
Kodeks etyczny Inter Europol Piekarnia Szwajcarska



2015

Spis treści

1. WSTĘP
 - 1.1. Preambuła
 - 1.2. Misja – wizja – strategia
 - 1.3. Wartości
 - 1.4. Cele Firmy

2. ZASADY POSTĘPOWANIA
 - 2.1. Firma i jej otoczenie
 - 2.1.1. Środowisko przyrodnicze
 - 2.1.2. Środowisko społeczne

3. FIRMA I JEJ PARTNERZY
 - 3.1. Klienci
 - 3.1.1. Obowiązki Firmy
 - 3.1.2. Obowiązki pracowników
 - 3.2. Dostawcy
 - 3.2.1. Obowiązki Firmy
 - 3.2.2. Obowiązki pracowników

4. RELACJE WEWNĄTRZ FIRMY
 - 4.1. Obowiązki Firmy
 - 4.2. Obowiązki kadry kierowniczej
 - 4.3. Obowiązki pracowników

5. PRZESTRZEGANIE KODEKSU ETYCZNEGO
 - 5.1. Status Kodeksu etycznego
 - 5.2. Tryb zgłaszania naruszenia Kodeksu etycznego
 - 5.3. Komisja ds. Etyki – skład
 - 5.4. Komisja ds. Etyki – zasady działania
 - 5.5. Kary przewidziane za naruszenie Kodeksu etycznego

1. WSTĘP

1.1. Preambuła

Kodeks etyczny Inter Europol Piekarnia Szwajcarska jest zobowiązaniem Firmy oraz pracowników do przestrzegania najwyższych standardów.

Stanowi on zbiór wartości i zasad, do których dostosowują się przełożeni i pracownicy wszystkich szczebli, odpowiedzialni za osobiste stosowanie się do nich oraz aktywne tworzenie warunków do ich respektowania przez innych pracowników.

Celem Kodeksu etycznego jest kształtowanie właściwych postaw, w szczególności kultury pracy wewnątrz Firmy oraz pomiędzy Firmą a jej otoczeniem.

Wszyscy pracownicy są zobowiązani do przestrzegania opisanych w tym dokumencie zasad i postępowania zgodnie z podanymi wytycznymi oraz z obowiązującymi przepisami, normami i procedurami.

1.2. Misja – wizja – strategia

Misja

Kultywowanie tradycji piekarskich z zastosowaniem nowatorskich technologii w oparciu o naturalne składniki.

Wizja

Inter Europol Piekarnia Szwajcarska jest dynamiczną, rozwijającą się Firmą sektora piekarsko-ciastkarskiego, kierującą się zasadami doskonałości technologicznej, poszanowania tradycji oraz środowiska naturalnego, w której sukces jest osiągany dzięki współdziałaniu wszystkich interesariuszy.

Dążymy do tego, by stać się wzorcową Firmą w naszej branży w Europie, wyspecjalizowaną w produkcji i sprzedaży najwyższej jakości wyrobów piekarniczych i ciastkarskich.

Strategia

- Gromadzenie i skuteczne zarządzanie wiedzą o naszych konsumentach, Klientach oraz rynku w celu stałego zwiększania sprzedaży i zysku Firmy.
- Orientacja i kultura Inter Europol Piekarnia Szwajcarska nastawiona na osiągnięcie wyników zgodnie z zasadami *fair play* w celu zdobycia statusu dobrego pracodawcy oraz partnera handlowego w odniesieniu do naszych Klientów, pracowników, lokalnych społeczności.
- Nieustanne podnoszenie kwalifikacji pracowników Firmy i wykorzystywanie najnowszych zdobyczy techniki i nauki w naszej branży.

1.3. Wartości

Realizacja misji Inter Europol Piekarnia Szwajcarska opiera się na kluczowych wartościach, które wyznaczają kierunek naszych działań i pozwalają określać cele, do których dążymy. W każdym działaniu Firmy opieramy się na pięciu podstawowych wartościach:

1. **Uczciwość** – wykonywanie zadań w sposób niebudzący podejrzeń o stronniczość i interesowność, rzetelne przedstawianie faktów, dbałość o nieposzlakowaną opinię osób i produktów.
2. **Odpowiedzialność** – świadomość obowiązku, odpowiadanie za swoje czyny i ponoszenie za nie konsekwencji.
3. **Lojalność** – przestrzeganie przepisów i norm wewnętrznych przyjętych w Firmie, identyfikacja z misją i celami Firmy, dbałość o wizerunek i kondycję Firmy; podejmowanie działań ukierunkowanych na pomyslnie funkcjonowanie Firmy.
4. **Humanizm** – kierowanie się w swoich działaniach dobrem człowieka, poszanowanie jego praw i godności oraz niesienie wzajemnej pomocy.
5. **Profesjonalizm** – realizacja celów i zadań przyporządkowanych do danego stanowiska pracy w oparciu o najlepsze praktyki, zgodnie z określonymi standardami i oczekiwaniami przełożonych.

1.4. Cele

W oparciu o przyjęte wartości realizujemy postawione sobie cele:

- rozpoznawanie i definiowanie zagrożeń, które mogą wpłynąć na obniżenie bezpieczeństwa zdrowotnego wyrobów,
- rozwiązywanie zaistniałych problemów oraz zapobieganie występowaniu nieprawidłowości,
- zadowolenie Klientów korzystających z wyrobów i usług,
- odpowiedzialne gospodarowanie zasobami,
- dbanie o ochronę środowiska,
- zapewnienie godnych i bezpiecznych warunków pracy,
- szkolenie i podnoszenie kwalifikacji załogi,
- terminowa realizacja zamówień,
- utrzymanie istniejącej sieci dystrybucji i pozyskiwanie nowych odbiorców.

2. ZASADY POSTĘPOWANIA

2.1. Firma i jej otoczenie

2.1.1. Środowisko naturalne

Inter Europol Piekarnia Szwajcarska, czując się odpowiedzialną za otoczenie, prowadzi i rozwija swoją działalność w harmonii ze środowiskiem naturalnym. Dbłość o środowisko przyrodnicze jest jednym z najważniejszych kryteriów społecznej odpowiedzialności Firmy.

Pracownicy Inter Europol Piekarnia Szwajcarska są zobowiązani do:

- stosowania się do przepisów z zakresu ochrony środowiska zgodnie z obowiązującymi normami ISO i standardami wdrożonymi w Firmie,
- zgłaszania swojemu przełożonemu każdego przypadku szkodzącego środowisku naturalnemu.

2.2. Środowisko społeczne

2.2.1. Inter Europol Piekarnia Szwajcarska w swoich działaniach uwzględnia dobro i potrzeby otoczenia społecznego poprzez prowadzenie partnerskiego dialogu, a w szczególności:

- wspiera lokalne inicjatywy,
- angażuje się w działania charytatywne.

Od pracowników oczekuje się zaangażowania w działania inicjowane przez Zarząd.

3. FIRMA I JEJ PARTNERZY

3.1. Relacje z Klientami

Potrzeby i oczekiwania Klientów są dla nas priorytetem. Naszej pracy towarzyszy idea osiągnięcia korzyści i satysfakcji przez obie strony. Z naszymi odbiorcami budujemy długotrwałe relacje oparte na zaufaniu i jasnych zasadach współpracy. Dostarczamy wysokiej jakości produkty dostosowane do potrzeb Klienta.

3.1.1. Inter Europol Piekarnia Szwajcarska deklaruje:

- wypełnianie zobowiązań i umów zawartych z Klientami,
- stosowanie działań kontrolnych, korygujących i zapobiegawczych, mających na celu wykrycie nieprawidłowości i ich eliminację,
- przyjmowanie odpowiedzialności wobec Klientów za jakość oferowanych produktów.

3.1.2. Pracownicy są zobowiązani do:

- otwartości i życzliwości w obsłudze wszystkich Klientów, bez względu na zakres współpracy i poziom obrotów,
- aktywnego wychodzenia naprzeciw potrzebom Klienta, wyprzedzając jego oczekiwania i poszukując usprawnień we współpracy,
- w przypadku pojawiających się problemów – doradzania Klientowi i wspólnego poszukiwania najlepszych rozwiązań,
- składania Klientowi wyłącznie ofert i propozycji możliwych do realizacji,
- wyjaśniania Klientowi przyczyn uniemożliwiających spełnienie jego oczekiwań,
- bieżącego informowania Klientów o każdej mogącej ich dotyczyć zmianie w naszych systemach i sposobie świadczenia usług,
- rzetelnego informowania Klienta o odchyleniach jakościowych w dostarczanych produktach,
- sprawnego i bezzwłocznego odpowiadania na pisma, e-maile i telefony,
- bieżącego informowania przełożonych i osób odpowiedzialnych o sugestiach i uwagach zgłaszanych przez Klienta,
- taktownej i kulturalnej obsługi,
- zachowania tajemnicy handlowej,
- przestrzegania zakazu przyjmowania lub wręczania prezentów w relacjach z Klientami, z wyłączeniem działań marketingowych, zaakceptowanych przez Zarząd.

3.2. Relacje z dostawcami

Inter Europol Piekarnia Szwajcarska kieruje się zasadą przejrzystości w prowadzeniu swojej działalności. Wszystkie osoby pracujące w Firmie są zobowiązane do unikania relacji i okoliczności, które mogłyby tworzyć sytuacje wątpliwe etycznie.

3.2.1. Inter Europol Piekarnia Szwajcarska deklaruje:

- transparentność przy wyborze dostawców – rozumianą jako kierowanie się jakością, ceną i dostosowaniem do oczekiwań oraz zgodnością z zapisami prawa i zasadą konkurencyjności,
- w procesie wyboru oferty stosowane są ustalone, jednoznaczne kryteria wyboru dostawcy – wszystkim dostawcom dostarczane są jednakowe informacje o warunkach współpracy,
- wypełnianie zobowiązań i umów zawartych z dostawcami.

3.2.2. Pracownicy są zobowiązani do:

- oceny partnerów biznesowych wyłącznie na podstawie przesłanek merytorycznych,
- zapoznania partnerów biznesowych ze standardami Inter Europol Piekarnia Szwajcarska i upewnienia się co do jakości świadczonych przez nich usług,
- przestrzegania zakazu uzyskiwania korzyści materialnych w postaci pieniężnej i rzeczowej od partnerów biznesowych (dostawców),
- przestrzegania zakazu przyjmowania lub wręczania prezentów w relacjach z dostawcami, z wyłączeniem działań marketingowych, zaakceptowanych przez Zarząd,
- przyjmowania zaproszeń na spotkania, imprezy kulturalne lub szkolenia tylko za zgodą Zarządu,
- powiadomienia przełożonych o przypadkach naruszania prawa lub/i zasad etycznych przez dostawców i innych partnerów biznesowych,
- taktownej i kulturalnej obsługi,
- zachowania tajemnicy handlowej,
- prowadzenia rozmów handlowych/negocjacji w zespołach co najmniej dwuosobowych oraz sporządzania na piśmie notatki ze spotkania.

4. RELACJE WEWNĄTRZ FIRMY

Sukces Firmy jest uzależniony w ogromnej mierze od postawy wszystkich jej pracowników. W naszych relacjach wewnętrznych przestrzegamy przepisów prawa oraz przyjętych przez nas wartości. Cenimy lojalność i uczciwość, bierzemy odpowiedzialność za swoje działania. Upowszechniamy dobre wzorce postępowania i reagujemy na naganne zachowania innych.

4.1. Inter Europol Piekarnia Szwajcarska deklaruje wobec swoich pracowników poszanowanie praw pracowniczych, a w szczególności:

- zapewnienie godnych i bezpiecznych warunków pracy,
- zapewnienie równych szans zatrudnienia, awansu, rozwoju i doskonalenia zawodowego zgodnie ze strategią rozwoju Firmy,
- ochronę prywatności,
- obiektywizm oceny pracy poprzez między innymi wykluczenie bezpośredniej podległości służbowej osób powiązanych rodzinnie.

4.2. Kadra kierownicza Inter Europol Piekarnia Szwajcarska zobowiązana jest do aktywnego wdrażania i stosowania niniejszego Kodeksu etycznego oraz do tworzenia atmosfery pracy sprzyjającej efektywnemu wykonywaniu zadań, w szczególności zaś do:

- traktowania pracowników z szacunkiem, w sposób podmiotowy, bez względu na zajmowane stanowisko,
- przekazywania pracownikom rzetelnych i pełnych informacji związanych z funkcjonowaniem Firmy i ich pracą,
- udzielania pracownikom konstruktywnej informacji zwrotnej odnośnie realizacji przez nich wyznaczonych celów i zadań,
- przestrzegania zasady poufności i tajemnicy służbowej,
- wspierania podwładnych podczas realizacji postawionych celów i zadań oraz w trudnych sytuacjach życiowych,
- przestrzegania zakazu naruszania godności osobistej pracownika, bez względu na zajmowane stanowisko.

W szczególności nie wolno:

- ✓ używać wulgarnego słownictwa i obraźliwych gestów skierowanych do pracownika,
- ✓ upokarzać, ośmieszać, oczerniać i zastraszać, stosować jakichkolwiek form mobbingu, dyskryminacji i molestowania seksualnego,
- ✓ upowszechniać informacji naruszających dobra osobiste innych,

- ✓ wykorzystywać swojej pozycji w Firmie (stanowiska) do osiągnięcia osobistych korzyści.

4.3. Pracownicy są zobowiązani do

- traktowania współpracowników z szacunkiem i życzliwością, bez względu na zajmowane stanowisko,
- uznania własności intelektualnej Firmy, jeżeli powstała ona na potrzeby Firmy, przestrzegania zasady poufności i tajemnicy służbowej,
- aktywnego i efektywnego wkładu w realizację celów Firmy,
- wspierania kolegów w realizacji postawionych celów i zadań oraz w trudnych sytuacjach życiowych,
- dbałości o powierzone mienie Firmy (narzędzia i miejsce pracy),
- dzielenia się wiedzą i doświadczeniem z innymi pracownikami,
- przyjmowania odpowiedzialności za działania wpływające na:
 - ✓ wyniki Firmy,
 - ✓ wizerunek Firmy,
 - ✓ atmosferę pracy,
- zgłaszania przełożonym zauważonych uchybień i nieprawidłowości w pracy,
- przestrzegania zakazu naruszania godności osobistej współpracowników.

W szczególności nie wolno:

- używać wulgarnego słownictwa i obraźliwych gestów skierowanych do innych,
- upokarzać, ośmieszać, oczerniać i zastraszać, stosować jakichkolwiek form molestowania seksualnego,
- upowszechniać informacji naruszających dobra osobiste innych, rozgłaszać plotek, nieprawdziwych informacji prowadzących do konfliktu i zakłócających właściwe relacje w Firmie.

5. PRZESTRZEGANIE KODEKSU ETYCZNEGO

5.1. Status Kodeksu etycznego

- Kodeks etyczny Inter Europol Piekarnia Szwajcarska jest wprowadzony do realizacji decyzją Zarządu i stanowi zarządzenie wewnętrzne,
- Kodeks etyczny stanowi element regulaminu pracy,
- znajomość Kodeksu etycznego jest obowiązkowa,
- pracownicy potwierdzają zapoznanie się z treścią Kodeksu etycznego i obowiązek jego stosowania własnoręcznym podpisem, w sposób przyjęty w Firmie.

5.2. Tryb zgłaszania naruszenia Kodeksu etycznego

- zgłoszenia naruszenia Kodeksu etycznego może dokonać każdy z pracowników, który uzna, że jest nakłaniany do działań nieetycznych – niezgodnych z Kodeksem,
- zgłoszenia naruszenia Kodeksu etycznego może dokonać każdy z pracowników, który zauważy przejawy naruszenia Kodeksu,
- zgłoszenia naruszenia Kodeksu etycznego należy dokonać pisemnie do przełożonego lub Rzecznika ds. Etyki – z możliwością pominięcia drogi służbowej,
- zgłoszenie naruszenia Kodeksu etycznego musi zawierać opis stanu faktycznego – zdarzenia,
- zgłoszenie naruszenia Kodeksu etycznego powinno być potwierdzone własnoręcznym podpisem – anonimy nie będą rozpatrywane.

5.3. Komisja ds. Etyki – skład

- **Przewodniczący** – przedstawiciel kadry kierowniczej wyższego szczebla wskazany przez Zarząd,
- **Rzecznik ds. Etyki** – pracownik wskazany przez Zarząd,
- **Członek Komisji** – pracownik wskazany przez załogę.

5.4. Komisja ds. Etyki – zasady działania

- Komisja w swoim składzie jest powoływana decyzją Zarządu,
- Komisja podejmuje działanie każdorazowo, w ciągu trzech dni od wpłynięcia zgłoszenia naruszenia Kodeksu etycznego,
- Komisja działa bezstronnie i z zachowaniem zasady poufności,
- Komisja zapewnia dyskrecję/swobodę złożenia wyjaśnień (domniemanym) sprawcom naruszenia Kodeksu etycznego,
- Komisja przeprowadza postępowanie dowodowe,

- na zakończenie postępowania Komisja sporządza protokół stwierdzający zasadność, bądź nie, zgłoszenia naruszenia Kodeksu etycznego,
- Przewodniczący wraz z przełożonym sprawcy podejmuje decyzję o nałożeniu kary.

5.5. Kary przewidziane za naruszenie Kodeksu etycznego

- upomnienie,
- pozbawienie premii uznaniowej,
- nagana,
- rozwiązanie stosunku pracy,
- pozbawienie uprawnień wynikających ze stosunku pracy (np. zmiana stanowiska, pozbawienie odpowiedzialności, ograniczenie decyzyjności).