

Kodeks Etyki EWL

Preambuła

Kierując się wspólnymi wartościami takimi jak: współpraca, odpowiedzialność, otwartość, bycie fair, orientacja na Klienta, kwestionowaniem statusu quo oraz dążąc do ciągłego doskonalenia, celem wyznaczenia norm i wartości etycznych wyrażających standardy postępowania na rzecz wypełniania misji EWL oraz realizacji jej strategii, a także celem uświadomienia problemów etycznych, z jakimi można spotkać się w codziennej pracy oraz dążąc do wdrożenia skutecznego mechanizmu ich rozwiązywania, EWL przyjęła Kodeks Etyki EWL, do przestrzegania którego zobowiązani są wszyscy pracownicy i współpracownicy EWL.

Rozdział I. Zasady ogólne

§ 1. Definicje

Ilekcroć w Kodeksie jest mowa o:

- 1) EWL - należy przez to rozumieć spółkę **EWL Spółka Akcyjna** z siedzibą w Warszawie, adres: ul. Aleje Jerozolimskie 142B, 02-305 Warszawa, wpisana do rejestru przedsiębiorców prowadzonego przez Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie XII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego pod numerem KRS: 0000080338, posiadającą numer identyfikacji podatkowej NIP: 1132330806 oraz numer REGON: 017427248, oraz wszystkie inne spółki kontrolowane przez EWL Group Sp. z o.o.;
- 2) zarząd - należy przez to rozumieć osoby pełniące funkcje członków zarządu Spółki EWL S.A. oraz spółek powiązanych z EWL Group Sp. z o.o. osobowo lub kapitałowo;
- 3) manager – należy przez to rozumieć osoby, stojące na czele wyznaczonych zespołów lub osoby zajmujące najwyższe stanowiska w EWL. W szczególności są to osoby pełniące funkcję dyrektorów, kierowników oraz osoby pełniące funkcje ich zastępców;
- 4) pracownikach - należy przez to rozumieć osoby zatrudnione w EWL na umowie o pracę;
- 5) współpracownikach – należy przez to rozumieć osoby współpracujące z EWL na podstawie umów cywilnoprawnych lub świadczące na rzecz EWL usługi;
- 6) Klient B2C – należy przez to rozumieć osoby wykonujące pracę lub świadczące usługi na rzecz Klientów/Kontrahentów EWL w miejscach wyznaczonych przez EWL;
- 7) konflikcie interesów – należy przez to rozumieć sytuację, gdy osobiste działania lub relacje managera, pracownika, współpracownika utrudniają lub mogą utrudniać mu wykonywanie

Our values are:

- *being fair*
- *cooperation and empowerment*
- *openness*
- *customer focus*
- *challenging the status quo*

Get to know us and our vision better at ewl.com.pl/en/vision/



EWL SPÓŁKA AKCYJNA

West Station II,
Al. Jerozolimskie 142B,
02-305 Warsaw, Poland

Company registered at the District Court of Warsaw,
XII Economic Division

KRS: 0000080338 | NIP: 1132330806 | REGON: 017427248

obowiązków lub świadczenie usług w sposób obiektywny dla EWL oraz spółek powiązanych z nim osobowo lub kapitałowo lub gdy mogą, chociażby potencjalnie wpływać w jakikolwiek sposób na wykonywanie obowiązków wynikających ze stosunku pracy lub stosunku cywilnoprawnego. Uznaje się, że konflikt interesów może wystąpić w szczególności:

- w sytuacji, gdy osoby najbliższe pracownika, współpracownika są zatrudnione EWL lub przy realizacji, chociażby częściowo tych samych obowiązków;
- w sytuacji prowadzenia przez osobę najbliższą managera, pracownika lub współpracownika działalności konkurencyjnej dla EWL lub wykonywania przez tą osobę pracy na rzecz takiego podmiotu;
- gdy manager, pracownik, współpracownik lub ich bliski krewny, osoba najbliższa, firmy z którymi są związani osobowo lub kapitałowo, czerpią lub mogą czerpać prywatne korzyści z transakcji zawieranej w imieniu EWL, zwłaszcza z klientami lub dostawcami; w szczególności niedopuszczalne jest pobieranie jakichkolwiek opłat od klientów EWL, czy uzależnianie od takiej opłaty współpracy z którąkolwiek ze spółek z EWL;
- gdy manager, pracownik, współpracownik lub ich bliski krewny, osoba najbliższa, firmy z którymi są związani osobowo lub kapitałowo czerpią lub mogą czerpać prywatne korzyści w wyniku nie zawarcia transakcji w imieniu EWL, zwłaszcza z klientami lub dostawcami lub w wyniku zakończenia przez EWL współpracy z klientami lub dostawcami;

8) osobie najbliższej – należy przez to rozumieć osobę, o której mowa w art. 115 § 11 Kodeksu karnego z 1997 r., tj. małżonek, wstępny, zstępny, rodzeństwo, powinowaty w tej samej linii lub stopniu, osoba pozostająca w stosunku przysposobienia oraz jej małżonek, a także osoba pozostająca we wspólnym pożyciu;

9) tajemnicy przedsiębiorstwa – należy przez to rozumieć wszelkie niepodane do publicznej wiadomości informacje, w szczególności techniczne, technologiczne, handlowe, organizacyjne oraz inne mające znaczenie gospodarcze dla EWL. Tajemnicę przedsiębiorstwa stanowią w każdym przypadku, bez konieczności dodatkowego zastrzegania poufności, informacje należące do którejkolwiek z następujących kategorii:

- informacje dotyczące pracowników, współpracowników, wykonawców, osób wykonujących zlecenie, kontrahentów oraz klientów,
- informacje dotyczące treści wewnętrznych dokumentów obowiązujących w EWL,
- informacje dotyczące umów zawieranych przez EWL,
- informacje dotyczące umów zawieranych przez spółki powiązane osobowo lub kapitałowo z EWL,
- informacje dotyczące zasad i procedur świadczenia Usług,
- informacje dotyczące stosowanych cen i zasad rozliczeń,
- informacje dotyczące polityki kadrowej,

Our values are:

- *being fair*
- *cooperation and empowerment*
- *openness*
- *customer focus*
- *challenging the status quo*

Get to know us and our vision better at ewl.com.pl/en/vision/



EWL SPÓŁKA AKCYJNA

West Station II,
Al. Jerozolimskie 142B,
02-305 Warsaw, Poland

Company registered at the District Court of Warsaw,
XII Economic Division

KRS: 0000080338 | NIP: 1132330806 | REGON: 017427248

- strategii biznesowej, planu rozwoju EWL, know-how i rozwiązań organizacyjno-prawnych z których korzysta EWL,

10) własności intelektualnej – należy przez to rozumieć m.in. znaki towarowe, marki, projekty, loga, prawa autorskie, wynalazki, patenty, know-how i tajemnice handlowe;

11) łapownictwie i korupcji – należy przez to rozumieć oferowanie, obiecywanie, wręczanie, żądanie lub przyjmowanie łapówki lub nielegalnej zachęty, której skutkiem jest osiągnięcie korzyści osobistej lub przewagi przez odbiorcę (lub inną osobę lub organizację związaną z odbiorcą) z obejściem obowiązujących przepisów oraz która ma na celu nielegalne wywarcie wpływu na decyzje odbiorcy;

12) majątku EWL – należy przez to rozumieć m.in. poufne informacje i tajemnicę przedsiębiorstwa, markę i logo, własność intelektualną, zasoby takie jak paliwa, maszyny i urządzenia, środki finansowe, sprzęt i urządzenia IT, samochody firmowe;

13) upominkach o wartości symbolicznej - należy przez to rozumieć upominki, które nie są częste, a ich wartość nie przekracza 1000 PLN lub ich równowartości, m.in. produkty promocyjne, takie jak kalendarze lub kubki, wręczane w celu wytworzenia wizerunku i przedstawienia marki.

§ 2 Zakres obowiązywania Kodeksu

1. Wszyscy managerowie, pracownicy oraz współpracownicy EWL są zobowiązani do przestrzegania wymogów niniejszego Kodeksu oraz innych wewnętrznych regulacji EWL.
2. EWL dokłada starań, by przestrzegać obowiązujących przepisów i regulacji we wszystkich obszarach prowadzenia działalności. W przypadku sprzeczności pomiędzy przepisami prawa, a wymogami niniejszego Kodeksu, EWL i jej managerowie, pracownicy oraz współpracownicy będą przestrzegać obowiązujących przepisów, jednocześnie szukając odpowiednich sposobów na respektowanie zobowiązań wyrażonych w Kodeksie. W przypadku ewentualnego konfliktu przepisów prawa z wymogami Kodeksu, należy zwrócić się do działu prawnego EWL celem ustalenia właściwego sposobu postępowania.
3. W przypadku naruszeń postanowień niniejszego Kodeksu EWL podejmie odpowiednie czynności dyscyplinarne, które w najpoważniejszych przypadkach mogą obejmować rozwiązanie umowy i ewentualne kroki prawne. Ponieważ EWL prowadzi działalność w wielu krajach, a w każdym z nich występuje specyficzne otoczenie biznesowe, prawne i regulacyjne, EWL stosuje obowiązujące przepisy lokalne, lecz niniejszy Kodeks nie określa jednolitych sankcji za nieprzestrzeganie wymagań w nim wskazanych.
4. Managerowie, pracownicy oraz współpracownicy zobowiązani są do naprawienia szkody wyrządzonej EWL poprzez naruszenie niniejszego Kodeksu zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa i podpisaną z EWL umową.

Our values are:

- *being fair*
- *cooperation and empowerment*
- *openness*
- *customer focus*
- *challenging the status quo*

Get to know us and our vision better at ewl.com.pl/en/vision/



EWL SPÓŁKA AKCYJNA

West Station II,
Al. Jerozolimskie 142B,
02-305 Warsaw, Poland

Company registered at the District Court of Warsaw,
XII Economic Division

KRS: 0000080338 | NIP: 1132330806 | REGON: 017427248

§ 3 Zasady ogólne

1. EWL działa w oparciu o wartości takie jak: współpraca, odpowiedzialność, otwartość, bycie fair, orientacja na Klienta, kwestionowanie statusu quo oraz zasady postępowania i wzorce zachowań, które zapewniają poszanowanie obowiązującego prawa oraz zasad współżycia społecznego, a także szacunek dla Klientów B2C, kontrahentów, dostawców, pracowników i podwykonawców.
2. Managerowie, pracownicy oraz współpracownicy są zobowiązani do tego, aby przy wypełnianiu swoich obowiązków byli lojalni, uczciwi, bezstronni i profesjonalni.
3. Wszystkich managerów, pracowników oraz współpracowników EWL zobowiązuje się do postępowania zgodnie z postanowieniami Kodeksu Etyki. Od managerów oczekuje się, aby własnym przykładem popularyzowali zasady niniejszego Kodeksu Etyki wśród pracowników oraz współpracowników, a także stosowali się w praktyce do głoszonych wartości.

Rozdział 2. Zapobieganie konfliktom interesów

§ 1. Zasady zapobiegania konfliktom interesów

1. Wszyscy managerowie, pracownicy oraz współpracownicy EWL są zobowiązani dążyć do uniknięcia powstania faktycznych lub potencjalnych konfliktów interesów m.in. poprzez:
 - niezwłoczne ujawnienie w formie pisemnej lub mailowej faktycznych lub potencjalnych konfliktów interesów do swoich przełożonych oraz zarządu przed podjęciem działań i decyzji i powstrzymanie się od podjęcia działań lub decyzji do czasu rozstrzygnięcia konfliktu przez zarząd;
 - wyłączenie się z procesów decyzyjnych, procesów negocjacyjnych, czynności faktycznych i prawnych w przypadku konfliktu interesów, np. w postaci relacji osobistej i poinformowanie w formie pisemnej lub mailowej o tym fakcie przełożonego lub zarząd;
 - niewyrażanie przekonań politycznych;
 - niepodjęmowanie osobistych zobowiązań w sposób niewskazujący na powiązania z EWL;
 - ujawnienie w formie pisemnej lub mailowej do przełożonego lub zarządu EWL planowanej prywatnej inwestycji pracownika, kontraktora lub jego osoby najbliższej w spółki lub przedsięwzięcia biznesowe, które mają lub mogą mieć powiązania biznesowe z EWL lub być konkurencyjne względem EWL oraz spółek powiązanych z nim kapitałowo lub osobowo.
2. Managerowie są również zobowiązani do tego, aby:

Our values are:

- *being fair*
- *cooperation and empowerment*
- *openness*
- *customer focus*
- *challenging the status quo*

Get to know us and our vision better at ewl.com.pl/en/vision/



EWL SPÓŁKA AKCYJNA

West Station II,
Al. Jerozolimskie 142B,
02-305 Warsaw, Poland

Company registered at the District Court of Warsaw,
XII Economic Division

KRS: 0000080338 | NIP: 1132330806 | REGON: 017427248

- dążyć do uniknięcia sytuacji, w których konflikt interesów występuje wśród pracowników, współpracowników z którymi zarządzają;
 - dążyć do uniknięcia powstania faktycznych lub potencjalnych konfliktów interesów poprzez ustalenie zasad współpracy w danym dziale, pozwalających na wykrycie faktu powstania faktycznego lub potencjalnego konfliktu interesów wśród zarządzanych pracowników lub współpracowników.
3. Przekonania polityczne i osobiste zobowiązania managerów, pracowników oraz współpracowników EWL w tym zakresie muszą zawsze pozostawać w sferze prywatnej. Managerom, pracownikom oraz współpracownikom zdecydowanie zabrania się wiązania EWL z działaniami, spotkaniami lub demonstracjami o charakterze politycznym poprzez wskazywanie nazwy spółek EWL, stosowanie materiałów wizualnych z logo spółek z EWL lub korzystanie z papieru firmowego, środków lub zasobów EWL.
 4. Obowiązkiem managerów, pracowników oraz współpracowników jest zapewnienie, by żadne działania poza czasem pracy lub świadczenia usług, nawet o charakterze dobroczynnym lub pro bono, nie stanowiły konfliktu interesów ani nie kolidowały w inny sposób z interesami EWL.
 5. Managerowie, pracownicy oraz współpracownicy zobowiązani są do zachowania lojalności wobec EWL i przestrzegania zakazu konkurencji w stosunku do EWL.
 6. W przypadku uzyskania wiedzy, iż powstał konflikt interesów, który mógł zostać nie zgłoszony przez osoby, których ten konflikt bezpośrednio dotyczy, osoba posiadająca taką wiedzę zobowiązana jest do niezwłocznego poinformowania EWL na adres e-mail: compliance@ewl.com.pl o tym fakcie. EWL zobowiązuje się do potraktowania takiej informacji poufnie i do zbadania jej zasadności.
 7. Managerowie, pracownicy oraz współpracownicy EWL mogą wszelkie wątpliwości dotyczące powstania faktycznych lub potencjalnych konfliktów interesów mogą zgłaszać na adres e-mail: compliance@ewl.com.pl.

Rozdział 3.

Zapobieganie dyskryminacji, napastowaniu i mobbingowi

1. W EWL szanujemy różnorodność, przestrzegamy zasad równości w pełni akceptując istniejące odmienności kulturowe.
2. Zakazane są wszelkie formy nieuczciwej lub bezprawnej dyskryminacji, w szczególności ze względu na wiek, narodowość, pochodzenie etniczne, płeć, orientację seksualną, tożsamość płciową lub ekspresję płciową, poglądy polityczne, wyznanie, stan cywilny lub niepełnosprawność.
3. Zakazane są wszelkie formy napastowania. Za napastowanie uważa się m.in. uwagi na tle seksualnym, niestosowne komentarze, obelgi i dowcipy bądź prezentowanie lub

Our values are:

- *being fair*
- *cooperation and empowerment*
- *openness*
- *customer focus*
- *challenging the status quo*

Get to know us and our vision better at ewl.com.pl/en/vision/



EWL SPÓŁKA AKCYJNA

West Station II,
Al. Jerozolimskie 142B,
02-305 Warsaw, Poland

Company registered at the District Court of Warsaw,
XII Economic Division

KRS: 0000080338 | NIP: 1132330806 | REGON: 017427248

przechowywanie materiałów pisemnych lub graficznych, które poniżają, ośmieszają, obrażają lub atakują konkretne grupy lub osoby.

4. W EWL obowiązuje procedura postępowania w przypadku zaistnienia dyskryminacji, molestowania mobbingu lub innych zachowań niepożądanych tj. procedura przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji oraz ograniczenia ryzyka związanego z konfliktami w miejscu pracy, którą zobowiązani są przestrzegać Managerowie, pracownicy oraz współpracownicy EWL.
5. W EWL obowiązuje zasada komunikacji życzliwej, pełnej szacunku, z poszanowaniem wszelkich odrębności kulturowych i norm językowych.
6. W EWL obowiązuje zakaz prowadzenia agitacji politycznej.
7. Managerowie, pracownicy oraz współpracownicy EWL w przypadku niezastosowania działań wynikających z procedury przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji oraz ograniczenia ryzyka związanego z konfliktami w miejscu pracy są zobowiązani do niezwłocznego poinformowania EWL na adres e-mail: compliance@ewl.com.pl o naruszeniu powyższych zasad. EWL zobowiązuje się do potraktowania takiej informacji poufnie i do zbadania jej zasadności.

Rozdział 4. Zarządzanie informacjami poufnymi

§ 1. Informacje poufne

1. Managerowie, pracownicy oraz współpracownicy są zobowiązani do nieujawniania informacji i danych stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa oraz własność intelektualną EWL.
2. Managerowie, pracownicy oraz współpracownicy są zobowiązani do wdrożenia wszystkich dostępnych im środków, zmierzających do zapewnienia zachowanie poufności tych informacji.
3. Managerowie, pracownicy oraz współpracownicy są zobowiązani do nieudzielania rekomendacji do podmiotów trzecich na podstawie posiadanych informacji poufnych.
4. Managerowie, pracownicy oraz współpracownicy nie mogą wykorzystywać, ani przekazywać nieupoważnionym osobom trzecim tak zwanych wewnętrznych informacji, ani jakichkolwiek informacji chronionych w celu osiągnięcia korzyści dla siebie lub najbliższych sobie osób.
5. Managerowie, pracownicy oraz współpracownicy są zobowiązani do poszanowania i ochrony prywatności i danych osobowych przetwarzanych w EWL, gromadzenia, wykorzystywania i udostępniania danych w granicach dozwolonych przez prawo i regulacje wewnętrzne oraz wyłącznie w niezbędnym zakresie.
6. Obowiązki, określone w ust. 1 - 5 stosują się odpowiednio do informacji uzyskanych od kontrahentów, dostawców, podwykonawców EWL oraz spółek powiązanych osobowo lub kapitałowo z EWL.

Our values are:

- *being fair*
- *cooperation and empowerment*
- *openness*
- *customer focus*
- *challenging the status quo*

Get to know us and our vision better at ewl.com.pl/en/vision/



EWL SPÓŁKA AKCYJNA

West Station II,
Al. Jerozolimskie 142B,
02-305 Warsaw, Poland

Company registered at the District Court of Warsaw,
XII Economic Division

KRS: 0000080338 | NIP: 1132330806 | REGON: 017427248

7. Obowiązki określone w ust. 1 - 6 wiążą managerów, pracowników oraz współpracowników w trakcie obowiązywania zawartej ze spółką EWL umowy, jak i po jej rozwiązaniu, przez czas nieoznaczony.

Rozdział 5.

Zapobieganie łapownictwu i korupcji

1. Zakazane jest angażowanie się managerów, pracowników oraz współpracowników w nielegalne działania, w tym również udział w działaniach o charakterze korupcyjnym.
2. Managerowie, pracownicy oraz współpracownicy są zobowiązani do zapobiegania łapownictwu i korupcji poprzez:
 - nieprzyjmowanie, nieprzekazywanie i nieproponowanie indywidualnych prezentów lub innych korzyści, z wyłączeniem upominków biznesowych z zastrzeżeniem ust. 2 – 6;
 - niepobieranie oraz nie żądanie jakichkolwiek korzyści majątkowych (pieniężnych, rzeczowych) za wykonanie jakiejkolwiek czynności lub usługi na rzecz Klientów B2C;
 - nieprzyjmowanie, nieprzekazywanie i nieproponowanie upominków, korzyści majątkowych od innych menagerów, pracowników oraz współpracowników EWL;
 - uzyskanie uprzedniej akceptacji w ramach obowiązującej procedury Compliance przed przekazaniem, zaoferowaniem lub przyjęciem upominków biznesowych oraz odpowiednie rejestrowanie takich działań;
 - uzyskiwanie uprzedniej pisemnej zgody oraz odpowiednie rejestrowanie datków dobroczynnych i działań sponsoringowych w imieniu EWL lub z wykorzystaniem zasobów finansowych EWL;
 - nieprzekazywanie płatności, ani innych korzyści (tzw. „płatności przyspieszających tok spraw”) urzędnikom państwowym ani pracownikom w celu przyspieszenia rutynowych czynności urzędowych lub uzyskania innej korzyści;
 - unikanie sytuacji, w której strona trzecia, działająca w dobrej wierze, mogłaby uznać za nieuprawnioną próbę wywarcia wpływu.
3. Managerowie, pracownicy oraz współpracownicy są zobowiązani do nieprzekazywania, nieoferowania i nieprzyjmowania upominków, których celem jest wywieranie wpływu na decyzje biznesowe lub które wpływają lub mogą wpływać na bezstronność odbiorcy lub stwarzających takie wrażenie.
4. O przyjęciu lub o zamiarze wręczenia upominku biznesowego należy niezwłocznie powiadomić przełożonego lub managera. W każdym przypadku upominki biznesowe muszą być zgodne z prawem, autoryzowane i odpowiednie. Wymiana upominków z partnerami biznesowymi powinna być zgodna z ogólnie przyjętymi zasadami prowadzenia działalności i obowiązującym prawem.

Our values are:

- *being fair*
- *cooperation and empowerment*
- *openness*
- *customer focus*
- *challenging the status quo*



EWL SPÓŁKA AKCYJNA

West Station II,
Al. Jerozolimskie 142B,
02-305 Warsaw, Poland

Company registered at the District Court of Warsaw,
XII Economic Division

KRS: 0000080338 | NIP: 1132330806 | REGON: 017427248

Get to know us and our vision better at ewl.com.pl/en/vision/

5. Dopuszczalne jest przekazywanie i przyjęcie upominków biznesowych w celu budowania relacji, pod warunkiem, że:
 - upominek jest wręczany w legalnym celu, ma wartość symboliczną, jest wręczany rzadko i menager lub przełożony wyraziły na to zgodę;
 - upominek nie ma formy gotówki ani postaci jej ekwiwalentu;
 - upominek jest zgodny z prawem;
 - upominek nie jest wręczany osobom sprawującym funkcje publiczne lub przyjmowany od takich osób.
6. Zasada „zero upominków”: managerowie, pracownicy oraz współpracownicy zatrudnieni lub świadczący usługi w działach zakupów lub dokonujący zakupów usług lub towarów na rzecz EWL muszą przestrzegać obowiązującej ich polityki „zero upominków”, która zakazuje wręczania lub przyjmowania wszelkich upominków, niezależnie od ich charakteru i wartości.

Rozdział 6.

Ochrona majątku EWL

1. Managerowie, pracownicy oraz współpracownicy są odpowiedzialni za zapewnienie, że zasoby EWL oraz spółek powiązanych osobowo lub kapitałowo z EWL są wykorzystywane właściwie, że majątek EWL jest zabezpieczony oraz że czynione są wszelkie starania w celu uniknięcia jakichkolwiek strat i nadużyć. Podczas używania środków udostępnionych im do pracy, managerowie, pracownicy oraz współpracownicy powinni działać dla dobra EWL oraz zgodnie z obowiązującymi w EWL zasadami.
2. Powierzone zasoby, stanowiące majątek EWL, mogą być używane wyłącznie w celach biznesowych, związanych z pracą w EWL i powinny być wykorzystywane zgodnie z obowiązującymi regulacjami, w szczególności przepisami prawa i umowami zawartymi z EWL, w szczególności zaś mają być chronione przed zniszczeniem, utratą bądź kradzieżą.

Rozdział 7.

Zasady działania w przypadku naruszenia postanowień Kodeksu Etyki

1. Każde naruszenie wymienionych w Kodeksie Etyki zasad oraz niepowiadomienie o znanym faktycznym lub potencjalnym naruszeniu przez pracownika będzie uznane za naruszenie obowiązków pracowniczych w rozumieniu kodeksu pracy.
2. Każde naruszenie wymienionych w Kodeksie Etyki zasad oraz niepowiadomienie o znanym faktycznym lub potencjalnym naruszeniu przez managera i współpracownika będzie uznane za rażące naruszenie łączącej strony umowy.
3. EWL po powzięciu wiadomości o naruszeniu zasad Kodeksu Etyki lub o niepowiadomieniu o znanym faktycznym lub potencjalnym naruszeniu może zastosować prawem

Our values are:

- *being fair*
- *cooperation and empowerment*
- *openness*
- *customer focus*
- *challenging the status quo*



EWL SPÓŁKA AKCYJNA

West Station II,
Al. Jerozolimskie 142B,
02-305 Warsaw, Poland

Company registered at the District Court of Warsaw,
XII Economic Division

KRS: 0000080338 | NIP: 1132330806 | REGON: 017427248

Get to know us and our vision better at ewl.com.pl/en/vision/

przewidziane środki w tym również wypowiedzenia łączącej EWL z managerem, pracownikiem oraz współpracownikiem umowy. Każdy przypadek będzie rozpatrywany indywidualnie.

4. Wszystkie zgłoszone przypadki nieprzestrzegania niniejszego Kodeksu będą odpowiednio analizowane z zachowaniem należytej staranności.
5. Managerowie zobowiązani są do przyjęcia wewnętrznych procedur, pozwalających na weryfikowanie stosowania się przez zarządzanych przez nich pracowników do wymogów, wskazanych w Kodeksie i umożliwiających zapobiec naruszeniom. Managerowie są odpowiedzialni za dbanie o to, aby procedury były skuteczne.

Rozdział 8.

Postanowienia Końcowe

1. Kodeks wchodzi w życie z dniem jego ogłoszenia.
2. Każdy manager, pracownik oraz współpracownik, który dowie się o jakimkolwiek przypadku oszustwa, nadużycia lub o innym działaniu bądź zaniechaniu na szkodę EWL oraz o faktycznym lub potencjalnym naruszeniu postanowień Kodeksu, w tym również zaistniałych przed jego wejściem w życie, zobowiązany jest powiadomić o tym fakcie EWL na adres e-mail: compliance@ewl.com.pl. EWL zobowiązuje się do potraktowania takiej informacji poufnie i do zbadania jej zasadności.
3. Skargi, wnioski, opinie, dotyczące wypełniania zawartych w niniejszym Kodeksie Etyki treści mogą być składane w każdej formie bezpośrednio do działu HR, działu prawnego lub do członków Zarządu EWL.

Our values are:

- *being fair*
- *cooperation and empowerment*
- *openness*
- *customer focus*
- *challenging the status quo*

Get to know us and our vision better at ewl.com.pl/en/vision/



EWL SPÓŁKA AKCYJNA

West Station II,
Al. Jerozolimskie 142B,
02-305 Warsaw, Poland

Company registered at the District Court of Warsaw,
XII Economic Division

KRS: 0000080338 | NIP: 1132330806 | REGON: 017427248