



KODEKS ETYCZNY

KODEKS ETYKI WIPASZ S.A.

Spis treści

WPROWADZENIE	2
DEFINICJE	2
I. LOJALNOŚĆ, UCZCIWOŚĆ, PROFESJONALIZM.....	3
ZGODNOŚĆ PRAWNA	3
ZOBOWIĄZANIA WOBEC SPÓŁKI	3
DZIAŁANIA ANTYKORUPCYJNE.....	3
KONFLIKT INTERESÓW.....	3
TAJEMNICE HANDLOWE I PRAWA WŁASNOŚCI PRZEMYSŁOWEJ	3
KONKURENCJA – FAIR-PLAY.....	3
KOMUNIKACJA WEWNĘTRZNA.....	4
II. REPREZENTACJA.....	4
KOMUNIKACJA ZEWNĘTRZNA	4
PRZEDSIĘWZIĘCIA Z UDZIAŁEM KONTRAHENTÓW	4
MATERIAŁY PROMOCYJNE I INFORMACYJNE.....	4
NAJEM I UŻYCZANIE LOKALI ORAZ TERENÓW	5
PREZENTACJE I POKAZY	5
III. SPOŁECZNA ODPOWIEDZIALNOŚĆ BIZNESU.....	5
OCHRONA DANYCH OSOBOWYCH.....	5
PRAWA CZŁOWIEKA A DYSKRYMINACJA	5
RÓWNE TRAKTOWANIE W ZATRUDNIENIU	6
WYSOKOŚĆ WYNAGRODZENIA ZA PRACĘ.....	6
ZAKAZ PRACY DZIECI I OCHRONA MŁODOCIANYCH	6
ZAKAZ PRACY PRZYMUSOWEJ	6
BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY	7
ŚWIADOMOŚĆ EKOLOGICZNA	7
DZIAŁANIA SPOŁECZNE	7
ZAKOŃCZENIE	7

WPROWADZENIE

Zarząd Wipasz S.A. dążąc do ciągłego doskonalenia jakości zarządzania oraz szerzenia renomy firmy przyjaznej ludziom i środowisku, opracował i wprowadził w życie Kodeks Etyki. Od firmy takiej jak nasza - która dokonała niezwykłego skoku technologicznego na poziomie europejskim i światowym - oczekuje się równowagi między realizacją założonych celów a sposobem dojścia do nich. Wyważenie takich kwestii jak cel, zysk, koszt czy potencjał ludzki w dzisiejszym świecie jest zadaniem niełatwym. Dlatego też Kodeks ten stanowi fundament działań naszej firmy i jest swoistym drogowskazem akceptowanym przez wszystkich Pracowników i Kontrahentów. Stanowi wyraz naszego przekonania o tym, jak ważne we współczesnym biznesie jest kierowanie się przejrzystymi wartościami. Kulturę organizacyjną opieramy na wartościach takich jak: uczciwość, tolerancja, transparentność a przede wszystkim szacunek dla drugiego człowieka. Ujęte zapisy to wzorzec postępowania w stosunku do Współpracowników, Przełożonych oraz Kontrahentów. Zakładamy, że nasi Kontrahenci biznesowi utożsamiają się z takim samym wzorcem, który jest podstawą naszej działalności.

DEFINICJE

Użyte w niniejszym Kodeksie Etyki Wipasz S.A. pojęcia oznaczają:

1. **Kodeks** – niniejszy Kodeks Etyczny Wipasz S.A.;
2. **Spółka** – Wipasz S.A.;
3. **Kadra kierownicza** – w ramach Struktury Organizacyjnej Wipasz S.A.: Członkowie Zarządu i ich Pełnomocnicy, Dyrektorzy i ich zastępcy, Kierownicy i ich zastępcy;
4. **Struktura Organizacyjna** – układ stanowisk i składających się z nich komórek organizacyjnych wewnątrz firmy wraz z podziałem uprawnień i odpowiedzialności oraz określeniem zależności pomiędzy poszczególnymi pracownikami Spółki.
5. **Obowiązujące Przepisy** – aktualnie obowiązujące przepisy prawa, zasady i regulacje wydawane przez państwo polskie oraz inne kraje na terenie których wykonywane są obowiązki służbowe, a także organy nadzoru oraz stowarzyszenia zawodowe, które odnoszą się do prowadzonej działalności zawodowej.
6. **Podmioty działające na rzecz Wipasz S.A.** – osoby fizyczne wykonujące swoje obowiązki na podstawie stosunku pracy z Wipasz S.A. (pracownicy), a także inne podmioty (osoby fizyczne, osoby prawne, jednostki organizacyjne nieposiadające osobowości prawnej prowadzące lub nieprowadzące działalność gospodarczą), które wykonują na rzecz Wipasz S.A. określone usługi lub zadania.
7. **Kontrahenci** – podmioty (osoby fizyczne, osoby prawne, jednostki organizacyjne nieposiadające osobowości prawnej prowadzące lub nieprowadzące działalność gospodarczą), które współpracują z Wipasz S.A. lub zamierzają podjąć taką współpracę.
8. **Konkurenci** – właściciele i pracownicy firm oraz podmioty indywidualne, które prowadzą działalność obejmującą produkcję i sprzedaż wyrobów paszowych oraz ubój i sprzedaż mięsa drobiowego
9. **Konflikt interesów** – przez konflikt interesów rozumie się sytuację, co do których można się spodziewać, że wpłyną na bezstronność i obiektywność działania lub stoją w konflikcie z interesem Spółki lub jej Klientów.
10. **Defraudacja** – nieuprawnione przywłaszczenie powierzonych pieniędzy lub składników majątku Spółki.

Pojęciom wyżej nie zdefiniowanym nadaje się powszechnie przyjęte znaczenie.

I. LOJALNOŚĆ, UCZCIWOŚĆ, PROFESJONALIZM

ZGODNOŚĆ PRAWNA

Obowiązkiem służbowym każdego Pracownika jest przestrzeganie zasad i reguł zawartych w Kodeksie Etyki opartych na normach społecznych i Obowiązujących przepisach. Pracownicy Wipasz S.A. zobowiązani są także do przestrzegania wewnętrznych procedur ustanowionych przez Zarząd Spółki. W przypadku konfliktu poszczególnych przepisów zastosowanie ma przepis, który jest bardziej restrykcyjny.

Kadra kierownicza poprzez prezentowaną postawę i przykład osobisty obowiązana jest być wzorem w zakresie przestrzegania niniejszego ustępu.

ZOBOWIĄZANIA WOBEC SPÓŁKI

Każdy z Pracowników zobowiązany jest do dbania o dobre imię Spółki, a swoją postawą i zachowaniem okazywać lojalność wobec Wipasz S.A. Majątek Spółki, tak rzeczowy, jak i niematerialny, należy wykorzystywać tylko do celów biznesowych zgodnych z prawem i interesem Wipasz S.A.

W szczególności zabronione jest przeznaczanie środków Spółki przez podmioty działające na jej rzecz na cele niezwiązane z wykonywaniem obowiązków, takie jak:

- 1) własne cele prywatne,
- 2) własne korzyści osobiste lub korzyści innych podmiotów niż Wipasz S.A.

Defraudacja lub celowe nierzetelne rozliczenie wydatków – może skutkować rozwiązaniem stosunku pracy i wszczęciem przez właściwe organy postępowania karnego.

DZIAŁANIA ANTYKORUPCYJNE

Zdecydowane „NIE” dla korupcji. Naszym celem jest prowadzenie interesów w sposób uczciwy, w związku z czym nie tolerujemy żadnych form korupcji.

Jakakolwiek forma przyjmowania korzyści przez naszych Pracowników jest zabroniona – dotyczy to przede wszystkim osobistych prezentów, jak również korzyści wynikających z relacji biznesowych. W kontaktach z naszymi Kontrahentami nie dopuszczamy do sytuacji, które mogłyby sugerować, że chcemy wpłynąć na ich decyzje biznesowe oferując dobra materialne lub osobiste korzyści.

KONFLIKT INTERESÓW

Pracownicy powinni unikać sytuacji, gdy ich osobiste lub finansowe korzyści stanowią zagrożenie dla interesów Wipasz S.A.

Pracownicy zobowiązani są do powstrzymania się od działań mogących doprowadzić do Konfliktu interesów, chyba że są one w interesie Wipasz S.A. oraz zawiadomili na piśmie przełożonych i otrzymali zgodę na takie działania.

Uznajemy za niedopuszczalne wykorzystywanie swojej pozycji służbowej dla osiągnięcia korzyści osobistej lub korzyści dla członków rodziny, czy osób bliskich. Pracownicy zamierzający w wolnym czasie, wykonywać obowiązki na rzecz Konkurentów lub Kontrahentów, powinni uzyskać wcześniejszą zgodę przełożonych.

TAJEMNICE HANDLOWE I PRAWA WŁASNOŚCI PRZEMYSŁOWEJ

Informacje i dokumenty niejawnne o charakterze służbowym, które pozyskujemy w trakcie zatrudnienia, powinny być chronione z należytą starannością przez cały okres zatrudnienia, jak i po ustaniu stosunku pracy. Wszystkie dane, zapisy, dokumenty, raporty, notatki, badania oraz wszelkie inne materiały związane z organizacją i zasobami firmy Wipasz S.A. objęte są klauzulą niejawnności, tj. oznaczone są jako zastrzeżone i poufne, i nie mogą dostać się w ręce niepowołane.

KONKURENCJA – FAIR-PLAY

Wipasz S.A. ściśle przestrzega obowiązujących przepisów prawa dotyczących konkurencji. Przepisy te zabraniają w szczególności formalnych i nieformalnych sojuszy, umów, przedsięwzięć, uzgodnień i



KODEKS ETYCZNY

zachowań koordynowanych między Konkurentami w zakresie stosowanych przez nich cen, obsługiwanych terenów, ich udziałów w rynku lub klientów. Wierzymy, że uczciwa konkurencja jest kołem napędowym efektywności gospodarczej. Sprawiedliwe traktowanie wszystkich podmiotów i osób, z którymi mamy styczność na rynku, jest priorytetem naszego działania. Porozumienia z naszymi Konkurentami realizowane są w sposób zapewniający zgodność z Obowiązującymi przepisami prawa. Nie prowadzimy żadnych działań ograniczających lub eliminujących Konkurencję, działamy i wyznaczamy standardy, które są godne naśladowania.

KOMUNIKACJA WEWNĘTRZNA

Prawidłowy przepływ informacji jest podstawą relacji w Spółce.

Wobec Pracowników Spółki stosujemy zasadę komunikowania się w sposób, który zakłada szczerość, prawdomówność i bezpośredniość. Otwarta zwrotna komunikacja interpersonalna, rozumienie strategii i celów Spółki zwiększa zaangażowanie w wykonywanie powierzonych zadań oraz poprawia efektywność zadaniową. Jednocześnie komunikacja odbywa się zgodnie z:

1. ogólnie przyjętymi zasadami kultury osobistej,
2. poszanowaniem drugiej osoby,
3. zagwarantowaniem sobie nawzajem odpowiednich warunków komfortu wypowiedzi.

II. REPREZENTACJA

KOMUNIKACJA ZEWNĘTRZNA

Istotny element tworzenia marki stanowi komunikacja zewnętrzna, która jest częścią prowadzonych przez nas działań marketingowych. Obejmuje komunikaty kierowane do obecnych i potencjalnych Kontrahentów za pośrednictwem informacji prasowych, mediów społecznościowych, publikacji, reklam oraz innych działań medialnych.

Jesteśmy świadomi, że sposób prowadzenia komunikacji marketingowej wpływa na odbieranie nas przez naszych Kontrahentów i Konkurentów jako profesjonalnego i solidnego partnera. W komunikacji przestrzegamy powszechnie obowiązujących zasad, a nasze wypowiedzi są precyzyjne i wiarygodne.

W imieniu Spółki wypowiadają się tylko osoby do tego uprawnione. W przypadku, gdy nasz Pracownik wypowiada się na forum publicznych dba o jasne określenie czy wypowiada się w imieniu Spółki czy swoim. Wypowiadając swoje opinie o Wipasz S.A. pamięta o zachowaniu lojalności wobec pracodawcy.

PRZEDSIĘWZIĘCIA Z UDZIAŁEM KONTRAHENTÓW

Dopuszczalne są przedsięwzięcia związane z zawarciem umowy organizowane wspólnie przez podmioty działające na rzecz Wipasz S.A. i Kontrahentów, a także udzielanie pomocy krajowym i zagranicznym Kontrahentom sektora paszowo-drobiarskiego we wspólnych przedsięwzięciach promocyjnych skierowanych na rynek krajowy i zagraniczny. Ponadto dopuszczalny jest udział w wydarzeniach organizowanych lub współorganizowanych przez Kontrahentów lub Konkurentów, także przez inne podmioty odbywające się z udziałem Kontrahentów lub Konkurentów oraz w przedsięwzięciach realizowanych przez podmioty działające na rzecz Wipasz S.A. Zaangażowanie w inne niż w/w przedsięwzięcia z udziałem Kontrahentów, a związane z działalnością biznesową, dopuszczalne jest wyłącznie w przypadku, gdy jest to korzystne dla interesu Spółki oraz po uzyskaniu pisemnej akceptacji bezpośredniego przełożonego.

MATERIAŁY PROMOCYJNE I INFORMACYJNE

Dopuszczalne jest przyjmowanie materiałów promocyjnych o nikomej wartości. Dopuszcza się eksponowanie w salach konferencyjnych oraz w innych miejscach powszechnie dostępnych na terenie Spółki materiałów promocyjnych otrzymanych od Kontrahentów, jeżeli jest to uzasadnione interesem Wipasz S.A.

NAJEM I UŻYCZANIE LOKALI ORAZ TERENÓW

Dopuszczalne jest wynajmowanie lub użyczenie Kontrahentom lokali i terenów Wipasz S.A. w celu:

1. przeprowadzenia prezentacji lub pokazów na rzecz podmiotów działających na rzecz Wipasz S.A.;
2. przeprowadzenia prezentacji lub pokazów organizowanych przez krajowe i zagraniczne przedsiębiorstwa sektora paszowo–drobiarskiego;
3. prowadzenia współpracy z partnerami społecznymi i dobroczynnymi.

PREZENTACJE I POKAZY

Działania informacyjne, z wyłączeniem oficjalnej korespondencji dokonywanej w formie pisemnej lub realizowanej przy pomocy służbowej poczty elektronicznej, powinny być przeprowadzane przez Kontrahentów w formie oficjalnych prezentacji lub pokazów.

Wskazane jest, aby prezentacje lub pokazy odbywały się na terenie Wipasz S.A. lub podczas targów/akademii.

W przypadku, gdyby koszty prezentacji lub pokazu były zbyt wysokie dla Kontrahenta, bądź też gdyby prezentacja lub pokaz były, ze względów technicznych lub organizacyjnych, znacznym utrudnieniem, dopuszczalne jest ich przeprowadzenie u Kontrahenta na rzecz delegacji Wipasz S.A.

Niedopuszczalne jest obciążanie Wipasz S.A. kosztami organizowanych prezentacji lub pokazów.

Udział w prezentacjach lub pokazach wymaga uzgodnienia z Prezesem Zarządu.

III. SPOŁECZNA ODPOWIEDZIALNOŚĆ BIZNESU

OCHRONA DANYCH OSOBOWYCH

Spółka przywiązuje szczególną wagę do ochrony danych osobowych Pracowników, Kontrahentów, jak i innych podmiotów z nią współpracujących. Przestrzeganie Obowiązujących przepisów oraz wewnętrznych procedur pozwala dbać o należyłą ochronę prywatności, a przetwarzane informacje o życiu prywatnym Pracowników są niezbędne do zarządzania zasobami ludzkimi lub dla uzasadnionych celów służbowych i tylko w granicach dopuszczonych przez prawo.

Mając na uwadze przestrzeganie przepisów ochrony danych osobowych zapewniamy prawo do dostępu, weryfikacji i korygowania przetwarzanych przez nas danych osobowych. Zapewniamy bezpieczeństwo przetwarzanych przez nas danych – przekazywanie danych do innych podmiotów odbywa się tylko w sytuacjach dopuszczonych przez przepisy prawa oraz z zachowaniem wszelkich procedur bezpieczeństwa.

PRAWA CZŁOWIEKA A DYSKRYMINACJA

Prawa człowieka opisane w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka ONZ to podstawowe i niepodważalne zasady, których przestrzeganie ma prawo wymagać każdy człowiek. Utożsamiamy się z twierdzeniem, że wszyscy ludzie rodzą się wolni i równi pod względem godności i przysługujących im praw.

Zabrania się postępowania wobec Pracowników, a także postępowania w relacjach pomiędzy Pracownikami, którego celem lub skutkiem jest nierówne traktowanie Pracowników, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

W szczególności zabrania się molestowania seksualnego rozumianego jako każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub do dyskryminowania ze względu na płeć Pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności Pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy.



KODEKS ETYCZNY

Zabrania się mobbingu rozumianego jako działania lub zachowania dotyczące Pracownika lub skierowane przeciwko Pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu Pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie Pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Szacunek bez względu na zajmowane stanowisko czy staż pracy to nasza dewiza.

RÓWNE TRAKTOWANIE W ZATRUDNIENIU

Pracodawca respektuje zasadę równego traktowania Pracowników, zgodnie z treścią obowiązujących przepisów prawa. Zakres obowiązków, odpowiedzialność i wynagrodzenie zależne są tylko od kompetencji, umiejętności, doświadczenia, zaangażowania a także kreatywności i dotyczy wszystkich Pracowników. Spółka zapewnia Pracownikom dostęp do informacji o przepisach prawa pracy dotyczących równego traktowania. Każdy Pracownik może zapoznać się z tekstem przedmiotowych przepisów w Dziale Kadr i Płac.

W razie zaistnienia możliwości zatrudnienia Pracowników w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy, pracodawca informuje o tym Pracowników poprzez opublikowanie informacji w sposób zwyczajowo przyjęty w Spółce. W sposób określony w zdaniu poprzedzającym pracodawca informuje również Pracowników zatrudnionych na czas określony o wolnych miejscach pracy.

Stwarzamy równe szanse awansu, rozwoju zawodowego i nagradzania oraz motywujemy Pracowników do działania. Rozwijamy ich talenty i zdolności. Chcemy, by identyfikowali się ze Spółką i rozumieli, jaką odgrywają w niej rolę.

Ustalamy systemy wynagrodzeń i premii na podstawie obiektywnych przesłanek. Przełożeni dokonują starannej i rzetelnej oceny pracy Pracowników w oparciu o merytoryczne kryteria.

Cenimy dobrą atmosferę pracy, której źródłem są pozytywne, oparte na szacunku i współdziałaniu relacje ze współpracownikami i partnerami biznesowymi.

Zapewniamy warunki pracy sprzyjające rozwojowi i satysfakcji zawodowej Pracowników.

Zapewniamy pracownikom programy doskonalące wiedzę i umiejętności zgodnie z wymogami poszczególnych stanowisk.

WYSOKOŚĆ WYNAGRODZENIA ZA PRACĘ

Wszyscy Pracownicy są równo traktowani w zakresie warunków zatrudnienia, do których wlicza się m.in. wynagrodzenie. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za pracę określone w umowie o pracę zgodnie z Regulaminem Pracy i Regulaminem Wynagradzania. Wynagrodzenie w firmie wypłacane jest w terminach zgodnych z przepisami prawa pracy.

ZAKAZ PRACY DZIECI I OCHRONA MŁODOCIANYCH

W naszej działalności nie akceptujemy pracy dzieci, dlatego też do żadnej pracy nie zatrudniamy Pracowników poniżej 16-tego roku życia. Z uwagi na specyfikę produkcji, firma przestrzega przepisów prawa krajowego dotyczącego pracy osób poniżej 18-tego roku życia. Młodzi Pracownicy w wieku od 16-tu do 18-tu lat wymagają specjalnego traktowania, ponieważ jest to dla nich okres przejściowy między szkołą a pracą lub z etapu nauki w szkole do etapu kształcenia zawodowego. Przestrzegamy postanowień Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczących zdrowia, bezpieczeństwa i moralności młodocianych. W naszej Spółce młodzi Pracownicy nie pracują w warunkach potencjalnie niebezpiecznych dla ich zdrowia, bezpieczeństwa i dobra. Dbamy, aby praca wykonywana przez taką osobę nie była szkodliwa dla jej zdrowia lub rozwoju fizycznego, umysłowego czy społecznego. Czuwamy nad przestrzeganiem tych samych wymogów przez naszych Dostawców i Kontrahentów.

ZAKAZ PRACY PRZYMUSOWEJ

Opowiadamy się za swobodnym wyborem miejsca pracy i eliminacją wszelkich form pracy przymusowej i obowiązkowej. Respektujemy Europejską Konwencję Praw Człowieka zakazującą m.in. niehumanitarnego traktowania, niewolnictwa i pracy przymusowej, gwarantujemy prawo do bezpieczeństwa osobistego, poszanowania życia prywatnego wraz z prawem do założenia rodziny,



KODEKS ETYCZNY

wolnością myśli i wypowiedzi. Wszyscy Pracownicy po zakończeniu swoich godzin pracy mają pełną swobodę dysponowania czasem prywatnym.

BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY

Organizacja pracy w zgodzie z przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy jest naszą wiodącą wartością. Wszyscy Pracownicy Spółki, a także podmioty działające na rzecz Wipasz S.A. oraz goście zobowiązani są do przestrzegania zasad BHP wynikających zarówno z przepisów prawa, jak i wewnętrznych uregulowań w tym zakresie. W celu utrzymania stanu bezpieczeństwa pracy na odpowiednio wysokim poziomie w Spółce wdrożono, utrzymuje się i ciągle doskonali autorski System Zarządzania BHP. Nasza Polityka BHP jest ukierunkowana na sukcesywne zwiększanie świadomości Pracowników i podmiotów pracujących na rzecz WIPASZ S.A. w obszarze BHP, a także na ciągłą analizę i poprawę warunków bezpieczeństwa pracy w korelacji z rozwojem nauki i techniki.

ŚWIADOMOŚĆ EKOLOGICZNA

Nasza Polityka środowiskowa potwierdza troskę firmy o obszar, na którym prowadzimy działalność. W trosce o środowisko naturalne, wpływ na społeczność lokalną i zasoby naturalne stosujemy wyłącznie przyjazne technologie, które nie przekraczają obowiązujących norm w zakresie ochrony środowiska. Monitorujemy stale dane związane z wpływem naszej działalności na środowisko. Stosujemy się do wymagań wynikających z regulacji oraz standardów i dobrych praktyk w zakresie ochrony środowiska. Uważamy, że dbanie o środowisko ma znaczenie biznesowe i pozwala uzyskać większą renomę niż konkurencja.

Nasza firma świadoma swojej odpowiedzialności za ochronę środowiska naturalnego uznaje, że zasoby naturalne też mogą się wyczerpać i korzystanie z nich powinno być prowadzone w sposób odpowiedzialny.

Prowadzimy praktyki zgodne z obowiązującymi przepisami i regulacjami dotyczącymi zrównoważonego rozwoju. Ograniczamy nasz wpływ na środowisko naturalne poprzez modernizacje pozwalające na obniżenie ilości emitowanych zanieczyszczeń, inwestowanie w innowacyjne technologie oraz efektywne gospodarowanie odpadami. Angażujemy się również w inicjatywy lokalne, krajowe, branżowe i międzynarodowe na rzecz ochrony środowiska. Stałe podwyższanie świadomości Pracowników w zakresie ochrony środowiska naturalnego jest jednym z naszych priorytetów. Każda nowa inwestycja posiada strategiczną analizę wpływu na środowisko naturalne.

DZIAŁANIA SPOŁECZNE

Jako firma społecznie odpowiedzialna od początku swojej działalności angażujemy się w działalność społeczną. Nasze działania skoncentrowały się głównie na pomocy rodzinom z terenów wiejskich, które znajdują się w szczególnie trudnej sytuacji życiowej. Chcąc mieć wpływ na poprawienie standardu życia tych osób, założyliśmy Fundację – Wipasz Pomocna Dłoń, która od lat wspiera naszych podopiecznych i próbuje wyrównać szanse dzieci z tych rodzin.

Wspieramy również miejscową społeczność z terenów, na których zlokalizowane są nasze Zakłady poprzez wsparcie lokalnych inicjatyw sportowych, kulturalnych oraz włączając się do działań istotnych dla naszych Pracowników i mających wpływ na poprawę ich otoczenia.

ZAKOŃCZENIE

Tak jak czas nie stoi w miejscu, tak i nasz Kodeks Etyki będzie w przyszłości ulegał modyfikacjom spowodowanych ciągłym rozwojem społeczeństwa próbującego na nowo definiować pojęcie etyki. Jednakże filary postępowania etycznego, takie jak uczciwość, prawdomówność, pracowitość i lojalność pozostaną niezmiennie i będą nam towarzyszyły przez całą czas tak w pracy, jak i w życiu prywatnym. Kodeks Etyki będzie naszym drogowskazem tylko wtedy, gdy wszyscy będziemy stosować się do jego zapisów. Jakikolwiek zauważone odstępstwo od norm ujętych w Kodeksie należy zgłosić bezpośrednio przełożonemu (mając gwarancję pełnej poufności i braku odwetu) lub przesłać informację na adres etyka@wipasz.pl w celu wszczęcia postępowania wyjaśniającego.