

# KODEKS ETYKI

## Wstęp

Naczelną zasadą obowiązującą w naszej organizacji jest przestrzeganie praw człowieka wynikających z Konstytucji RP oraz ratyfikowanych traktatów międzynarodowych.

Innymi głównymi zasadami w prowadzeniu działalności przez Boltech Sp. z o.o. są uczciwość, rzetelność i przejrzystość podejmowanych działań. Uznajemy, że te wartości są też najważniejsze dla wszystkich pracowników podczas realizacji ich codziennych obowiązków. Sumienne wykonywanie zadań, profesjonalizm i kompetencja w każdym działaniu sprzyjają podnoszeniu jakości efektów pracy, a więc także zadowoleniu klientów, udziałowców oraz dostawców.

Ponadto, pracownicy okazują szacunek dla różnorodności innych osób zatrudnionych w Spółce i deklarują stosowanie zasady równego traktowania - bez względu na takie cechy jak wiek, płeć, poglądy polityczne, narodowość czy kolor skóry.

Dążeniu do przejrzystości podejmowanych działań sprzyjają szczegółowe zasady postępowania, ujęte w niniejszym Kodeksie Etyki.

### 1. Cel wprowadzenia Kodeksu Etyki

Niniejszy Kodeks Etyki to zbiór norm, zasad i wytycznych, które określają etyczne postępowanie w trakcie prowadzenia działalności przez firmę Boltech Sp. z o.o. (zwaną dalej również „Firmą”). Zawarte w nim wartości i uregulowania mają zastosowanie do wszystkich pracowników i innych osób pracujących w Boltech Sp. z o.o. Stałe przestrzeganie zasad i wartości etycznych umożliwia z jednej strony budowę pozytywnego wizerunku Firmy na rynku, a z drugiej - wzmocnienie identyfikacji pracowników z Firmą, dzięki czemu wzrasta efektywność wykonywanej przez nich pracy.

### 2. Misja i wartości Firmy

Misja Spółki to produkcja kruszyw dolomitowych, wyrobów cynkowych, wyrobów poliuretanowych oraz obudów górniczych, a także szeroko pojęte usługi transportowo-sprzętowe i mechaniczno-budowlane o najwyższych parametrach jakościowych, przy zastosowaniu technologii zapewniającej ochronę środowiska naturalnego oraz odpowiedzialne wykorzystanie zasobów naturalnych.

Firma działa w trosce o zadowolenie klientów, przy jednoczesnym poszanowaniu pracowników, zapewnieniu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz stosując się do przepisów dotyczących uczciwej konkurencji.

W osiągnięciu tego celu Firma wymaga od pracowników przestrzegania najwyższych standardów postępowania, w tym zasad określonych w niniejszym Kodeksie Etyki.

### 3. Polityka zatrudniania i wynagradzania

Wszyscy Pracownicy Firmy są traktowani równo w zakresie warunków zatrudnienia oraz mają zapewniony równy dostęp do awansu i szkoleń podnoszących ich kwalifikacje zawodowe.

Kreując politykę zatrudnienia, Firma przestrzega w szczególności zakazu dyskryminacji, zakazu pracy przymusowej, stosowania kar cielesnych, przymusu psychicznego i fizycznego oraz znieważania.

W procesie rekrutacji stosuje się wyłącznie kryteria oparte na kwalifikacjach i umiejętnościach kandydatów. Wynagrodzenie za pracę jest uzależnione od wkładu pracownika w działalność Firmy.

#### **4. Zakaz dyskryminacji, molestowania i mobbingu**

Firma jest zaangażowana w zapewnianie równych szans wszystkim swoim pracownikom, zarówno w odniesieniu do pracy, jak i rozwoju kariery zawodowej.

Kierownik każdego działu dba o to, by pracownicy na każdym szczeblu, etapie i pod każdym aspektem, począwszy od rekrutacji, szkolenia, wynagrodzenia, promocji, przypisywania stanowisk, odpowiedzialności, przez cele, aż do oceny postępów, okres zatrudnienia byli traktowani zgodnie ze swoimi umiejętnościami, unikając przy tym wszelkich form dyskryminacji, a w szczególności dyskryminacji ze względu na rasę, płeć, wiek, narodowość, wyznawaną religię i osobiste przekonania.

Firma wymaga od wszystkich pracowników, w tym w szczególności od osób zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych i zarządzających, przestrzegania przepisów zakazujących jakiegokolwiek dyskryminacji z powodu wieku, rasy, płci, pochodzenia etnicznego, narodowości, religii, zdrowia, niepełnosprawności, stanu cywilnego, preferencji seksualnych, poglądów politycznych lub filozoficznych, przynależności do związków zawodowych lub innych cech chronionych przez prawo.

W Firmie zabronione jest:

- a) stosowanie dyskryminacji w jakiegokolwiek formie,
- b) stosowanie mobbingu w każdej formie, a w szczególności: upokarzanie, obrażanie, ublżanie i zastraszanie pracowników,
- c) molestowanie seksualne w każdej formie,
- d) wykorzystywanie swojej pozycji zawodowej do osiągnięcia osobistych korzyści lub naruszania dóbr osobistych innych pracowników,
- e) rozpowszechnianie informacji nieprawdziwych, plotek, pomówień dotyczących innych pracowników.

W Firmie nie akceptuje się żadnych form nękania, prześladowania i poniżania pracowników, a każdy pracownik jest zobligowany do piętnowania i zgłaszania wszelkich przejawów mobbingu i dyskryminacji w Firmie kierownictwu Firmy. Zabronione jest podejmowanie działań odwetowych wobec pracowników dokonujących takiego zgłoszenia w dobrej wierze. Zasady te zostały ujęte w wewnętrznej **Polityce Antymobbingowej**, do której stosowania zobowiązali się wszyscy pracownicy.

#### **5. Podstawowe zasady związane z pracą w Firmie**

Pracę w Firmie cechują następujące zasady:

- a) pracownik winien dążyć do ciągłego samodoskonalenia oraz osiągnięcia w pracy jak najlepszych wyników na miarę swojej wiedzy, doświadczenia, kwalifikacji i zdolności, dzięki czemu przyczynia się do doskonalenia działalności Firmy jako całości,
- b) pracownik powinien dzielić się wiedzą i doświadczeniem zawodowym z innymi pracownikami,

- c) pracownik powinien dbać o dobrą atmosferę pracy opartą na zasadach etyki i wysoką kulturę osobistą, sprzyjające efektywności działania,
- d) pracownik powinien dbać o dobre stosunki międzyludzkie, przestrzegając ogólnie przyjętych zasad poprawnego zachowania i poszanowania praw człowieka,
- e) pracownik, pracując w zespole, powinien dążyć do zgodnej współpracy i eliminacji sytuacji konfliktowych,
- f) pracownicy nie mogą być w jakikolwiek sposób wykorzystywani przez Firmę do działań sprzecznych z zapisami niniejszego Kodeksu,
- g) pracownik powinien wykazywać należyty szacunek względem nazwy i znaku firmowego Firmy oraz utożsamiać się z marką Firmy, która stanowi unikatową wartość,
- h) kadra kierownicza zobowiązana jest do kształtowania właściwej atmosfery pracy, wspierającej efektywność pracy, przede wszystkim poprzez reprezentowanie partnerskiego podejścia do pracowników, wspieranie pracy zespołowej i wymianę wiedzy pomiędzy pracownikami.

## **6. Środowisko pracy, zdrowie i bezpieczeństwo pracowników**

Firma respektuje i realizuje przepisy prawa pracy regulujące zasady bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przekazuje swoim pracownikom niezbędne informacje z zakresu BHP, a także zobowiązuje pracowników do zapoznawania się z tymi informacjami we własnym zakresie.

Pracownicy winni są dołożyć wszelkich starań, by utrzymać dobre środowisko pracy, w którym godność każdej osoby jest respektowana, w szczególności poprzez przestrzeganie zakazu niewykonywania pracy pod wpływem alkoholu lub narkotyków oraz niepalenia w miejscu pracy (z wyjątkiem terenów na zewnątrz, gdzie palenie nie jest zabronione) w celu ochrony ich zdrowia.

Pracownicy zobowiązani są zgłaszać wszelkie formy naruszenia obowiązków z zakresu BHP zarówno przez innych pracowników, jak i przez Pracodawcę, a także informować Pracodawcę o wszelkich zauważonych przez nich wypadkach przy pracy i innych zdarzeniach mogących mieć taki charakter.

## **7. Ograniczenie wpływu prowadzonej działalności na środowisko naturalne**

Troska o środowisko naturalne i jego ochrona stanowią są kwestiami o niezwykle istotnym znaczeniu dla pracowników Firmy, którzy podejmują starania dla zapewnienia, aby działalność Boltech Sp. z o.o. była zgodna z obowiązującymi przepisami prawa dotyczącymi ochrony środowiska i stosują się do wytycznych wydawanych przez Firmę w tym zakresie.

Boltech Sp. z o.o. jest liczącym się podmiotem w zakresie produkcji wyrobów cynkowych i poliuretanowych w kraju, w zakresie produkcji kruszyw dolomitowych w regionie a miejscowo w zakresie usług transportowo-sprzętowych oraz mechaniczno-budowlanych. Ochrona środowiska naturalnego i minimalizowanie uciążliwości związanych z funkcjonowaniem jest priorytetem Spółki.

Stosowany w Boltech Sp. z o.o. w zakresie produkcji i sprzedaży, Zintegrowany System Zarządzania jest oparty na normach PN-EN 9001:2015 i 14001:2015, oraz PN-N 18001:2004. Jest to spójny system, który umożliwia skuteczne zarządzanie wieloma aspektami Firmy, co jest gwarancją wysokiej jakości produktów, zadowolenia klienta oraz ochrony środowiska.

Planowanie i realizowanie działań spółki Boltech Sp. z o.o. na rzecz środowiska naturalnego dotyczą w szczególności stosowania technologii zgodnych z najlepszymi dostępnymi technikami BAT, ograniczenia zużycia surowców, materiałów i energii, zmniejszania emisji zanieczyszczeń do środowiska, minimalizacja ilości wytwarzanych odpadów oraz właściwego z nimi postępowania, spełnienia wymagań prawnych i innych, które dotyczą aspektów środowiskowych, podnoszenia świadomości pracowników w zakresie wpływu wykonywanej przez nich pracy na środowisko naturalne oraz potencjalnych konsekwencji niestosowania się do obowiązujących zasad postępowania.

## **8. Korzystanie z majątku Firmy**

Pracownicy wykorzystują dostępny majątek Firmy (w tym m.in. samochody, telefony, komputery, powierzchnię biurową, oprogramowanie komercyjne, specjalistyczne urządzenia teleinformatyczne i pomiarowe itp., a także towary produkowane przez Firmę) wyłącznie w celu i w zakresie pełnienia swoich obowiązków służbowych - na zasadach obowiązujących w Firmie.

Zabronione jest wykorzystywanie majątku firmy w sposób nielegalny lub w celu osiągnięcia osobistych korzyści materialnych i niematerialnych.

## **9. Zasada nieprowadzenia działalności konkurencyjnej**

W Firmie zabrania się prowadzenia przez Pracowników bez zgody Firmy działalności konkurencyjnej, a w szczególności współpracy z firmami konkurencyjnymi do Firmy, tzn. takimi, których interesy kolidują z interesami Firmy (konflikt interesów), w zakresie:

- a) świadczenia im usług doradczych lub konsultacyjnych,
- b) świadczenia pracy lub pełnienia jakichkolwiek funkcji we władzach firmy konkurencyjnej,
- c) posiadania udziałów/akcji firmy konkurencyjnej,
- d) podejmowania decyzji lub wpływania na podjęcie decyzji o nawiązaniu współpracy z kontrahentem, u którego Pracownik posiada udziały (akcje) albo zatrudnionym lub właścicielem jest członek najbliższej rodziny.

## **10. Stosunki z klientami**

Firma traktuje wszystkich swoich klientów uczciwie i bezstronnie, niezależnie od wielkości zawieranych z nimi transakcji.

Celem Firmy jest dostarczanie klientom produktów i świadczenie usług najwyższej jakości, które zaspokajają ich potrzeby.

Pracownicy negocjujący warunki umów są zobowiązani do zapewnienia prawdziwości i rzetelności wszystkich informacji, prezentacji i wypowiedzi, które są przekazywane klientom.

Żaden z pracowników Firmy nie ma prawa składać w imieniu Firmy jakichkolwiek oświadczeń lub przekazywać informacji na temat Firmy, jak również na temat jej klientów bez wcześniejszego upoważnienia przez zarządzającego Firmą, na podstawie pełnomocnictwa ogólnego lub szczegółowego.

Pracownicy Firmy nie są upoważnieni do przekazywania komukolwiek poufnych, wrażliwych i prywatnych informacji dotyczących klientów, o ile nie jest to niezbędne lub dozwolone w ramach łączącego Spółkę z klientem kontraktu.

## **11. Relacje z lokalną społecznością i polityka realizowana w obszarze społecznej odpowiedzialności biznesu**

Spółka Boltech Sp. z o.o. powstała 31.12.2013 roku poprzez połączenie się trzech spółek grupy kapitałowej ZGH Bolesław S.A. Zarząd Spółki od początku swojej działalności ma świadomość wpływu wywieranego przez jej działalność na najbliższe otoczenie społeczne.

Obecnie Boltech Sp. z o.o. jest jedną z większych firm działających w Małopolsce. Dlatego też Zarząd Spółki, mając świadomość ciężkiej na nim odpowiedzialności, traktuje kwestie społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR), a przede wszystkim dobre relacje ze społecznością lokalną, w sposób priorytetowy, mając świadomość, iż nakłady przeznaczane na wspieranie rozwoju lokalnego to długofalowa inwestycja, na której korzystają obie strony. Satysfakcja klientów, pracowników i szacunek społeczności lokalnej to równorzędne cele, nie mniej ważne, niż wysokie zyski.

Odpowiedzialny biznes to także strategia zarządzania, która pozwala minimalizować ryzyko i maksymalizować szansę na powodzenie Firmy w dłuższym okresie. To również umiejętność prowadzenia przedsiębiorstwa w taki sposób, aby zwiększyć jego pozytywne wkład w rozwój społeczeństwa i jednocześnie minimalizować negatywne skutki działalności gospodarczej. Odpowiedzialny biznes oznacza także sposób, w jaki nasza Firma na co dzień traktuje uczestników procesu rynkowego: klientów i partnerów biznesowych, pracowników i całą społeczność lokalną.

Spółka od wielu lat aktywnie działa w tym obszarze, sponsorując wiele społecznych inicjatyw i przedsięwzięć, głównie z powiatu olkuskiego. Boltech Sp. z o.o. regularnie wspomaga pomocą finansową miejscowe szkoły, parafie czy dom dziecka. Finansuje także działalność różnego rodzaju fundacji i stowarzyszeń, organizację imprez sportowych, kulturalnych i rozrywkowych oraz koncertów charytatywnych.

Podsumowując działania Boltech Sp. z o.o. w obszarze CSR mają na celu utrzymanie pozytywnego wizerunku Spółki jako znaczącego i solidnego pracodawcy na lokalnym rynku pracy, uzyskanie społecznej akceptacji i poparcia dla działań podejmowanych przez Spółkę oraz wizerunku Firmy ważnej dla lokalnych władz. Ponadto działania te pokazują Spółkę jako przedsiębiorstwo przyjazne środowisku naturalnemu, spełniające normy jakości, ochrony środowiska, bezpieczeństwa pracowników oraz przestrzegające ład korporacyjny.

## **12. Przestrzeganie tajemnicy, poufność, ochrona danych osobowych, ujawnianie informacji**

Dostęp do informacji poufnych i zastrzeżonych dotyczących działalności Firmy, w tym informacji o klientach i dostawcach, danych osobowych, mogą mieć tylko pracownicy, których stanowisko i obowiązki wymagają pracy z tymi danymi, wykorzystywania ich i przekazywania.

Zakres prawa do takiego dostępu jest uzależniony od charakteru stanowiska i zakresu obowiązków. Każdy z pracowników, któremu zostały powierzone informacje poufne lub zastrzeżone, musi zachować takie informacje w tajemnicy i wykorzystywać je tylko w dozwolonych celach.

Autoryzacja dostępu do informacji poufnych udzielana jest przez władze Firmy i podlega okresowej weryfikacji.

Wszelkie dane osobowe oraz informacje poufne winny być przetrzymywane w odpowiedniej bazie, do której dostęp powinien być ograniczony wyłącznie do osób posiadających autoryzację.

Informacje poufne stanowią w szczególności:

- \* informacje o wynegocjowanych pomiędzy stronami cenach,
- \* wyniki finansowe,
- \* prognozy i inne dane finansowe,
- \* dane kadrowe i osobowe,
- \* dane klientów,
- \* informacje dotyczące przejęć i zbycia firm,
- \* dane dotyczące nowych produktów,
- \* dane dotyczące zamówień,
- \* strategię działalności,
- \* strategię ulepszenia produktów,
- \* informacje techniczne,
- \* systemy,
- \* wynalazki,
- \* tajemnice handlowe,
- \* *know-how* opracowane lub nabyte przez Firmę,
- \* wszelkie inne informacje niepodane przez Firmę do informacji publicznej.

Jeżeli pracownik nie jest pewien, czy wolno mu przekazać lub wykorzystać informację będącą w jego posiadaniu, powinien skonsultować się ze swoim przełożonym.

Zobowiązania pracowników związane z zachowaniem w tajemnicy informacji poufnych pozostają w mocy po rozwiązaniu umowy o pracę, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa.

### **13. Zakaz przyjmowania i oferowania korzyści materialnych**

Pracowników Firmy, w związku z wykonywaniem swoich obowiązków służbowych, obowiązuje zakaz przyjmowania oraz zabiegania o korzyści materialne pochodzące od innych firm lub osób, w tym klientów i dostawców Firmy. Przez korzyści materialne rozumie się w szczególności środki pieniężne, prezenty, nagrody, kredyty, wycieczki, zatrudnienie lub usługę świadczoną przez klientów, kontrahentów, dostawców itp.

Przyjęcie korzyści materialnej może nastąpić tylko wtedy, gdy jej przedmiot ma charakter reklamowy, promocyjny lub jest przedmiotem o niewielkiej wartości, nieprzekraczającej 100 zł, zwyczajowo wręczanym w czasie uroczystych okazji i nie obliuguje do wzajemności.

Szczegółowe zasady wręczania i przyjmowania upominków opisane zostały w Procedurze antykorupcyjnej i ochrony sygnalistów, stanowiącej uzupełnienie niniejszego Kodeksu Etyki.

## **14. Konflikt interesów**

W Firmie istnieje zakaz kopiowania i wykorzystywania materiałów i informacji będących własnością Firmy bez zgody Firmy.

Pracownicy muszą unikać wszelkich sytuacji, które wiążą się lub mogą się wiązać z konfliktem między ich osobistymi interesami (lub interesami członków ich rodzin) a interesami Firmy, i nie mogą dopuszczać do zaistnienia sytuacji prowadzącej do powstania konfliktu pomiędzy interesem Firmy a prywatnym interesem pracownika.

Aby chronić pracowników oraz Firmę przed rzeczywistymi lub pozornymi konfliktami, w Firmie wprowadza się następujące zasady:

- a) pracownicy nie mogą posiadać jakichkolwiek udziałów w przedsiębiorstwach dostawców, klientów, konkurentów, firm doradczych i kontrahentów, jeżeli taka inwestycja mogłaby wywrzeć wpływ na ich decyzje biznesowe podejmowane w imieniu Firmy;
- b) pracownikom zabrania się dokonywania bezpośrednich transakcji z kontrahentem, to jest klientem, dostawcą, pośrednikiem, doradcą lub inną osobą trzecią, jeżeli pracownicy ci lub członkowie ich rodzin mają udziały w przedsiębiorstwach tych osób trzecich; w przypadku wystąpienia takiej sytuacji zainteresowany pracownik musi jednoznacznie zawiadomić dyrektora swojej jednostki i otrzymać pisemną zgodę na takie postępowanie;
- c) pracownicy nie mogą zatrudniać się poza Firmą u dostawców, klientów lub konkurentów Spółki ani wykonywać poza Firmą żadnej pracy, która może w sposób negatywny wpłynąć na wyniki pracownika lub podejmowane w ramach obowiązków służbowych decyzje.

Jakakolwiek sytuacja, która tworzy lub przyczynia się do potencjalnego zaistnienia konfliktu interesów pomiędzy prywatnym interesem pracownika a interesem Firmy, musi być natychmiast zgłoszona bezpośrednio odpowiedzialnej osobie. Każdy pracownik poinformuje, w formie pisemnej, swojego bezpośredniego zwierzchnika o prowadzeniu jakiegokolwiek działalności na rzecz innej firmy lub istnieniu jakichkolwiek relacji natury finansowej, handlowej, zawodowej, rodzinnej lub osobistej, która mogłaby wpłynąć na bezstronność prowadzenia działalności finansowej ze stroną trzecią.

Informacja, o której mowa powyżej, powinna być przez pracownika przekazana w momencie zapoznania się z niniejszym Kodeksem lub jeśli sytuacja taka zaistnieje w czasie późniejszym, niezwłocznie po jej zaistnieniu.

## **15. Nieuczciwa konkurencja, praktyki monopolistyczne**

Firma uczciwie współzawodniczy z konkurentami na rynku i nie podważa ich reputacji, koncentrując swoją uwagę na własnych możliwościach.

W kontaktach z konkurencją pracownicy Firmy unikają sytuacji umożliwiających przekazywanie poufnych informacji dotyczących Firmy.

Firma pozyskuje informacje dotyczące konkurencji środkami w pełni legalnymi. Nie stosuje środków nielegalnych takich, jak: szpiegostwo przemysłowe, zatrudnianie pracowników konkurencji, nakłanianie personelu konkurencji do ujawniania posiadanych przez nich informacji.

Firma nie stosuje restrykcyjnych praktyk handlowych, niezgodnych z prawem.

Firma przyznaje wartość priorytetową konkurencji i jest zobowiązana do przestrzegania wszelkich zasad obowiązującego prawa dotyczącego konkurencji, gdziekolwiek prowadzi swoją działalność.

Firma i jej pracownicy winni unikać działań takich, jak ustalanie karteli cenowych, ustanawianie podziału rynku, wprowadzanie ograniczenia produkcji lub sprzedaży, zawieranie umów wiązanych itp., które mogą stanowić naruszenia prawa konkurencji.

## 16. Postanowienia końcowe

Niniejszy Kodeks Etyki jest potwierdzeniem najwyższych standardów uczciwości i rzetelności w naszych wzajemnych relacjach.

Kodeks ten został udostępniony na stronie internetowej Spółki, a jego wersja drukowana dostępna jest do wglądu w każdej komórce organizacyjnej Firmy, tak aby każdy pracownik mógł zapoznać się z jego treścią.

Każdy pracownik jest odpowiedzialny za całkowitą zgodność swojego postępowania oraz postępowania pracownika bezpośrednio mu podległego z Kodeksem Etyki.

Firma oczekuje od swoich pracowników przestrzegania przepisów zawartych w niniejszym Kodeksie.

W celu należytego przestrzegania postanowień Kodeksu każdy pracownik Firmy powinien:

- a) w pełni zapoznać się ze szczegółami przepisów i polityki zawartej w Kodeksie dotyczącymi odpowiedzialności spoczywającej na nim, jak również uczestniczyć w odpowiednich szkoleniach,
- b) postępować i zachowywać się zgodnie z Kodeksem i powstrzymać się od działania, które może przynieść szkodę Firmie lub narażać na szwank jej uczciwość, bezstronność bądź reputację,
- c) konsultować się z Działem Radców Prawnych celem uzyskania informacji dotyczących interpretacji Kodeksu.
- d) bezzwłocznie zgłaszać jakiegokolwiek przypadki naruszenia Kodeksu do Działu Kontroli Wewnętrznej, który następnie przekazuje je Prezesowi Zarządu. W razie wpłynięcia takiego zgłoszenia, Prezes Zarządu zwraca się do Kierownika Działu Zarządzania Zasobami Ludzkimi oraz Działu Radców Prawnych w celu wyjaśnienia okoliczności faktycznych związanych z podejrzeniem naruszeniem Kodeksu i opracowania pisemnego stanowiska w tej sprawie. Na podstawie uzyskanych informacji Prezes Zarządu podejmuje decyzję, ewentualnie (w sytuacjach spornych, wymagających dodatkowego wyjaśnienia okoliczności zdarzenia) na podstawie polecenia powołuje Komisję ds. etyki określając jej skład i zasady procedowania. W każdej z tych sytuacji pracownik (osoba dokonująca zgłoszenia) jest powiadamiana o toczącym się postępowaniu i podjętych przez Prezesa Zarządu decyzjach.

Naruszenie niektórych zasad może silnie negatywnie wpłynąć na wizerunek, kontakty handlowe oraz sytuację finansową Firmy. Dlatego też w przypadku czynów nieetycznych związanych z dużą ich szkodliwością dla interesów i reputacji Firmy, możliwe jest zastosowanie sankcji wynikających z przepisów kodeksu pracy, włącznie z rozwiązaniem umowy o pracę.

Ponadto, jeżeli jest to uzasadnione okolicznościami, Firma może wszcząć względem pracownika postępowanie cywilne bądź karne i zastosować odpowiednie sankcje.