Sample 1

# WPROWADZENIE

Niniejsze Vademecum Pracownika („Vademecum”) jest źródłem odniesienia dla wszystkich pracowników. Polityką UBS jest zapewnienie dostępu do Vademecum każdemu pracownikowi w miejscu działania firmy. Celem niniejszego dokumentu jest wyznaczenie i wyjaśnienie polityki firmy UBS, jej praktyk, regulaminu i zapewnianych pracownikom uprawnień, tak by pracownik był świadomy, czego się od niego oczekuje i czego może oczekiwać od UBS.

List angażujący (Engagement Letter) stanowiący umowę o pracę pracownika wraz z dokumentami załączonymi do tej umowy, warunkami i procedurami określonymi w niniejszym dokumencie stanowią integralną część stosunku pracy między pracownikiem a UBS. Dlatego też uprzejmie prosimy o dokładne zapoznanie się z niniejszym Vademecum. W przypadku pytań lub potrzebnej pomocy prosimy kontaktować się z odpowiednim przedstawicielem Departamentu Zasobów Ludzkich (HR CRM).

Wszyscy pracownicy UBS Poland Service Centre („UBS PSC”) są zatrudnieni przez UBS Service Centre (Polska) Sp. z o.o. lub UBS Fund Services (Luksemburg) S.A. (Spółka Akcyjna) Oddział w Polsce, z siedzibą w Zabierzowie, o ile umowa o pracę pracownika nie stanowi inaczej. UBS może od czasu do czasu zwrócić się do swoich pracowników o świadczenie pracy i/lub wsparcie innych spółek UBS AG Group celem zaspokojenia operacyjnych i biznesowych potrzeb Grupy. W takich przypadkach pracownicy będą informowani z odpowiednim wyprzedzeniem o okresowym przyporządkowaniu do innej spółki w ramach Grupy UBS AG. Wszelkie pytania związane z okresową pracą dla innych spółek należących do Grupy należy kierować do osoby wyznaczonej do kontaktów w Departamencie Zasobów Ludzkich.

Warto mieć na uwadze fakt, iż warunki zatrudnienia wymagają od wszystkich pracowników, aby w ramach stosunku pracy spełniali wymogi polityk i procedur Grupy i Corporate Centre oraz w miarę możliwości, zapewniali ich spełnianie przez kolegów i współpracowników.

Prosimy również o zapoznanie się z treścią UBS Policies Online („POLO”), intranetowego portalu informacyjnego zawierającego informacje na temat zasad polityki UBS, dostępnego pod adresem: http://bw.ubs.com/page/0/48/0,1080,4048-0-0-0,00.shtml. Portal ten jest wyłącznym źródłem wszelkich autoryzowanych informacji o zasadach polityki UBS. Wszyscy pracownicy zobowiązani są do zapoznania się z wszystkimi odnoszącymi się do nich zasadami polityki.

Każdy pracownik może również zapoznać się ze wszystkimi zasadami polityki Grupy i Corporate Centre poprzez następujący link:

<http://bw.policies.ubs.com/policies/search.html?bgid=1&bgid=9&ctid=0&type=P&type=S&ou=0&lang=0&state=0&tss=titles&tss=summaries&tss=documents&qt=&era=0&fromdate=&todate=&page=1&chapter=&documentType=3&reviewdate=&find=Search>

Zasady polityki Grupy w zakresie Zasobów Ludzkich są dostępne pod adresem:

<http://bw.policies.ubs.com/policies/1/13/1/documents.html>

UBS zastrzega sobie prawo do okresowej publikacji nowych oraz aktualizowanych zasad polityki i procedur. Jeżeli występują jakiekolwiek sprzeczności między warunkami określonymi w umowie o pracę, niniejszym Vademecum oraz wszelkimi innymi warunkami i procedurami, decydujące są warunki określone w umowie o pracę.

W niniejszym Vademecum termin „UBS” oznacza UBS Service Centre (Polska) Sp. z o.o., UBS Fund Services (Luksemburg) S.A. (Spółka Akcyjna) Oddział w Polsce oraz ich spółkę macierzystą UBS AG, a także wszelkie inne spółki stowarzyszone lub powiązane z UBS na całym świecie.

# 

# WARUNKI ZATRUDNIENIA

## 

## Zmiany i aktualizacje Warunków Zatrudnienia

Jako odpowiedzialny pracodawca, UBS nieustannie aktualizuje warunki i zasady zatrudnienia. W związku z powyższym UBS może od czasu do czasu modyfikować treść poniższych Rozdziałów, umowy o pracę oraz odnoszących się do nich dokumentów celem uwzględnienia zmian ustawowych lub innych okoliczności, handlowych, operacyjnych bądź innych.

Zmiany mogą być wprowadzane na zasadzie porozumienia stron lub wypowiedzeń zmieniających. Wszelkie tego rodzaju zmiany nie będą obowiązywać przed upływem odpowiedniego okresu wypowiedzenia, o ile strony nie postanowią inaczej.

Prosimy wziąć pod uwagę fakt, iż UBS ma prawo, według własnego uznania, do zmiany struktury hierarchii służbowej każdego z pracowników.

Pracownicy będą informowani o wszelkich aktualizacjach i zmianach w tym względzie.

## ****Powoływanie na stanowiska członków organów spółki****

W każdym czasie pracownik może być zobowiązany do działania jako członek organów w spółce/spółkach Grupy zgodnie z wymogami UBS. W razie takiej potrzeby pracownicy będą informowani o nowych obowiązkach i dacie powołania na takie stanowisko. UBS oczekuje od nich rezygnacji z tych funkcji bez roszczeń wyrównawczych związanych z pełnieniem tych funkcji w którejkolwiek spółce w dowolnym momencie na żądanie USB.

UBS zapewnia obecnie ubezpieczenie odpowiedzialności cywilno-prawnej pracowników pełniących funkcje członków organów spółek, obejmujące niektóre z odpowiedzialności pracowników i byłych pracowników UBS, wynikające z ich działalności jako członków organów spółek. Ubezpieczenie obejmuje określone zobowiązania wynikające z ich działań wobec zewnętrznych podmiotów (z wyjątkiem podmiotów non-profit), prowadzonych w interesie oraz na żądanie UBS.

## 

## Zmiany w sytuacji i danych osobowych pracownika

Aktualizacja danych personalnych UBS jest niezwykle ważna. Obowiązkiem pracownika jest bezzwłoczne informowanie Departamentu Zasobów Ludzkich o wszelkich zmianach w sytuacji osobistej i danych osobowych. Przykładem takich zmian są zmiany adresu, stanu cywilnego, krewnych oraz osiąganiu kolejnych kwalifikacji zawodowych.

Ponadto należy bezzwłocznie poinformować Departament Zasobów Ludzkich o wszelkich zmianach w stosunku do stanu zgłoszonego w momencie zatrudnienia, w tym dotyczących prowadzonej działalności gospodarczej pracownika, piastowanych zewnętrznie funkcjach i udziałach posiadanych w innych spółkach.

## 

## Zmiany stałego adresu zamieszkania

Każdy pracownik, który ma zamiar zmienić miejsce swojego zamieszkania (tymczasowo lub na stałe) i/lub zmienić obecne warunki pracy dla UBS w sposób, który mógłby spowodować zmianę lub wpłynąć na sytuację podatkową lub prawną UBS, powinien skonsultować się w tym zakresie z odpowiednim przedstawicielem Departamentu Zasobów Ludzkich (HR CRM) w celu uzyskania wstępnej zgody na proponowane przeniesienie/zmianę. Wszelkie zmiany lokalizacji, które nie będą przeprowadzone zgodnie z warunkami niniejszej klauzuli, nie będą akceptowane przez UBS i będą traktowane jako poważne naruszenie warunków współpracy.

## Zachowanie i postępowanie pracownika

Zachowanie i postępowanie pracownika, będącego jednocześnie przedstawicielem UBS świadczy nie tylko o samym pracowniku, ale też kształtuje reputację i wizerunek profesjonalizmu UBS. Dlatego też ważnym jest by zachowanie pracownika zarówno w czasie, jak i poza normalnymi godzinami pracy nie miało negatywnego ani destruktywnego wpływu na interes UBS.

## System motywacyjny – wynagrodzenia uznaniowe

System uznaniowych premii motywacyjnych UBS ma na celu wynagradzanie indywidualnego wkładu pracowników w osiągane w ciągu roku wyniki UBS. System premii uznaniowych obejmuje wszystkich pracowników UBS.

System ten działa według uznania UBS. Może on być korygowany lub zlikwidowany przez UBS w dowolnym momencie, według wyłącznego uznania UBS. Uczestnictwo w systemie nie gwarantuje ani nie stanowi podstawy do oczekiwania kolejnych korzyści.

W ramach obecnego systemu premiowego wszelkie wypłaty ustalane są na koniec każdego roku kalendarzowego w oparciu o szereg czynników, uwzględniających wyniki pracownika względem oczekiwań i/lub celów wyznaczonych przez przełożonego oraz osiąganie finansowych i niefinansowych celów danego obszaru biznesowego i UBS. Wszelkie poprzednie nagrody wypracowane przez pracownika nie gwarantują ani nie stanowią podstawy do oczekiwania, że dany pracownik będzie otrzymywał takie same lub jakiekolwiek inne nagrody w kolejnych latach.

## Strój służbowy

Pracownicy UBS PSC reprezentują firmę w lokalnej społeczności oraz całej globalnej sieci UBS.

Sposób, w jaki pracownicy spółki prezentują się wizualnie wywiera bezpośredni wpływ na wrażenie, jakie wywołujemy jako spółka wśród naszych wewnętrznych i zewnętrznych klientów, dostawców, konkurentów i kolegów.

Ubiór i wygląd osobisty odgrywają kluczową rolę, a od pracowników oczekuje się czystego i schludnego wyglądu w godzinach pracy.

Aby zapewnić profesjonalny wygląd naszych pracowników, prosimy o przestrzeganie następujących zasad ubierania się:

Standardowy strój w biurach UBS to tzw. “smart casual” (luźna elegancja).

Prosimy stosować się do następujących wytycznych:

1. Powstrzymać się od noszenia stroju lub ozdób ciała, które mogłyby budzić zakłopotanie/stanowić obrazę innych pracowników;
2. Konkretne rodzaje odzieży, których nie należy nosić w godzinach pracy, to:
3. spodnie typu „jeans” lub spódnice z tego materiału (włączając „projektancką” odzież jeansową),
4. krótkie spodnie,
5. spodnie od dresu, odzież sportowa,
6. koszulki T-shirt z nadrukiem lub logo,
7. wszelkie elementy stroju postrzeganego jako plażowy,
8. wszelkie inne akcesoria lub artykuły odzieżowe, uznane za nieprofesjonalne w kontekście obszaru działania pracownika przez kierownika departamentu.

Noszenie garniturów przez pracowników oraz krawatów przez pracowników płci męskiej, o ile nie wymagają tego spotkania z klientami i/lub uczestnictwo w zewnętrznych spotkaniach biznesowych, nie jest obowiązkowe. Jednakże wszyscy pracownicy muszą być w stanie prowadzić w ciągu tygodnia spotkania z klientami oraz spotkania zewnętrzne w odpowiednim biznesowym ubiorze.

Kierownicy poszczególnych departamentów mogą według własnego uznania wprowadzać bardziej restrykcyjne wymogi w zakresie wyglądu i ubioru, o ile wymaga tego ich obszar biznesowy.

Zarząd UBS zastrzega sobie prawo do zmiany wymogów w zakresie ubioru pracowników według własnego uznania.

Powyższe wymogi w zakresie stroju pracowników obowiązują w czasie regularnych godzin biurowych (z włączeniem piątków).

Stawienie się w pracy w nieodpowiednim stroju może stanowić podstawę do zastosowania kar dyscyplinarnych.

## 

## Urlopy

*Urlopy okolicznościowe*

Pracownicy mogą wnioskować o przyznanie następujących płatnych urlopów okolicznościowych:

|  |  |
| --- | --- |
| * Ślub pracownika | 2 dni |
| * Ślub dziecka | 1 dzień |
| * Śmierć i pogrzeb małżonka/małżonki, dziecka, rodzica, rodzica przybranego (członków najbliższej rodziny) | 2 dni |
| * Śmierć i pogrzeb siostry, brata, teściów, dziadków lub innych osób pod bezpośrednią opieką pracownika (członków dalszej rodziny) | 1 dzień |

W przypadku żałoby lub innej podobnej osobistej sytuacji pracownika UBS może, według własnego uznania, przyznać dodatkowy urlop, płatny lub bezpłatny. Jeżeli pracownik potrzebuje tego rodzaju dni wolnych od pracy, należy bezzwłocznie zwrócić się w tej sprawie do bezpośredniego przełożonego. Podejmując jakiekolwiek decyzje w sprawie przyznania dni wolnych od pracy, bezpośredni przełożony rozpatrzy wspólnie z odpowiednim dla pracownika przedstawicielem Departamentu Zasobów Ludzkich indywidualne potrzeby, takie jak na przykład obowiązujący dla danego wyznania lub przekonań okres żałoby.

Należy podkreślić, że w przypadku nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy UBS zastrzega sobie prawo do potrącenia z wynagrodzenia pracownika całej lub części należności za okres nieobecności oraz podjęcia działań dyscyplinarnych w razie potrzeby.

Sample 2

Mintel ujawnia trzy najważniejsze trendy zdrowotne, które wpłyną na polski rynek spożywczy w 2014 roku

*Produkty, na których ocenę wpływa zdrowotny efekt halo podbiją serca polskich konsumentów w 2014 roku*

Produkty postrzegane jako zdrowe stopniowo zyskują na popularności w Polsce wraz z coraz częstszym stosowaniem przez konsumentów zdrowych diet jako sposobu na poprawę ogólnego samopoczucia. W poniższym artykule analityczki ds. żywności i żywienia w Polsce z firmy Mintel, Honorata Jarocka i Regina Maiseviciute, badają trzy najważniejsze trendy zdrowotne, które wpłyną na polski rynek spożywczy w 2014 roku.

**Zdrowy tryb życia staje się modny**

Polscy konsumenci coraz bardziej dbają o swoje zdrowie, zwracając większą uwagę na codzienne wybory żywieniowe i poszukując produktów, które dostarczają korzyści zdrowotnych.

Badania zachowań konsumentów w firmie Mintel pokazują, że w wielu kategoriach polscy konsumenci domagają się produktów korzystniejszych dla zdrowia. Przykładowo ponad siedem osób na dziesięć życzyłoby sobie większego wyboru batonów zbożowych korzystnych dla zdrowia, a ponad sześć osób na dziesięć twierdzi, że warto zapłacić więcej za masło/produkt do smarowania, który ma dobroczynny wpływ na zdrowie. Tymczasem 65% badanych pije soki i napoje owocowe lub koktajle dla zdrowia. Ponadto coraz większym zainteresowaniem cieszą się składniki wspomagające zarządzanie masą ciała, takie jak białko: przykładowo 66% konsumentów chętnie spróbowałoby pieczywa wysokobiałkowego.

Porównanie powyższych danych statystycznych z innymi krajami Europy Zachodniej pokazuje, że wśród Polaków panuje ponadprzeciętne zapotrzebowanie na produkty korzystne dla zdrowia i często kierują się oni względami zdrowotnymi w wyborze żywności.

Kwestionariusz na temat zdrowia i żywności, Polska, listopad 2013

Podstawa: 1,991 badanych w wieku 16 +

% konsumentów zgadzających z poniższymi stwierdzeniami

Życzyłbym/abym sobie większego wyboru batonów zbożowych korzystnych dla zdrowia (np. bogatych w błonnik, uzupełniających moje dzienne spożycie owoców i warzyw)

Chętnie spróbowałbym/abym pieczywa wysokobiałkowego

Piję soki, napoje lub koktajle owocowe dla zdrowia (np. ze względu na zawartość witaminy C w soku pomarańczowym)

Warto zapłacić więcej za masło/produkt do smarowania mające dobroczynny wpływ na zdrowie (np. wzmacnia kości)

Ogólne zainteresowanie zdrową żywnością i napojami przekłada się również na nowe zwyczaje zakupowe. Konsumenci chętniej odwiedzają sklepy ze zdrową żywnością, gdyż oferują one szeroki wybór produktów opatrzonych etykietami: organiczne, naturalne, wolne od, wzmacniające/funkcjonalne czy lepsze dla Twojego organizmu. To z kolei napędza dynamiczną ekspansję czołowych graczy rynkowych w tym sektorze, takich jak sieć Organic Farma Zdrowia prowadzona przez firmę Organic Farma Zdrowia SA.

**Producenci chętnie wykorzystują trend związany ze zdrowiem i dobrym samopoczuciem**

Polski rynek spożywczy jest pod ogromnym wpływem rosnącego znaczenia zdrowia i dobrego samopoczucia. Producenci coraz częściej korzystają z tego trendu, jak również dalej go promują i dlatego rozszerzają swój asortyment o nowe produkty oferujące konkretne korzyści zdrowotne lub podkreślają naturalność swojego dotychczasowego asortymentu.

Przykładowo firma Jogo Łódzka Spółdzielnia Mleczarska szczyci się swoją ofertą prawdziwych lodów sprzedawanych pod marką Bambino, jako że lody te produkowane są ze śmietanki i nie zawierają sztucznych ani szkodliwych dodatków, takich jak rynkowe oleje roślinne, substancje wypełniające i zagęszczacze.

Jednocześnie niektórzy producenci tacy jak Sante A. Kowalski Sp. j. starają się zostać ekspertami w zakresie zdrowych produktów spożywczych i napojów. Firma oferuje płatki śniadaniowe, batoniki zbożowe i kasze, a także zajmuje się dystrybucją beznabiałowych produktów firmy Alpro, produkowanych głównie na bazie soi. Firma Sante A. Kowalski Sp. j. pragnie być kojarzona z kwestiami zdrowotnymi, dlatego zwraca szczególną uwagę na promowanie zdrowego stylu życia wśród Polaków. Oprócz podawania konsumentom obszernych informacji na temat zdrowych diet na swojej stronie internetowej firma angażuje się również w rozmaite projekty związane z ochroną zdrowia i generalnie dobrym samopoczuciem. Na przykład w październiku 2013 roku firma Sante A. Kowalski Sp. j. otworzyła centrum Day Spa w Warszawie o nazwie OVO Studio Sante, oferując kompleksowe zabiegi relaksacyjne obejmujące kuracje pielęgnacyjne, takie jak masaże i zabiegi kosmetyczne, a także zajęcia jogi i medytacji.

**Naturalne jako silne oświadczenie zdrowotne**

Stopniowo zwiększa się wybór polskich produktów spożywczych i napojów, które opatrzone są oświadczeniami zdrowotnymi. Oświadczenie „nie zawiera dodatków/konserwantów“ okazuje się być szczególnie popularne, gdyż pojawiło się ono na 16% produktów wprowadzonych na rynek w 2013 roku. Konsumenci często kojarzą powyższe oświadczenie z prostotą i czystością oraz uznają takie produkty za mniej przetworzone. To z kolei zachęca producentów do podkreślania naturalności swoich produktów, promując informację, że w produkcji wykorzystują ograniczoną liczbę składników bez sztucznych i/lub szkodliwych dodatków.

Na przykład w październiku 2013 roku Okręgowa Spółdzielnia Mleczarska w Piątnicy zmodyfikowała skład swojego serka do smarowania o nazwie Twój Smak, aby produkt stał się bardziej naturalny. Zamiast używać roślinnych zagęszczaczy firma wprowadziła do receptury białka mleka. W rezultacie na opakowaniu znalazła się nowa informacja o braku substancji konserwujących, sztucznych barwników, zagęszczaczy i składzie w 100% naturalnym.

Wprowadzone na rynek produkty spożywcze z oświadczeniami zdrowotnymi, Polska, 2012-13 r.

% nowych produktów

Bez dodatków/konserwantów

Niska/brak/obniżona zawartość cukru

Wzbogacony o witaminy/minerały

Niska/brak/obniżona zawartość alergenów

Oświadczenie o niskiej/braku/ograniczonej zawartości cukru również zyskuje popularność w Polsce, gdyż coraz więcej konsumentów pragnie ograniczyć cukier, aby zmniejszyć dzienne spożycie kalorii. Trend ten rozwijają producenci coraz szerzej wykorzystując zastępcze słodziki, zarówno sztuczne, jak i naturalne. Stewię, naturalną substancję słodzącą pochodzenia roślinnego, wprowadzono w różnych kategoriach spożywczych, reklamując ją jako naturalny słodzik o zerowej kaloryczności. Ostatnio wprowadzone na rynek produkty na bazie stewii obejmują niegazowane wody aromatyzowane Veroni Mineral Fit (Zbyszko Company Sp. z o.o.), jogurty Amorozo Light (Okręgowa Spółdzielnia Mleczarska w Ozorkowie) i piwa smakowe (Perła - Browary Lubelskie SA).

Pokaz slajdów w nagłówku:

Nowe produkty na bazie stewii w Polsce

Woda niegazowana o smaku truskawkowym Veroni Mineral Fit jest wzbogacona w wapń. Produkt ponoć zawiera o 30% mniej cukru i mniejszą ilość kalorii, a dosładzany jest za pomocą ekstraktu ze stewii.

Jogurt truskawkowy Amorozo Light zawierający stewię jest nowym jogurtem o niskiej zawartości cukru i tłuszczu.

Piwo smakowe Perła Winter to unikalne połączenie piwa ze smakiem dzikiej róży i czarnego bzu. Produkt nie zawiera konserwantów.

Polscy konsumenci są coraz bardziej skłonni wypróbowywać nowości i wzbogacać swoje codzienne diety o nowe produkty; zatem potencjał rozwoju w zakresie produktów związanych ze zdrowiem i dobrym samopoczuciem wydaje się dość znaczący. Media odgrywają istotną rolę w promowaniu trendu zdrowego odżywiania, który powinien przyczynić się do zachęcenia większej liczby Polaków do zmiany swoich nawyków żywieniowych i starań w kierunku prowadzenia zdrowego i zrównoważonego stylu życia.

Oczekuje się, że nowe korzystne dla zdrowia produkty będą w dalszym ciągu występować we wszystkich kategoriach spożywczych.

Należy poświęcić więcej uwagi na promowanie zdrowego stylu życia, by rozszerzyć istniejącą bazę konsumentów kupujących zdrową żywność i napoje.

Chociaż słowo „naturalne“ to nadal dość ogólnikowe stwierdzenie, przewiduje się, że przyciągnie ono o wiele więcej zwolenników, biorąc pod uwagę autentyczność i prostotę, której poszukują w produktach konsumenci.

Sample 3

ZOBOWIĄZANIE DO ZACHOWANIA POUFNOŚCI

I

W odniesieniu do uzyskania informacji udostępnionych przez firmę X Sp. z o.o z siedzibą w Warszawie, XXX i jej jednostki zależne (zwane dalej łącznie jako **„Spółka”)** w celu oceny proponowanej transakcji dotyczącej nieruchomości Y znajdującej się w Warszawie pomiędzy A Sp. z o.o i/lub B z grupy A („Potencjalny inwestor”) i udziałowcami Spółki („Transakcja”),

Ja, niżej podpisany, członek zespołu Potencjalnego inwestora przeprowadzającego analizę due diligence Spółki w związku z oceną transakcji („Analiza”) niniejszym zobowiązuję się do:

1. traktowania wszelkich informacji w związku z Analizą uzyskanych w formie pisemnej lub ustnej od Spółki, jej pracowników i doradców **(„Informacje”)** jako ściśle poufne, chyba że takie informacje zostały podane do powszechnej wiadomości;
2. wykorzystywania Informacji wyłącznie w celach związanych z Analizą lub w innych celach związanych z przygotowaniem i realizacją Transakcji; Informacji nie można wykorzystywać w innych celach, a w szczególności sprzecznych z interesem Spółki;
3. nieujawniania lub nierozgłaszania żadnych Informacji osobom trzecim bez uprzedniej pisemnej zgody Spółki, z wyjątkiem osób, które (i) podpisały zobowiązanie do zachowania poufności identyczne w formie i treści, jak niniejsze Zobowiązanie, (ii) zawarli inne istotne zobowiązania o zachowaniu poufności ze Spółką lub innymi członkami grupy Spółki, lub (iii) zostały upoważnione przez Spółkę do posiadania lub uzyskania takich Informacji; lub są doradcami Potencjalnego inwestora lub należą do instytucji finansującej;
4. zabezpieczenia Informacji przed utratą i zniszczeniem, ujawnieniem lub przekazaniem jakimkolwiek osobom, które nie podpisały stosownego zobowiązania do zachowania poufności lub nie zostały upoważnione do uzyskania lub posiadania informacji, oraz stosowania procedur zapobiegających nieuprawnionemu ujawnianiu informacji;
5. przestrzegania postanowień umowy o zachowaniu poufności zawartej przez Potencjalnego inwestora ze Spółką, o ile odnoszą się do osoby uzyskującej poufne informacje od Spółki zgodnie z postanowieniami niniejszego Zobowiązania, oraz
6. niereprodukowania udostępnionych informacji bez wcześniejszej wyraźnej zgody Spółki.

Dodatkowo uznaję, że w każdej chwili Spółka może zażądać zwrotu wszystkich udostępnionych Informacji bez ponoszenia jakiejkolwiek odpowiedzialności z ich strony za szkody lub koszty związane z takim żądaniem.

II

Zmiana niniejszego Zobowiązania lub zwolnienie z jakiegokolwiek obowiązku Potencjalnego inwestora lub jego przedstawicieli może nastąpić tylko w formie pisemnej pod rygorem nieważności.

III

Niniejsze Zobowiązanie zostało zawarte na czas nieokreślony.

IV

Obowiązki nałożone niniejszym Zobowiązaniem podlegają prawu polskiemu.

V

Niniejszym potwierdzam, że przeczytałem/am i zobowiązuję się do przestrzegania postanowień niniejszego „Zobowiązania do zachowania poufności”.