

Polityka etyki biznesu

I ZAŁOŻENIA OGÓLNE

Envirotech sp. z o.o. nieustannie dąży do utrzymania wysokich standardów etyki biznesu. Oznacza to, że szanujemy oraz chronimy podstawowe prawa wszystkich naszych kooperantów. Godność i szacunek dla jednostki to podstawy naszej kultury pracy.

Niniejsza Polityka, określa standardy uczciwości i praktyki biznesowej, które wspierają unikatowy zestaw wartości spółki i pomaga nam postępować zgodnie z przepisami prawa, regulacjami i standardami etycznymi rządzącymi naszą branżą oraz określa nas, jako firmę głęboko zaangażowaną na rzecz etycznego postępowania w biznesie.

Dążymy do zwiększania świadomości dostawców na temat wagi przestrzegania praw etycznych w ich działalności, a także zobowiązujemy dostawców do przestrzegania tych praw.

Zarząd deklaruje, iż będzie uwzględniał potrzeby wynikające z realizacji zapisów niniejszej Polityki oraz zapewnia niezbędne środki finansowe, techniczne i organizacyjne dla realizacji Polityki oraz celów i zadań w niej zawartych.

Zapewniamy, że niniejsza Polityka jest zrozumiała, stosowana i podtrzymywana na wszystkich szczeblach naszej działalności oraz wspierana odpowiednią edukacją i szkoleniami.

II OBSZARY PRIORYTETOWE

Kwestie związane z etyką biznesu są zagadnieniem szerokim o złożonym zakresie, dlatego określiliśmy poniższe obszary o priorytetowym znaczeniu.

1. Korupcja, wymuszenia, łapówkarstwo

Envirotech sp. z o.o. sprzeciwia się wszelkim formom korupcji łapownictwa w ramach swojej działalności. Spółka podejmuje wyważone działania, które pozwalają uniknąć postrzeganie prezentu, rozrywki lub innych form wyrażania wdzięczności, jako łapówki bądź elementu mającego wpłynąć na transakcję z innym podmiotem, niezależnie od tego, czy jest ona dostawcą czy nabywcą.

Ponosi jedynie uzasadnione i proporcjonalne koszty w ramach gościnności lub promocji, których celem jest poprawa wizerunku spółki, lepsze przedstawienie jej produktów i usług czy też nawiązanie serdecznych relacji. Nigdy nie przyjmuje prezentów lub propozycji uczestniczenia w atrakcjach zorganizowanych w celach rozrywkowych od klienta, dostawcy czy innego podmiotu chcącego współpracować z firmą, chyba, że są one niewymuszone i nie powodują powstania zobowiązania po stronie firmy.

2. Ujawnianie informacji

Pracownicy spółki mający dostęp do informacji poufnych związanych ze spółką i jej działalnością, które mogą zostać wykorzystane przez konkurencję lub ujawnienie, których może być szkodliwe

dla spółki czy też jej klientów zobowiązani są do ochrony tych informacji niejawnych, uzyskanych lub powstałych w związku z działaniami pracownika dla spółki czy też w jej imieniu.

Jedynym wyjątkiem jest ujawnienie informacji na mocy obowiązującego prawa czy w związku z odpowiednim procesem prawnym. W celu zapobieżenia nieupoważnionemu ujawnieniu informacji poufnych spółki nie omawia się informacji poufnych w miejscach publicznych i zapewnia się, że wszelkie dokumenty i wiadomości (w tym elektroniczne) są przygotowywane, kopiowane, faksowane, segregowane, przechowywane i likwidowane w taki sposób, aby zminimalizować ryzyko uzyskania przez osoby nieupoważnione dostępu do informacji poufnych.

3. Uczciwa konkurencja

Spółka działa na rzecz wolnej i uczciwej konkurencji i wierzy, że jest ona niezbędna dla gospodarki wolnorynkowej. Dąży do zawierania uczciwych transakcji z klientami, dostawcami, konkurentami oraz współpracownikami i nie osiąga niewłaściwych korzyści poprzez manipulację, zatajenie, nadużycie informacji zastrzeżonych, świadome wprowadzenie w błąd w zakresie istotnych faktów lub inną nieuczciwą praktykę handlową. Zmowy i rozmowy o działaniach antykonkurencyjnych lub umowy z konkurencją i innymi są w spółce zabronione. Wybór dostawców towarów i usług dla spółki opiera na kryteriach obiektywnych, w tym, na jakości, cenie, obsłudze i ogólnej korzyści dla spółki.

4. Konflikt interesów

Spółka uznaje i szanuje to, że pracownik może brać udział w uczciwych działaniach finansowych, biznesowych i innych niezwiązanych z pracą w spółce. Działania te muszą jednak zawsze być zgodne z prawem i nie mogą być sprzeczne z obowiązkami pracownika, wynikającymi z jego pacy na rzecz spółki. Zabronione jest niewłaściwe użycie zasobów, wpływów i aktywów spółki lub dyskredytowanie jej dobrego imienia i reputacji w inny sposób. Konflikt interesów ma miejsce wtedy, gdy osobiste, finansowe lub prywatne interesy pracownika (lub członka jego rodziny) w jakiś sposób kolidują – lub choćby zdają się kolidować – z jego obowiązkami wobec spółki i z jej interesami. Od pracowników oczekuje się właściwej oceny sytuacji i zdrowego rozsądku, aby unikać nie tylko faktycznych konfliktów interesów, ale też ich pozorów.

5. Własność intelektualna

Własność intelektualna spółki (logo, nazwa firmy, prawa autorskie, tajemnice handlowe) są objęte w firmie szczególną ochroną. Wszelkie użycie znaków towarowych i logo należy wcześniej ustalić z dyrektorem ds. organizacji i zarządzania. Wszelkie podejrzenia dotyczące niewłaściwego użycia logo lub innej własności intelektualnej spółki należy zgłaszać dyrektorowi ds. organizacji i zarządzania.

Podobnie należy szanować prawa własności intelektualnej innych podmiotów. Przed pozyskaniem, przyjęciem lub użyciem własności intelektualnej innych podmiotów albo pozwoleniem innym na użycie lub uzyskanie dostępu do własności intelektualnej należy się poradzić dyrektora ds. organizacji i zarządzania.

6. Prywatność

Envirotech zwraca szczególną uwagę na poszanowanie pracowników w takich aspektach jak: godność osobista, prywatność oraz prawa osobiste. Dobrze, oparte na wzajemnym zrozumieniu i zaufaniu relacje z pracownikami mają kluczowe znaczenie dla spółki Envirotech, wywierającej istotny wpływ na otoczenie społeczne, środowiskowe i gospodarcze. Mamy świadomość dużej odpowiedzialności związanej z budowaniem relacji z pracownikami, która istotnie wpływa na długoterminową strategię i zrównoważone podejście do biznesu.

Dokładamy wszelkich starań aby prawo do prywatności pracowników nigdy nie było zagrożone. Kontrola i monitorowanie pracowników ograniczona jest do czynności niezbędnych i uzasadnionych, podyktowanych dobrem i bezpieczeństwem Spółki, uwzględniając jednocześnie obowiązujące przepisy prawa. Pracownicy informowani są o prawie pracodawcy do monitorowania powierzonego im sprzętu (komputery, telefony), pomieszczeń pracy, czy dokumentacji. Kontrola ta nie może jednak naruszać tajemnicy korespondencji oraz innych dóbr osobistych pracownika.

Envirotech szanuje również mir domowy swoich pracowników, co szczególnego znaczenia nabiera względem pracowników świadczących pracę w sposób zdalny. Kontrolujemy czas i sposób pracy pracowników pracujących z domu jedynie w granicach powszechnie obowiązującego prawa, powstrzymujemy się również od telefonowania do pracownika w sprawach służbowych po godzinach pracy czy też pod prywatny numer telefonu pracownika.

Wszelka działalność podejmowana przez pracownika, która nie jest związana bezpośrednio z jego pracą i zatrudnieniem w Envirotech nie powinna być z zasady źródłem zainteresowania Spółki, chyba że przepisy powszechnie obowiązującego prawa wymagają od pracodawcy powzięcia informacji o kwestiach należących do strefy życia prywatnego czy też dopuszczają uzyskanie takich informacji dla dobra pracownika lub Spółki. W naszym przedsiębiorstwie nie tolerujemy szpiegostwa oraz rozsiewania plotek, w szczególności dotyczących życia prywatnego pracowników.

Envirotech dokłada wszelkich niezbędnych starań, aby chronić dane osobowe i prywatność nie tylko pracowników czy współpracowników, ale również klientów, kontrahentów, kandydatów, partnerów oraz innych osób, które wchodzi w interakcję ze spółką. W celu zapewnienia należytej ochrony wdrażamy stosowne, zgodne z przepisami prawa, rozwiązania organizacyjne i techniczne. Ma to szczególne znaczenie w odniesieniu do danych osobowych. Zapobieganie zagrożeniom jest, rzecz jasna, najważniejsze, jednak sposoby wykrywania zagrożeń dla bezpieczeństwa i reagowania na nie stanowią niezbędne dopełnienie pełnego cyklu ochrony danych, wymaganych, aby uporać się ze współczesnymi, ciągle ewoluującymi zagrożeniami w obszarze bezpieczeństwa informacji.

W sytuacji jakiegokolwiek zaniepokojenia związanego z przypuszczalnym naruszeniem prywatności lub danych osobowych pracownika lub interesariusza podejmujemy działania mające na celu wyjaśnienie sytuacji potencjalnej ingerencji w prywatność innej osoby, również po to, aby zapobiec niezgodnej z prawem ingerencji w prywatność w przyszłości.

7. Odpowiedzialność finansowa

Jeżeli pracownik zatrudniony jest w firmie ramach stosunku pracy, ponosi odpowiedzialność za błędy popełnione w toku wykonywania pracy w oparciu o przesłanki określone w Kodeksie pracy. W razie zaistnienia ustawowych przesłanek pracodawca może pociągnąć pracownika do odpowiedzialności materialnej za wyrządzoną szkodę. Ostateczna decyzja z tym związaną podejmuje prezes zarządu spółki.

Pracownik odpowiada także za mienie, jakie powierzył mu pracodawca. W razie zniszczenia mienia zatrudniony jest zobowiązany pokryć ewentualne szkody w pełnej wysokości.

Odpowiedzialność materialna nie obowiązuje, jeśli pracownik udowodni, że nie ponosi winy za uszkodzenia.

8. Whistleblowing i ochrona przed odwetem

Dokonywanie właściwych wyborów oznacza, że jako spółka Envirotech będziemy:

- Zapewniać zasady, szkolenia i zasoby, które będziemy wykorzystywać do prowadzenia naszej działalności.
- Tworzyć kulturę, w której każdy może swobodnie zadawać pytania, zabierać głos i zgłaszać swoje wątpliwości.
- Wysłuchiwać obaw w przypadku ich zgłaszania oraz reagować na nie w uczciwy i terminowy sposób.
- Gwarantować wszystkim osobom zgłaszającym swoje wątpliwości brak działań odwetowych.
- Oczekiwać od wszystkich tych samych standardów zachowania – niezależnie od stanowiska w firmie.

W związku z powyższym, Envirotech wdraża pożyteczne i godne zaufania rozwiązanie whistleblowingu (systemu zgłaszania nieprawidłowości) ograniczające ryzyko nadużyć. Opiera się ono na sygnalizowaniu przez pracowników lub inne zainteresowane strony o nieprawidłowościach, działaniach nielegalnych, nieuczciwych lub zakazanych, do których dochodzi w związku z prowadzeniem działalności przez Envirotech. Dzięki temu, jako organizacja może zidentyfikować określone informacje o nieprawidłowościach i szybciej działać w celu powstrzymania eskalacji procedury, zmniejszając przy tym straty.

Dokonanie zgłoszenia o swoich wątpliwościach jest dla pracownika szybkie i bezpieczne, a także anonimowe, jeśli tego chce. Ma to kluczowe znaczenie w maksymalizacji szansy natychmiastowego ograniczenia szkód pracowników, marki i finansów organizacji. W przeciwnym razie dostęp do informacji, które mogą zostać ujawnione przez sygnalistę, będzie dla kierownictwa praktycznie niemożliwy. Envirotech zwiększa prawdopodobieństwo pozyskiwania takich informacji zachęcając pracowników do bycia sygnalistą i zgłaszania nieprawidłowości, bowiem każdy z nas, poprzez właściwe postępowanie, buduje wartość firmy. Dzięki takiej postawie kierownictwo może wcześniej zatrzymać nieprawidłowe działanie i tym samym zredukować potencjalne straty.

Spółka Envirotech, posiadając rozwiązania whistleblowingu, prezentuje uczciwy sposób prowadzenia działalności zgodny z Polityką Etyki Biznesu i wyraża gotowość w przeciwdziałaniu nadużyciom. Ukazuje również jak istotnym elementem jest budowanie zaufania wśród pracowników, którzy wiedzą, że ich głos jest słyszany i powoduje podejmowanie odpowiednich działań.

W razie jakichkolwiek podejrzeń w sprawie naruszenia postanowień Polityki Etyki Biznesu lub naruszeń prawa Spółka niezwłocznie przeprowadza rzetelne i sprawne dochodzenie a jeśli doszło do naruszenia podejmuje odpowiednie działania naprawcze. Stanowi to istotny element polityki, który pomaga chronić pracowników, zachować reputację firmy i przestrzegać zobowiązań prawnych. Ważne jest, aby pracownicy zgłaszali swoje obawy lub podejrzenia naruszeń niezależnie od tożsamości lub stanowiska podejrzanego sprawcy.

W razie zgłoszenia przez pracownika naruszenia, wątpliwości lub jego zaangażowania w skargę czy dochodzenie, spółka robi wszystko, co w jej mocy, aby chronić jego prywatność w możliwym zakresie. W większości przypadków nie ujawnia tożsamości nikogo, kto zgłosi podejrzenie

naruszenia lub kto bierze udział w stosownym dochodzeniu, chyba że pracownik składający raport zgodzi się na ujawnienie, gdy ujawnienie będzie wymagane przez przepisy prawa albo ujawnienie zostanie uznane za konieczne, aby w odpowiedni sposób przeprowadzić dochodzenie w danej kwestii.

Envirotech nie toleruje działań odwetowych wobec pracowników, którzy w dobrej wierze szukają wsparcia i pomocy, zgłaszają wątpliwości co do działań, które mogą być niezgodne z Kodeksem Etyki Biznesu firmy, zasadami lub przepisami prawa, bądź pomagają w dochodzeniu w sprawie podejrzenia niewłaściwego postępowania. Tym samym zgłaszanie „w dobrej wierze” oznacza podjęcie rzeczywistej próby dostarczenia uczciwych, kompletnych i dokładnych informacji, nawet jeśli później okażą się one bezpodstawne lub błędne.

Każdy pracownik, który zostanie uznany za winnego podjęcia jakichkolwiek działań odwetowych będzie podlegał procedurze dyscyplinarnej, włącznie z rozwiązaniem stosunku pracy. Zasada ta obowiązuje niezależnie od tego, czy osoba ta wstępnie zgłasza zastrzeżenie, czy też już współpracuje ze spółką Envirotech, organami ścigania czy inną agencją rządową.

9. Działalność międzynarodowa

Spółka kooperuje z zagranicznymi dostawcami, przestrzegając obowiązujących przepisów prawnych międzynarodowych oraz w miejscu prowadzenia jej działalności. W razie zaistnienia sytuacji spółka będzie uczestniczyć w bojkocie gospodarczych usankcjonowanym przez Unię Europejską.

III PRZEGLĄD I MONITOROWANIE

Polityka etyki biznesu została zakomunikowana pracownikom spółki Envirotech sp. z o.o. oraz jest publicznie dostępna dla wszystkich interesariuszy.

Polityka etyki biznesu jest wdrożona i utrzymywana oraz poddawana regularnym ocenom w celu zapewnienia jej ciągłej przydatności i zgodności ze zmieniającymi się przepisami prawa.



Janusz Tomaszewicz
prezes zarządu

Poznań, 31 marca 2022 roku

Business ethics policy

I GENERAL ASSUMPTIONS

Envirotech sp.z o.o. constantly strives to maintain high standards of business ethics. This means that we respect and protect the fundamental rights of all our partners. Dignity and respect for the individual are the foundations of our work culture.

This Policy sets out the standards of integrity and business practice that support the company's unique set of values and helps us comply with the laws, regulations and ethical standards that govern our industry and define us as a firm committed to ethical business conduct.

We strive to raise suppliers' awareness of the importance of ethical compliance in their operations, and we oblige suppliers to comply with these laws.

The Management Board declares that it will take into account the needs arising from the implementation of the provisions of this Policy and will provide the necessary financial, technical and organizational resources for the implementation of the Policy and the objectives and tasks contained therein.

We ensure that this Policy is understood, applied and maintained at all levels of our business and supported by appropriate education and training.

II PRIORITY AREAS

Business ethics is a broad and complex issue, so we have identified the following priority areas.

1. Corruption, extortion, bribery

Envirotech Ltd. Co. is opposed to all forms of corruption and bribes in the course of its activities. The Company takes balanced actions to avoid viewing a gift, entertainment or other gratitude as a bribe or element intended to affect a transaction with another party, whether it is a supplier or a buyer.

It only incurs reasonable and proportionate costs as part of hospitality or promotion aimed at improving the company's image, better presenting its products and services or establishing cordial relationships. He never accepts gifts or entertainment from a customer, supplier, or other entity seeking to do business with the company, unless they are unauthorized and do not create a liability on the part of the company.

2. Disclosure of information

Company employees who have access to confidential information related to the company and its activities, which may be used by competitors or disclosure, which may be harmful to the company or its clients, are obliged to protect this classified information, obtained or created in connection with the employee's actions for company or on its behalf.

The only exception is any disclosure of information under applicable law or in connection with an appropriate legal process. In order to prevent unauthorized disclosure of confidential information, the company does not discuss confidential information in public places and it is ensured that all documents and messages (including electronic) are prepared, copied, faxed, filed, stored and disposed of in such a way as to minimize the risk of obtaining access to confidential information by unauthorized persons.

3. Fair competition

The company works for free and fair competition and believes that it is essential for a free market economy. Seeks to deal fairly with customers, suppliers, competitors and colleagues, and does not obtain improper gains by manipulation, concealment, abuse of proprietary information, knowingly misrepresenting material facts, or other unfair commercial practice. Collusion and discussions about anti-competitive activities or agreements with competitors and others are prohibited in the company. The selection of suppliers of goods and services for the company is based on objective criteria including quality, price, service and overall benefit to the company.

4. Conflict of interest

The Company recognizes and respects that an employee may participate in fair financial, business and other non-work related activities. However, these actions must always comply with the law and must not be inconsistent with the employee's duties resulting from his work for the company. It is forbidden to misuse the company's resources, influence and assets, or otherwise disparage its reputation and reputation. A conflict of interest exists when the personal, financial or private interests of an employee (or a family member) in some way - or even appear to conflict - with his responsibilities to the company and its interests. Employees are expected to exercise good judgment and common sense to avoid not only actual but the appearance of conflicts of interest.

5. Intellectual property

The company's intellectual property (logo, company name, copyrights, trade secrets) is subject to special protection in the company. Any use of the trademarks and logos should be agreed in advance with the director of organization and management. Any suspicions about not Proper use of a logo or other intellectual property of the company must be reported to the director of organization and management.

Likewise, the intellectual property rights of others must be respected. You should consult with the director of organization and management before acquiring, adopting, or using the intellectual property of others, or allowing others to use or gain access to intellectual property.

6. Privacy

Envirotech pays special attention to respecting employees in such aspects as: personal dignity, privacy and personal rights. Good relations with employees, based on mutual understanding and trust, are of key importance for Envirotech, which has a significant impact on the social, environmental and economic environment. We are aware of the great responsibility associated with building relationships with employees, which significantly affects a long-term strategy and a sustainable approach to business.

We make every effort to ensure that the right to privacy of employees is never threatened. The control and monitoring of employees is limited to necessary and justified activities, dictated by the good and safety of the Company, while taking into account the applicable provisions of law.

Employees are informed about the employer's right to monitor the equipment entrusted to them (computers, telephones), work rooms or documentation. However, this control may not violate the secrecy of correspondence and other personal rights of the employee.

Envirotech also respects the home life of its employees, which is of particular importance in relation to employees working remotely. We control the time and manner of work of employees working from home only within the limits of generally applicable law, we also refrain from calling the employee on business matters after working hours or to the employee's private phone number.

Any activity undertaken by an employee that is not directly related to his work and employment at Envirotech should not, as a rule, be a source of interest for the Company, unless the provisions of generally applicable law require the employer to learn about issues related to the private life zone or allow obtaining such information. Information for the benefit of the employee or the Company. In our company, we do not tolerate espionage and spreading rumors, in particular regarding the private life of employees.

Envirotech makes every effort to protect the personal data and privacy of not only employees or associates, but also customers, contractors, candidates, partners and other people who interact with the Company. In order to ensure proper protection, we implement appropriate organizational and technical solutions, in line with legal regulations. This is of particular importance in relation to personal data. Threat prevention is of course the most important thing, but how to detect and respond to security threats is a necessary complement to the complete data protection cycle required to deal with today's ever-evolving information security threats.

In the event of any concerns related to the alleged violation of the privacy or personal data of an employee or stakeholder, we take steps to clarify the situation of a potential interference with the privacy of another person, also to prevent unlawful interference with privacy in the future.

7. Financial Responsibility

If an employee is employed by the company under an employment relationship, he / she is liable for mistakes made in the course of work based on the premises specified in the Labor Code. If there are statutory premises, the employer may hold the employee financially responsible for the damage caused. The final decisions related to this are made by the president of the company's management board.

The employee is also responsible for the property entrusted to him by the employer. In the event of damage to property, the employee is obliged to cover any damage in full amount. Material liability does not apply if the employee proves that he is not responsible for the damage.

8. Whistleblowing and protection against retaliation

Making the right choices means that as an Envirotech company we will:

- Provide policies, training and resources that we will use to run our business.
- Create a culture in which everyone is free to ask questions, speak up and raise concerns.
- Listen to concerns when they are reported and respond fairly and in a timely manner.
- Guarantee no retaliation for anyone who raises concerns.
- Expect the same standards of behavior from everyone - regardless of position in the company.

Therefore, Envirotech implements a useful and trustworthy whistleblowing solution (whistleblowing system) that reduces the risk of fraud. It is based on reporting by employees or other interested parties about irregularities, illegal, dishonest or prohibited activities that occur in connection with Envirotech's activities. Thanks to this, as an organization, it can identify specific information about irregularities and act faster to stop the escalation of the practice, while reducing losses.

Reporting your concerns is quick and safe for the employee, and anonymous if he so wishes. This is critical in maximizing the chance of immediately reducing damage to the organization's employees, brand, and finances. Otherwise, it will be virtually impossible for management to access information that may be disclosed by the whistleblower. Envirotech increases the probability of obtaining such information by encouraging employees to be a whistleblower and report irregularities, because each of us, through the right actions, builds the company's value. Thanks to this attitude, management can stop malfunctions earlier and thus reduce potential losses.

The Envirotech company, having whistleblowing solutions, presents a fair way of conducting business in accordance with the Business Ethics Policy and expresses its readiness to counteract abuses. It also shows how important it is to build trust among employees who know that their voice is heard and that they take appropriate action.

In the event of any suspicions of breach of the provisions of the Business Ethics Policy or breach of law, the Company immediately conducts a fair and efficient investigation, and in the event of a breach, takes appropriate remedial actions. This is an important policy component that helps protect employees, maintain the company's reputation and comply with legal obligations. It is important that employees report their concerns or suspected violations regardless of the identity or position of the suspected perpetrator.

If an employee reports a breach, concerns or is involved in a complaint or investigation, the company will do everything in its power to protect their privacy to the extent possible. In most cases, we will not disclose the identity of anyone who reports a suspected violation or who is involved in a relevant investigation, unless the reporting employee agrees to disclose when disclosure is required by law, or disclosure is deemed necessary to properly conduct an investigation. in a given issue.

Envirotech does not tolerate retaliation against employees who seek support and assistance in good faith, raise concerns about activities that may be inconsistent with the company's Code of Business Ethics, rules or regulations, or assist in an investigation into suspected misconduct. Thus, reporting "in good faith" means making a genuine attempt to provide honest, complete and accurate information, even if it later proves to be unfounded or incorrect.

Any employee found guilty of any kind of retaliation will be subject to disciplinary action, up to and including termination of employment. This rule applies regardless of whether the person makes a preliminary objection or is already cooperating with Envirotech, law enforcement or another government agency.

9. International activities

The company cooperates with foreign suppliers, complying with the applicable international legal regulations and in the place of its operation. Should the situation arise, the company will participate in an economic boycott sanctioned by the European Union.

III OVERVIEW AND MONITORING

The business ethics policy was communicated to the employees of Envirotech Ltd. Co.. and is publicly available to all stakeholders.

The business ethics policy is implemented and maintained and regularly assessed to ensure its continuing suitability and compliance with changing legal regulations.



Janusz Tomasziewicz
President of the Board

Poznań, March 31, 2022