



KODEKS ETYCZNY CYKORIA S.A.

Misja CYKORIA S.A.

Misją naszej firmy jest zaspokajanie potrzeb oraz spełnianie oczekiwań Klientów w zakresie jednej z podstaw ich codziennego życia, jaką jest odżywianie.

Mamy za sobą wieloletnie doświadczenie oraz wiedzę, dzięki którym możemy z powodzeniem realizować naszą misję oraz, przy okazji, pomnażać nasze zasoby. Gwarantujemy elastyczne podejście do klienta i profesjonalną obsługę, a naszym kontrahentom stwarzamy możliwość zbudowania trwałych i stabilnych relacji biznesowych.

W naszej pracy kierujemy się najwyższymi standardami, staramy się dbać również o środowisko naturalne oraz o jak najlepsze relacje z naszymi partnerami, także poza biznesowymi.

SPIS TREŚCI:

Misja CYKORIA S.A.....	1
SPIS TREŚCI:	2
WSTĘP	3
FIRMA I ŚRODOWISKO	4
PARTNERZY	4
PRACOWNICY - POLITYKA RÓWNYCH MOŻLIWOŚCI I OCHRONY PRYWATNOŚCI.	5
PRZYJMOWANIE I OFEROWANIE KORZYŚCI MATERIALNYCH	6
OCHRONA INFORMACJI POUFNYCH.....	7
PRZESTRZEGANIE KODEKSU.....	8

WSTĘP

We wszelkich przejawach naszej działalności mamy na celu stały rozwój Firmy, który zapewni jej systematyczny wzrost wartości, a tym samym zadowolenie naszych pracowników, klientów i akcjonariuszy.

Od początku swego istnienia firma Cykoria S.A. konsekwentnie dąży do celu, kierując się zasadami uczciwości i poszanowania obowiązujących praw. Również wszyscy pracownicy, działając w imieniu Firmy, zobligowani są do poszanowania przepisów prawa.

Cykoria S.A. uznaje także potrzebę poszanowania powszechnie przyjętych zasad współżycia społecznego, odnosi się z szacunkiem do wartości kulturowych społeczności, wśród której podejmuje swoje działania, stara się harmonijnie realizować cele indywidualne oraz społeczne w duchu troski o dobro wspólne.

Cykoria S.A. deklaruje również szacunek dla narodowości, rasy, religii, orientacji politycznej i seksualnej wszystkich swoich pracowników, współpracowników, klientów i partnerów biznesowych.

Prezentowany *Kodeks etyczny* ma za zadanie kształtować właściwą kulturę pracy wewnątrz Firmy oraz pomiędzy Firmą a jej otoczeniem, konkretyzować wartości przyjęte przez Cykoria S.A., dotyczące podstawowych zasad prowadzenia działalności gospodarczej i standardów zachowania w najważniejszych obszarach działania.

Kodeks oczywiście nie jest w stanie uwzględnić wszystkich możliwych sytuacji. Stanowi raczej punkt odniesienia, wobec którego łatwiej będzie ocenić każde działanie. W przypadku wątpliwości, co do właściwego postępowania w danej sytuacji, pracownicy winni są szukać porady - u przełożonych, Pełnomocnika ds. Odpowiedzialności Społecznej, Radcy prawnego...

W niniejszym dokumencie mianem „pracownika” określa się pracowników, współpracowników i kadrę kierowniczą Cykoria S.A.

Każdy pracownik powinien być odpowiedzialny za własne postępowanie i odpowiedzialności tej nie może delegować na kogoś innego.

Wszelkie działania podjęte przez pracownika mogą mieć wpływ na reputację firmy Cykoria S.A., pracownik powinien więc unikać postępowania, które mogłoby tą reputację wystawić na ryzyko i unikać działań, które mogłyby zaszkodzić firmie.

Pracownik nie jest zwolniony od odpowiedzialności prawnej za swoje czyny, powinien więc postępować uczciwie i zgodnie z prawem.

Pracownik ponadto powinien sumiennie realizować swoje zadania, angażować się w swoją pracę i współdziałać z innymi dla dobra firmy.

FIRMA I ŚRODOWISKO

CYKORIA S.A. chce prowadzić swoją działalność gospodarczą w harmonii ze środowiskiem naturalnym i społecznym. Czuje się odpowiedzialna za otoczenie, w jakim funkcjonuje i stara się również uwzględniać dobro wszystkich osób, organizacji i społeczności, na które ma wpływ jej działalność.

Firma ma świadomość, że jest częścią społeczeństwa, w którym funkcjonuje. Dlatego w poczuciu odpowiedzialności dobrowolnie wspiera lokalne środowiska i dąży do zbudowania trwałych, partnerskich relacji z lokalnymi społecznościami.

CYKORIA S.A. realizuje politykę zrównoważonego rozwoju, łącząc sukces gospodarczy z dbałością o środowisko społeczne i naturalne. Rozumie, że konieczne jest zachowanie harmonii pomiędzy przemysłem, a środowiskiem naturalnym. Dziedzictwo, które przekazały nam poprzednie pokolenia, powinno być przez nas szczególnie pielęgnowane i chronione.

Firma, świadoma wpływu swojej działalności na środowisko, dostosowuje się do wymogów trwałego i zrównoważonego rozwoju poprzez zintegrowanie procesu zapobiegania zanieczyszczaniu i ochrony środowiska

PARTNERZY

Klienci Firmy mają prawo oczekiwać najwyższej jakości produktów i usług.

CYKORIA S.A. deklaruje:

- dotrzymywanie wszelkich zobowiązań wobec klienta;
- ciągłe stosowanie działań kontrolnych, korygujących i zapobiegawczych, gwarantujących wykrycie nieprawidłowości organizacyjnych lub technicznych i eliminację nieprofesjonalnych działań;
- usunięcie wadliwych towarów;
- wprowadzanie nowych technologii i ciągłe unowocześnianie istniejących maszyn i urządzeń;
- dokładanie starań, aby produkty oferowane klientom spełniały normy jakościowe;

CYKORIA S.A. przyjmuje pełną odpowiedzialność za oferowane usługi i towary.

W przypadkach, gdy nie spełniają one standardów jakościowych i bezpieczeństwa, CYKORIA S.A. deklaruje:

- szybkie rozpatrywanie skarg;
- informowanie klientów o postępie rozpatrywania reklamacji oraz wyniku postępowania reklamacyjnego;
- analizę przyczyn reklamacji i wdrożenie działań naprawczych.

Przekazywane uwagi dotyczące naszych produktów i usług są dla nas impulsem do ciągłego doskonalenia się, dostosowywania do potrzeb i oczekiwań klientów.

W sytuacjach trudnych i konfliktowych Firma stara się rozwiązywać problemy na drodze dialogu.

W wyborze dostawców Firma kieruje się przede wszystkim zasadami wolnego rynku:

- jakością towarów i usług;
- adekwatnością do oczekiwań i potrzeb;
- rzetelnością i profesjonalizmem firmy;
- atrakcyjnością oferty cenowej;
- zgodnością z prawem i obowiązującymi uregulowaniami.

PRACOWNICY - POLITYKA RÓWNYCH MOŻLIWOŚCI I OCHRONY PRYWATNOŚCI

Pracownicy Cykoria S.A.

Sukces Firmy i warunki naszej pracy zależą w ogromnej mierze od postawy wszystkich jej pracowników, od poczucia odpowiedzialności za Firmę i jej rozwój, a także od dobrej atmosfery, w której duch pracowitości, gospodarności, obowiązkowości i lojalności wobec Firmy oraz przełożonych łączy się ze zdolnością i gotowością współpracy z innymi.

Dobra atmosfera współpracy daje możliwość pełniejszego wykorzystania zdolności i możliwości wszystkich pracujących, zarówno dla dobra Spółki, jak i dla pomyślnego osobistego rozwoju każdego pracownika.

Konieczna jest także odpowiedzialna troska wszystkich pracowników o dobre imię naszej Spółki.

Wobec swoich pracowników CYKORIA S.A. deklaruje poszanowanie praw pracowniczych, szczególnie:

- zapewnienie godnych i bezpiecznych warunków pracy,
- zapewnienie równych szans zatrudnienia, awansu, rozwoju i doskonalenia zawodowego zgodnego ze strategią rozwoju Firmy,
- zapewnienia godziwego wynagrodzenia i godziwego czasu pracy
- ochronę prywatności.

Godne i przyjazne warunki pracy

Godne i przyjazne warunki pracy pragniemy osiągnąć poprzez budowanie przejrzystości procedur pracy oraz utrzymywanie harmonijnych, codziennych relacji międzyludzkich, opartych na współpracy i zaangażowaniu pracowników w interesy organizacji.

Pracownicy CYKORIA S.A. nie mogą być w jakikolwiek sposób wykorzystywani przez Spółkę do działań sprzecznych z zapisami Kodeksu Etycznego.

CYKORIA S.A. nie akceptuje jakichkolwiek form nękania, prześladowania i poniżania pracowników. Dążymy do stworzenia środowiska pracy opartego na wzajemnym szacunku i tolerancji. Dlatego zachowania obraźliwe, naruszające godność i dobre imię innych osób będą piętnowane.

Nie wolno w stosunku do pracowników:

- stosować jakiejkolwiek formy mobbingu: obrażać, upokarzać, ubliżać, oczerniać i zastraszać innych;
- stosować jakichkolwiek form molestowania seksualnego wpływających na decyzje dotyczące awansów, warunków pracy, działań dyscyplinarnych, możliwości szkoleń, wysokości wynagrodzenia, itp.,
- wykorzystywać swojej pozycji w Firmie do osiągania osobistych korzyści i naruszania dóbr osobistych innych;
- upowszechniać informacji naruszających dobra osobiste innych;

- rozgłaszać plotek, nieprawdziwych informacji, prowadzących do konfliktów i zakłócających właściwe relacje w Firmie

Kadra kierownicza zobowiązana jest do kształtowania właściwej atmosfery pracy, w szczególności zaś do:

- podmiotowego, partnerskiego traktowania pracowników;
- uważnego wysłuchania spraw, z jakimi przychodzą pracownicy, zapewniając odpowiednie miejsce i wystarczającą ilość czasu na rozmowę;
- wsparcia podwładnych w trudnych sytuacjach losowych, wymagających szczególnej pomocy;
- pomocy kandydatom i osobom rozpoczynającym pracę w Firmie przez poświęcanie im należytej uwagi, przekazywanie informacji o organizacji i ich potencjalnym stanowisku oraz wstępne omówienie warunków zatrudnienia;
- przeprowadzenia w miarę możliwości rozmowy z pracownikiem w przypadku jego odejścia z organizacji, bez względu na sposób tego odejścia;
- dochowania wszelkich starań, aby sposób realizowania zadań związanych z odejściem pracownika zapewniał etyczne zachowanie w stosunku do niego;

Równe szanse zatrudnienia, awansu, rozwoju i doskonalenia zawodowego

CYKORIA S.A. dąży do stworzenia klimatu wzajemnego zaufania kierownictwa i pracowników, opartego na sprawiedliwym i rozważnym traktowaniu wszystkich bez względu na płeć, wiek, zajmowane stanowisko, staż pracy w Firmie, przynależność do związków zawodowych, wygląd zewnętrzny i orientację polityczną.

Rekrutacja, dobór zawodowy, ocena, rozwój, awansowanie i wynagradzanie pracowników, odbywają się według jasnych zasad i kryteriów warunkujących równouprawnienie wszystkich osób.

CYKORIA S.A. deklaruje równe traktowanie w zakresie zatrudnienia (nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych) wszystkich pracowników i kandydatów bez względu na narodowość, orientację polityczną i wyznanie.

Pracownik ma prawo:

- znać zakres swoich obowiązków, oczekiwań i zadań stawianych przed nim przez przełożonych;
 - znać rzetelną i merytoryczną ocenę swojej pracy;
 - liczyć na pomoc w rozwoju zawodowym;
 - prowadzić otwarty i konstruktywny dialog w sprawie własnych wyników pracy i nagradzania za osiągnięcia.
-
- Kadra kierownicza uczestnicząca w podejmowaniu decyzji związanych z procesem oceny, awansów, rekrutacji, rozwoju i korzystania ze szkoleń zobowiązana jest do:
 - stosowania wyłącznie merytorycznych kryteriów oceny umiejętności i osiągnięć pracowników;
 - stosowania w ocenie wkładu pracy pracowników jawnych, zrozumiałych i jednakowych wobec wszystkich kryteriów i mierników bez względu na płeć, wiek, staż pracy, wygląd zewnętrzny i przynależność związkową;

- otwartego i zrozumiałego dla pracownika przekazu oczekiwań i decyzji dotyczących jego miejsca w zespole i w Firmie;
- podejmowania decyzji związanych z procesem typowania i rekomendacji osób do odznaczeń firmowych i innych, poprzez szczególnie staranne stosowanie obowiązującego w tym zakresie regulaminu.

Zapewnienia godziwego wynagrodzenia i godziwego czasu pracy

- Płace i świadczenia dodatkowe za standardowy tydzień pracy spełniają co najmniej wymogi krajowych norm prawnych; płaca zawsze powinna być wystarczająca dla zaspokojenia podstawowych potrzeb i zapewnić niejaką nadwyżkę.
- Wszystkim pracownikom przedstawione będą, na piśmie i w zrozumiałej formie, ich warunki zatrudnienia dotyczące płacy: przed rozpoczęciem zatrudnienia oraz, w odniesieniu do szczegółów płacy za dany okres, przy każdej wypłacie.
- Potrącenia z wypłaty jako środek dyscyplinarny nie będą dozwolone; nie będą też dozwolone jakiegokolwiek potrącenia z wypłaty nie przewidziane przepisami prawa krajowego bez wyraźnej zgody danego pracownika. Wszelkie środki dyscyplinarne powinny być udokumentowane.
- Czas pracy musi być zgodny z przepisami krajowymi,
- Czas pracy, z wyłączeniem godzin nadliczbowych, powinien być określony umową i nie może przekraczać 48 godzin tygodniowo.
- Wszystkie godziny nadliczbowe będą dobrowolne. Godziny nadliczbowe będą wykorzystywane w sposób odpowiedzialny i z uwzględnieniem wszystkich następujących kwestii: zakres, częstotliwość i godziny pracy indywidualnych pracowników oraz wszystkich pracowników razem. Godziny nadliczbowe nie będą używane do zastąpienia normalnego stosunku pracy.
- Całkowita liczba godzin przepracowanych w dowolnym siedmiodniowym okresie nie może przekroczyć 60 godzin, z wyjątkiem przypadków określonych poniżej:
 - Czas pracy może przekroczyć 60 godzin w dowolnym siedmiodniowym okresie tylko w wyjątkowych okolicznościach, w których spełnione są wszystkie podane niżej warunki:
 - pozwala na to prawo krajowe;
 - podejmowane są odpowiednie zabezpieczenia w celu ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników oraz
 - pracodawca jest w stanie wykazać, że występują wyjątkowe okoliczności, takie jak niespodziewany wzrost produkcji, wypadki lub nagłe przypadki.
- Pracownikom przysługuje co najmniej jeden dzień wolny w każdym okresie siedmiodniowym lub, jeśli pozwala na to prawo krajowe, dwa dni wolne w każdym okresie 14-dniowym.

Ochrona prywatności

CYKORIA S.A. przestrzega zasad prywatności każdego pracownika.

Zbiera i przechowuje tylko takie informacje personalne, które są konieczne dla funkcjonowania. Firmy.

Pracownik ma prawo:

- znać gromadzone o nim i przechowywane informacje;
- wglądu do swojej teczki personalnej;
- do zachowania w tajemnicy zebranych o nim informacji i gwarancji, że zebrane informacje

- do zachowania w tajemnicy zebranych o nim informacji i gwarancji, że zebrane informacje nie będą udostępniane osobom nieuprawnionym;

Pracownik ma obowiązek zapewnić bezpieczeństwo informacjom personalnym o innych osobach, a w przypadku dostępności do nich z tytułu wykonywanych zadań -nie udostępniania ich osobom do tego nieuprawnionym.

Praca dzieci i praca przymusowa

Cykoria. S.A. nie będzie korzystać z pracy wykonywanej przez dzieci lub pracy przymusowej, nie będzie też korzystać z usług firm, które wykorzystują taką pracę.

Cykoria S.A. nie będzie akceptować warunków pracy lub traktowania pracowników w sposób naruszający międzynarodowe prawo lub zwyczaje.

PRZYJMOWANIE I OFEROWANIE KORZYŚCI MATERIALNYCH

CYKORIA S.A. chce postępować w myśl obowiązujących przepisów antymonopolowych i praw regulujących konkurencję. Zawsze też stara się z klientami i dostawcami postępować w sposób uczciwy.

Pracownicy CYKORIA S.A. nie mogą przyjmować korzyści materialnych, związanych i wynikających z pełnionych funkcji lub realizowanych zadań.

Za korzyść materialną uznaje się m.in.:

- gratyfikacje finansowe;
- procenty od transakcji;
- nieodpłatne wykonanie usługi lub wykonanie jej po zaniżonej, nierynkowej cenie;
- upominek rzeczowy o większej wartości.

Upominek można przyjąć, jeśli:

- ma znikomą wartość materialną i nie przekracza zwyczajów przyjętych na danym rynku - z uwzględnieniem uregulowań podatkowych w tym zakresie;
- nie ma wpływu na realizowane zadania i decyzje;
- nie obliguje do wzajemności;

a jest to upominek reklamowy, firmowy, wręczony oficjalnie.

Pracownikom zabrania się oferowania korzyści materialnych partnerom biznesowym Firmy, za wyjątkiem zwyczajowo przyjętych upominków, o znikomej wartości materialnej.

Przy ocenie wyżej opisanych sytuacji pracownicy winni kierować się polityką przyjętą na danym rynku.

We wszystkich wątpliwych sytuacjach dotyczących przyjmowania korzyści materialnych lub korzystania z oferowanych atrakcji, należy skonsultować się z przełożonym.

OCHRONA INFORMACJI POUFNYCH

Pracownicy CYKORIA S.A. zobowiązani są do dołożenia najwyższej staranności w dziedzinie ochrony wszelkich informacji, z którymi mają do czynienia w trakcie pełnionych przez siebie obowiązków służbowych.

Przedmiotem szczególnej troski są informacje chronione przepisami prawa i wydanymi na ich podstawie wewnętrznymi aktami organizacyjnymi Spółki oraz stosownymi klauzulami umów zawartych z partnerami biznesowymi Firmy.

Na informację poufną składa się każda informacja, która nie jest przeznaczona do upublicznienia. Może obejmować tajemnice handlowe, plany biznesowe, informacje o konsumentach, receptury, akta, dane o zarobkach i inne.

Przełożony nie może wydawać swym podwładnym poleceń, których skutkiem mogłoby być naruszenie bezpieczeństwa informacyjnego Spółki, jej pracowników lub firm i osób z nią współpracujących.

PRZESTRZEGANIE KODEKSU

Każdy pracownik CYKORIA S.A., bez względu na zajmowane miejsce w strukturze organizacyjnej, powinien zapoznać się z zapisami Kodeksu Etycznego i stosować się do nich.

Pracownik, w razie konieczności, powinien zwracać się o poradę do swojego przełożonego i/lub działu kadr lub radcy prawnego.

Naruszenia zasad Kodeksu mogą pociągać za sobą odpowiedzialność dyscyplinarną, a w uzasadnionych przypadkach także odpowiedzialność sądową.

Każde naruszenie zasad niniejszego Kodeksu można zgłosić anonimowo pod adresem complaint@cykoria.pl

CYKORIA S.A.
Wierchosławice 15
88-140 Gniewkowo
Polska

PREZES ZARZĄDU

Henryk Dorawa