczny do tendencji rozwojowych zachodzących w środowisku biznesowym oraz do naszych podstawowych wartości etycznych.

My, Członkowie Zarządu PHU Cewar Więch & Więch, wyznajemy osobiście wartości ujęte w Kodeksie Etycznym. Zobowiązujemy się zadbać o stworzenie odpowiednich warunków ramowych, które pozwolą zarówno naszym pracownikom jak i dostawcom i podwykonawcom na przestrzeganie zasad Kodeksu Etycznego w codziennej pracy.

PODSTAWOWE WARTOŚCI FIRMY CEWAR

1. Nasze podstawowe wartości etyczne

Uczciwość

Nieskazitelnego zachowanie w stosunku do naszych partnerów (klientów, pracowników, dostawców, podwykonawców, przedsiębiorstw konkurencyjnych, mediów) oraz całego społeczeństwa.

Poczucie odpowiedzialności

Wywiązujemy się z naszych zobowiązań i przejmujemy osobistą odpowiedzialność za nasze działanie. Dotrzymujemy danego słowa nie składając obietnic bez pokrycia.

Bezstronność

Naszych partnerów traktujemy z szacunkiem, a nasze relacje cechuje dbałość o wzajemne interesy. Popieramy zasadę równości szans oraz środowisko pracy oparte na bezstronności i wolne od wszelkiego rodzaju nacisków.

Przestrzeganie Prawa

Trzymamy się litery prawa oraz wszystkich obowiązujących wewnętrznych i zewnętrznych przepisów, wytycznych i standardów. Od naszych przełożonych oczekujemy przykładowego zachowania i zobowiązujemy się do budowania bezpiecznego środowiska pracy.

Przejrzystość

Z naszymi partnerami prowadzimy konstruktywny, przejrzysty i otwarty dialog, oparty na wzajemnym respekcie i profesjonalizmie.

2. Nasze podstawowe wartości odnoszące się do efektywności działań

Maksymalna efektywność

Dzięki ciągłemu rozwojowi naszych praktyk biznesowych oraz naszego know-how dążymy do uzyskania jak najlepszych efektów i chcemy w każdym obszarze naszej działalności utrzymać długotrwałą pozycję wiodącą. Wszelkie porażki traktujemy jako okazję do refleksji i wyciągnięcia odpowiednich wniosków na przyszłość.

Praca zespołowa

Jesteśmy w stanie osiągnąć o wiele więcej dla naszych partnerów łącząc nasze indywidualne mocne strony i umiejętności pracy zespołowej przejawiającej się w elastycznej współpracy.

Zaangażowanie

Doceniamy udział jednostki w naszym obecnym i przyszłym sukcesie i staramy się o jego obiektywną ocenę. W wynagrodzeniu uwzględniamy osobisty wkład w osiągnięcie zamierzonego celu, w zarządzanie i kontrolę oraz w pracę zespołową. Wszyscy pracownicy przyczyniają się swą ciągłą pracą i pełnym zaangażowaniem do osiągnięcia naszych wspólnych celów.

Kultura ryzyka

Wszelkie ryzyka podejmujemy z pełną świadomością, zdyscyplinowaniem i rozwagą. W interesie i dla ochrony naszych partnerów przywiązujemy największą wagę do niezależnych procedur dotyczących zarządzania ryzykiem, procedur przestrzegania prawa i procedur kontroli rewizyjnej w połączeniu z przejrzystymi zasadami odpowiedzialności, jaka spoczywa na kadrze menadżerskiej.

Zyskowość/Sukces gospodarczy

Jesteśmy zobowiązani do osiągnięcia długotrwałej zyskowości, która pozwala nam na wdrażanie naszych strategii, dokonywanie długoterminowych inwestycji, stosowne wynagradzanie naszych pracowników oraz wypracowywanie zadowalających zysków kapitałowych. Przestrzeganie naszych podstawowych zasad etycznych stanowi dla nas jednak wartość nadrzędną w stosunku do kwestii osiągnięcia zysku.

CZĘŚĆ I

ZASADY

1. Cel zakres obowiązywania

Kodeks Etyczny służy kompleksowemu przedstawieniu zasad wspólnych dla firmy Cewar, naszej kadry menadżerskiej oraz dla naszych pracowników. Nasz Kodeks ma zapobiegać popełnianiu błędów i popierać omówione poniżej wartości i zasady.

Przestrzegania tych wartości i zasad oczekuje się zarówno od Członków Zarządu jak i od kadry menadżerskiej oraz wszystkich pracowników.

Zakres obowiązywania tych zasad rozciąga się zasadniczo na wszystkie działy i obszary działania firmy, o ile pozwalają na to obowiązujące w danym przypadku przepisy prawa. Stać na straży tych przepisów należy również do naszych obowiązków.

2. Zasady ogólne

2.1 Prawo i standardy postępowania

Firma Cewar przestrzega wszelkich ustaw i innych miarodajnych przepisów obowiązujących w kraju i za granicą. Ponadto firma promuje i wspiera krzewienie zasad Kodeksu Postępowania Międzynarodowej Izby Handlowej ICC „Wytyczne postępowania w walce z korupcją w biznesie” oraz „Business Principles for Countering Bribery in the Engineering & Construction Industry” w wersji obowiązującej w danym kraju. Firma Cewar wspiera również starania, mające na celu zwiększenie przejrzystości działań oraz utrzymanie etycznych standardów postępowania.

2.2 Wzięcie odpowiedzialności za naszą biznesową działalność wiąże się nierozdzielnie z koniecznością dbania o to, aby ten biznes przynosił odpowiednie zyski, aby utrzymana została solidna baza finansowa, a ryzyka utrzymywane były na odpowiednim poziomie. Osiąganie zysku nie może być jednak celem nadrzędnym i usprawiedliwiać naruszanie przepisów prawa i nieprzestrzeganie standardów postępowania.

2.3 Rozróżniamy następujące zakresy odpowiedzialności i dążymy do osiągnięcia poniższych celów:

- Wobec klientów: Nasze działania nastawione są na spełnianie uzasadnionych wymagań i oczekiwań klientów. Jesteśmy w stanie sprostać potrzebom rynku dzięki bliskiemu kontaktowi z klientem, profesjonalizmowi, innowacyjności oraz odpowiedniej relacji ceny do jakości świadczonych usług. Otwarcie wymieniamy się z naszymi klientami informacjami i doświadczeniami oraz zapewniamy odpowiedni stopień poufności i dyskrecji.
- Wobec pracowników: W celu realizacji celów przedsiębiorstwa stawiamy na wydajność i kompetencje naszych pracowników. Poprzez podnoszenie kwalifikacji zapewniamy odpowiedni poziom wiedzy w przedsiębiorstwie, wspieramy indywidualny rozwój każdego pracownika, dbamy o zapewnienie stosownych informacji i odpowiednie warunki pracy. Każdy pracownik powinien sam aktywnie uczestniczyć w procesie zdobywania informacji, powinien dążyć do pogodzenia własnych celów z celami przedsiębiorstwa i te ostatnie traktować priorytetowo.
- Wobec dostawców i podwykonawców: Mając na uwadze jakość i efektywność ekonomiczną naszych usług polegamy również na doświadczeniu i potencjale odpowiednio dobranych dostawców i podwykonawców.
- Wobec kontrahentów: Nasze przedsiębiorstwo przekonuje ceną, osiągnięciami, jakością oraz przydatnością oferowanych produktów czy usług. Jesteśmy bezstronni wobec wszystkich

naszych kontrahentów. Wszyscy pracownicy zobowiązani są do uczciwości i przejrzystości w kwestiach dotyczących tworzenia umów, ustalania cen oraz sprawozdawczości finansowej.

2.4 Poufność

Tajemnice dotyczące firmy i tajemnice handlowe należy traktować poufnie. Dotyczy to również innych informacji, których poufne traktowanie leży w interesie zarówno firmy Cewar jak i jej kontrahentów i klientów. Informacji tych nie należy ujawniać osobom nieupoważnionym bez uprzedniej zgody osoby uprawnionej do zniesienia klauzuli poufności. Zobowiązanie to pozostaje w mocy po ustaniu stosunku pracy lub po zakończeniu każdego innego stosunku umownego.

2.5 Zbiorowe i społeczne zaangażowanie.

Wszelkie zaangażowanie naszych pracowników w sprawy społeczne, o ile stosowne, jest przez nas mile widziane. Wspieramy wybrane organizacje i instytucje reprezentujące cele humanitarne, społeczne, użyteczności publicznej, kształtujące i kulturalne.

3. Kierownictwo przedsiębiorstwa wzorem dla pozostałych

Kierownictwo przedsiębiorstwa ma swym nienagannym pod względem etycznym zachowaniem stanowić wzór dla pozostałych pracowników. To nienaganne pod względem etycznym zachowanie na stanowisku pracy objawia się uczciwością i bezstronnością w relacjach z pracownikami, klientami, dostawcami, konkurencją, urzędami oraz opinią publiczną. Uczciwość i dobra opinia naszego przedsiębiorstwa mają szczególne znaczenie dla jego sukcesu.

4. Zasady polityki personalnej

4.1 Wydajność i kompetencje naszych pracowników

Wydajność i kompetencje naszych pracowników to aspekty, do których przywiązujemy szczególną wagę, gdyż od nich zależy w głównej mierze osiągnięcie celów stawianych w naszym przedsiębiorstwie. W związku z tym prowadzimy zakrojony na szeroką skalę program wspierania osobowego i zawodowego rozwoju naszych pracowników polegający na prowadzeniu regularnych rozmów, oparty na otwartej komunikacji oraz dbamy o stosowny przepływ informacji i odpowiednie warunki pracy. Również bezpieczeństwo i zdrowie naszych pracowników są dla nas bardzo ważne.

Relacja między pracodawcą a pracownikiem opiera się na następujących filarach:

- na wspólnym zrozumieniu, że przestrzeganie etycznych i prawnych standardów w biznesie leży w interesie zarówno przedsiębiorstwa, jak i samych pracowników;
- na otoczeniu pracy, które przyciąga, wspiera i przywiązuje do naszego przedsiębiorstwa pracowników o bardzo wysokich kwalifikacjach;
- na równości szans, niezależnie od rasy, narodowości, płci, orientacji seksualnej, religii, stopnia niepełnosprawności czy wieku;
- na środowisku pracy pozbawionym dyskryminacji, molestowania lub represji;
- na polityce „otwartych drzwi”, która umożliwi wszystkim pracownikom jednakowy dostęp do kadry menadżerskiej.

4.2 Szacunek i uczciwość względem przełożonych, kolegów i pracowników.

Jakość współpracy pomiędzy przełożonymi a podwładnymi, kolegami i pracownikami ma szczególne znaczenie w budowaniu sukcesu firmy. Nienaganne postępowanie w kontaktach z innymi, przejawiające się szacunkiem i otwartością wobec każdego i polegające na unikaniu nieuczciwych zachowań, zapewnia nie tylko odpowiednią komunikację i otwartość, będące elementami kultury przedsiębiorstwa, ale również ma istotny wpływ na jego wizerunek. Takie zachowanie, gwarantowane przez odpowiednie środki instytucjonalne, wynika z zaufania. Jesteśmy zatem zobowiązani do rzeczowego rozwiązywania sytuacji problemowych, podchodząc z respektem

i szacunkiem do osób będących podmiotem danego konfliktu, mając na uwadze budowanie zaufania i działając zgodnie z ideałami obowiązującymi w przedsiębiorstwie.

5. Odpowiedzialność Kadry Kierowniczej i pracowników.

Każdy członek Zarządu, każdy menadżer oraz każdy pracownik jest odpowiedzialny za:

- przestrzeganie prawa, wytycznych i przepisów oraz zasad wewnętrznych firmy Cewar łącznie z wartościami i zasadami ujętymi w Kodeksie Etycznym;
- znajomość wytycznych i powszechnie stosowanych praktyk firmowych na poszczególnych płaszczyznach działania oraz ich skrupulatną realizację;
- omawianie problemu i interweniowanie w przypadkach naruszania standardów postępowania;
- angażowanie się w pracę zespołową i efektywne działanie ukierunkowane na wspólne osiąganie wyznaczonych celów;
- przyczynianie się do tworzenia atmosfery pracy, w której czynnikami nadrzędnymi są zaufanie, profesjonalizm, wydajność, szacunek oraz poczucie własnej godności;
- działanie w oparciu o zasadę dobrej wiary, odpowiedzialnie, z odpowiednią starannością i kompetencjami oraz nie ukazywania faktów w krzywym zwierciadle;
- obiektywne działanie, jednak bez podporządkowywania tego działania własnym osądom;
- ochronę majątku i zasobów firmy Cewar;
- działanie w sposób etyczny i uczciwy, między innymi w sytuacjach sprzyjających powstawaniu potencjalnych lub realnych konfliktów interesów;
- bezstronne traktowanie klientów, dostawców, konkurentów i innych współpracowników bez czerpania nieuzasadnionych korzyści własnych poprzez nieetyczne zachowanie względem innych;
- zgłaszanie przypadków naruszania przepisów i innych niepoprawnych zachowań, zgodnie z procedurą i wytycznymi obowiązującymi w firmie Cewar, co pozwoli na ich właściwe potraktowanie;
- regularne uczestniczenie w oferowanych przez firmę szkoleniach i działaniach rozwojowych;
- dowiedzenie swych menedżerskich umiejętności poprzez przejrzyste wytyczanie zasad polityki wobec klienta, wzorowe zaangażowanie własne, wiarygodność i dotrzymywanie obietnic, stosowny nadzór nad podwładnymi, kontrola zasad przestrzegania prawa oraz tworzenie otoczenia firmy sprzyjającego jak najefektywniejszej pracy zatrudnionych w niej pracowników.

6. Konkretnie zasady postępowania w zakresie istotnych spraw dotyczących polityki firmy

6.1. Zasady Przestrzegania Prawa przedsiębiorstwa.

Od wszystkich członków Zarządu, kadry menadżerskiej, pracowników i partnerów biznesowych oczekujemy, że w podejmowaniu wszelkich biznesowych decyzji i działań będą kierować się obowiązującymi przepisami i innymi miarodajnymi wytycznymi obowiązującymi w kraju i za granicą.

6.2 Dokumentacja gospodarcza, prawidłowa sprawozdawczość finansowa i rozliczenia.

Wszystkie transakcje handlowe muszą być dokumentowane w sposób kompletny i nienaganny, zgodnie z przepisami prawnymi i wewnętrznymi przepisami obowiązującymi w firmie Cewar. Nie należy prowadzić żadnych dodatkowych ksiąg ani zapisów. Ponadto wszyscy pracownicy zajmujący się księgowością finansową i rachunkiem kosztów zobowiązani są do przejrzystego sporządzania dokumentów księgowych zgodnie ze stanem rzeczywistym i z uwzględnieniem zasady prawdy kosztowej.

6.3 Przestrzeganie prawnych zasad konkurencji

Firma Cewar zobowiązuje się do przestrzegania zasad uczciwej i otwartej konkurencji na rynkach całego świata. Nasze przedsiębiorstwo, jego pracownicy lub pełnomocnicy nie mogą podejmować żadnych działań mogących w jakikolwiek sposób kolidować z obowiązującą literą prawa, jak wchodzenia w jakiegokolwiek układy z innymi przedsiębiorstwami czy ustalanie konkretnych sposobów działania, mających na celu uniemożliwienie, ograniczenie bądź zafałszowanie działań konkurencji. W stosunkach handlowych nie dopuszczamy się żadnych nieuczciwych praktyk, które mogłyby wpływać na niekorzyść naszych konkurentów czy innych podmiotów obecnych na rynku.

6.4 Odrzucenie nielegalnych warunków zatrudnienia.

Przestrzeganie wszystkich przepisów i norm z zakresu prawa pracy i prawa socjalnego jest sprawą oczywistą dla wszystkich osób w przedsiębiorstwie. Wszyscy pracownicy zostali ponadto poinformowani, że mogą wymagać przestrzegania tych zasad również od dostawców i podwykonawców oraz do kontrolowania przestrzegania tych zasad w ramach możliwości, jakie daje im prawo. W przeciwnym razie należy zaniechać bądź zakończyć współpracę z takimi zleceniobiorcą.

CZĘŚĆ II REALIZACJA

1. Komunikacja

1.1. Zasady

Zarząd i kadra menadżerska dbają o to, aby pracownicy przestrzegali wszystkich istotnych przepisów i ustaleń, które się do nich odnoszą. Wszyscy pracownicy są regularnie informowani o tych przepisach i o zasadach zawartych w Kodeksie Etycznym. Przestrzeganie tych zasad jest bezwzględnie wymagane.

Przywiązujemy szczególną wagę do odpowiedniej komunikacji z naszymi partnerami, opartej na szacunku, profesjonalizmie i nowoczesnych zasadach. Informacje, których udzielamy, zwłaszcza urzędом i opinii publicznej muszą być we wszystkich aspektach kompletne, bezstronne, trafne, obiektywne, aktualne i zrozumiałe.

W trakcie implementacji zobowiązujemy się do postępowania zgodnie z przepisami i zasadami obowiązującymi w danych przedsiębiorstwach i obszarach działania przedsiębiorstw.

Komunikacja opiera się na następujących zasadach:

- Komunikujemy się otwarcie, przejrzysto, odpowiednio wcześniej;
- Przekazujemy informacje naszym pracownikom wcześniej lub w tym samym czasie, co naszym partnerom;
- Z zasady nie udzielamy żadnych informacji na temat naszych stosunków z klientami, nie mówimy o sprawach dotyczących poszczególnych pracowników, konkurencji ani na temat prowadzonych na bieżąco badań.

1.2. Środki służące przekazywaniu treści Kodeksu Etycznego.

Aby w odpowiedni sposób przekazać wszystkim pracownikom treść Kodeksu Etycznego i dzięki temu zagwarantować przestrzeganie jego zasad, firma Cewar wypracowała następujący sposób postępowania:

- Wydrukowany egzemplarz Kodeksu Etycznego zostanie przekazany każdemu pracownikowi;
- Treść Kodeksu Etycznego będzie w sposób obrazowy przedstawiana na wszystkich posiedzeniach kadry zarządzającej;
- Kodeks Etyczny zostanie opublikowany w intranecie i na stronie internetowej przedsiębiorstwa;
- Treść Kodeksu Etycznego będzie przekazywana w ramach szkoleń „face-to-face”;

- Kodeks Etyczny będzie przedstawiany przy zawieraniu umów o pracę, a jego treść będzie stanowić integralną część tej umowy w zakresie odpowiadającym literze prawa;
- Wszyscy nasi partnerzy handlowi zapoznają się z treścią Kodeksu Etycznego.

2. Wewnętrzne środki organizacyjne

Gwarancja przestrzegania zasad Kodeksu Etycznego jest dla nas celem nadrzędnym, stąd nasze starania polegające na zastosowaniu wszystkich dostępnym nam środków, instrumentów i procedur zatwierdzających służących osiągnięciu tego celu.

2.1. System aktywnego zarządzania ryzykiem służy wczesnemu rozpoznaniu, unikaniu i redukcji zwłaszcza tego rodzaju ryzyk, które stanowią zagrożenie dla istnienia przedsiębiorstwa, mogą mieć negatywny wpływ na jego rozwój, bądź pozwala Kierownictwu firmy rozpoznanie przypadków daleko idących naruszeń zasad lub statutów oraz regulaminów firmy ze strony kadry kierowniczej przedsiębiorstwa. W skład tego systemu wchodzi również walka z korupcją.

2.2. Szkolenie i doskonalenie zawodowe.

Przestrzeganie zasad Kodeksu Etycznego znajduje swój wyraz zarówno w wytycznych dotyczących standardów postępowania obowiązujących w przedsiębiorstwie, w umowach o pracę i innych umowach, jak i w zakresie szkoleń i doskonalenia zawodowego. Za pomocą konkretnych informacji i zabiegów wzmacnia się poczucie wrażliwości na konkretne typy zachowań, przy czym główny nacisk kładzie się na przekazanie stosownych informacji w obszarach szczególnie zagrożonych korupcją jak zakupy i sprzedaż. Celem wszystkich szkoleń i zajęć doskonalenia zawodowego jest przekazanie pracownikom wagi treści Kodeksu Etycznego, aby mogli przyjąć ją za zasadę swojego postępowania. Treści zawarte w Kodeksie Etycznym przekazywane są w sposób obrazowy m.in. w ramach zajęć szkoleniowych i komunikacji na przykładach z życia codziennego.

3. Kontrola

3.1. Kontrola wdrożenia.

Doświadczenie pokazuje, że wdrażanie zasad organizacyjnych może zakończyć się sukcesem tylko wtedy, gdy towarzyszy im zastosowanie odpowiednich środków kontroli. Takie zabiegi podejmowane są przez przedsiębiorstwo oraz przez osoby i instytucje spoza firmy pod postacią stosownych kontroli.

3.2. System kontroli

Uzupełnieniem mechanizmów kontrolnych działających w naszym przedsiębiorstwie oraz wsparciem w przekazywaniu i omawianiu istotnych obszarów zagadnień związanych z księgowością, wewnętrznym systemem kontroli i audytów finansowych jest działalność kontroli zewnętrznej, której zobowiązujemy się poddawać. Nasze kadry kierownicze współpracują bez ograniczeń z instytucjami kontroli, aby mieć tym samym swój wkład w znajdowaniu rozwiązań i ich wdrażania w odpowiednim czasie.

3.2.1. Zewnętrzny system kontroli

Zewnętrzny system kontroli składa się z:

- corocznych Audytów Finansowych, w ramach których biegły rewident przedstawi ewentualne projekty racjonalizatorskie w ramach wystąpienia. Wystąpienie pokontrolne będzie zawierać informacje uzupełniające, w których biegły dokona podsumowania ustaleń i wskazówek, do których doszedł przy okazji tej kontroli oraz będzie zawierać wnioski racjonalizatorskie dotyczące wewnętrznego systemu kontroli, wskazówki dotyczące skutków podatkowych oraz przedstawi ryzyka lub zidentyfikowane wskaźniki przyszłych sytuacji kryzysowych, które uda mu się stwierdzić w toku prowadzonej kontroli końcowej;

- certyfikatów zarządzania jakością w ramach uznanych międzynarodowych standardów.

3.3. Sankcje

W przypadku naruszenia zasad postępowania obowiązujących w przedsiębiorstwie oraz przepisów prawnych będą uruchamiane stosowne wewnętrzne mechanizmy oraz prawne środki dyscyplinarne (również wynikające z przepisów prawa pracy) - od upomnienia do zwolnienia - aby, nie zważając na konsekwencje karne, adekwatnie reagować na tego typu zachowania i zapobiegać w przyszłości podobnym sytuacjom.

4. Ciągły rozwój

Niniejszy Kodeks Etyczny nie stanowi wprawdzie dla firmy prawnie wiążących zobowiązań ani też nie upoważnia pracowników czy innych osób do jakichkolwiek roszczeń prawnych, jednak dokonując ciągłej rewizji tego Kodeksu oraz naszego dotychczasowego zachowania dokonujemy jednocześnie oceny naszych doświadczeń, aby móc stale dbać o coraz bardziej konsekwentne przestrzeganie zasad i wartości zawartych w tym Kodeksie.