

**K O D E K S**

**P O S T Ę P O W A N I A**

**E T Y C Z N E G O**

**w Spółdzielni Piekarsko-  
Ciastkarskiej w Warszawie**

**Warszawa, 10 maja 2023r.**



## SPIS TREŚCI

I. Definicje.....	3
II. Zasady ogólne:.....	3
1. Zakres stosowania Kodeksu Postępowania Etycznego.....	3
2. Przestrzeganie prawa i standardy postępowania.....	3
3. Zasady prowadzenia działalności gospodarczej.....	4
4. Odpowiedzialność (za kierunki i efekty działania).....	4
5. Poufność.....	5
6. Zbiorowe i społeczne zaangażowanie. ....	5
7. Ochrona środowiska. ....	5
III. Wzory do naśladowania – „przykład idzie z góry.” .....	5
IV. Zasady polityki kadrowej, relacje z pracownikami.....	6
1. Wydajność i kompetencje pracowników.....	6
2. BHP i ochrona zdrowia. ....	6
3. Rozwój kadry. ....	6
4. Szacunek i uczciwość względem przełożonych, kolegów i pracowników.....	6
5. Społeczna odpowiedzialność za pracowników.....	7
V. Odpowiedzialność (odpowiedzialne podejmowanie decyzji) Zarządu, kadry menedżerskiej i pracowników.....	7
VI. Zasady postępowania w zakresie istotnych spraw dotyczących polityki i działalności .....	7
1. Dokumentacja gospodarcza, przejrzystość i pełny zakres informacji.....	7
2. Unikanie sytuacji prowadzących do konfliktu interesów, unikanie działalności dodatkowej.....	8
3. Relacje z partnerami biznesowymi. ....	8
4. Zarządzanie ryzykiem. ....	8
5. Wybór partnerów. ....	9
6. Przeciwdziałanie i zwalczanie korupcji. ....	9
7. Postępowanie w razie otrzymania prezentu - zasady i wyjątki.....	9
8. Przestrzeganie prawnych zasad konkurencji. ....	10
9. Odrzucenie nielegalnych warunków zatrudnienia. ....	10
10. Zasady dobrej komunikacji. ....	11
11. Przekazywanie i rozpowszechnianie treści Kodeksu Postępowania Etycznego .....	11



## I. Definicje

### 1. ETYKA

**Etyka** - ogół ocen i norm moralnych przyjętych w danej zbiorowości społecznej (Encyklopedia Powszechna PWN tom 8 Wydawnictwo Naukowe PWN - Warszawa 2009r.). Etyka (gr. ethos i łac. moralis) - obyczaj lub filozofia moralna, etyka normatywna, która stawia sobie pytania: jak żyć, co jest najważniejszym dobrem, co jest naszym obowiązkiem, jak powinno się postępować, jakie cechy i zachowania sprzyjają szczęściu lub minimalizują cierpienia (*Popularna encyklopedia. COLLINS 2010 r., tytuł oryginału Collins world encyclopedia*);

### 2. ZRÓWNOWAŻONY ROZWÓJ

**Zrównoważony rozwój** – zgodnie z ustawą z dnia 27 kwietnia 2001r. Prawo ochrony środowiska, (Dz.U z 2008 nr 25 art. 3 pkt. 50 z późn. zm.) to taki rozwój społeczno-gospodarczy, w którym następuje proces integrowania działań politycznych, gospodarczych i społecznych, z zachowaniem równowagi przyrodniczej oraz trwałości podstawowych procesów przyrodniczych, w celu zagwarantowania możliwości zaspokajania podstawowych potrzeb poszczególnych społeczności lub obywateli zarówno współczesnego pokolenia, jak i przyszłych pokoleń.

## II. Zasady ogólne

### 1. Zakres stosowania Kodeksu Postępowania Etycznego.

Postanowienia niniejszego Kodeksu Postępowania Etycznego (zwanego dalej „Kodeksem”) mają zastosowanie do działalności gospodarczej oraz do wykonywania swoich obowiązków przez Radę Nadzorczą, Zarząd i pracowników Spółdzielni Piekarsko-Ciastkarskiej w Warszawie (zwanej dalej „Spółdzielnią”)

### 2. Przestrzeganie prawa i standardy postępowania.

Spółdzielnia działa wyłącznie zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa powszechnego i wewnętrznego oraz zasadami etyki. Na mocy Kodeksu wyklucza się podejmowanie działań niezgodnych z prawem, na granicy legalności, działań nieetycznych lub działań naruszających ogólnie przyjęte zasady moralne.



### **3. Zasady prowadzenia biznesu działalności gospodarczej.**

Podstawowymi zasadami działalności Spółdzielni jest przestrzeganie zasad w zakresie etyki oraz zasad długofalowego, zrównoważonego rozwoju.

Ma to zapewnić stworzenie i utrzymanie solidnej kultury organizacji, opartej na zaufaniu i jedności. W gestii każdego pracownika Spółdzielni leży prowadzenie swoich działań w sposób lojalny i z poszanowaniem reguł opisanych w niniejszym kodeksie.

Zadaniem każdego menagera jest wspomaganie przestrzegania przedmiotowych reguł oraz zasad przewodnich przez jego zespoły i udowadnianie swoją własną postawą poparcia dla etycznego postępowania w codziennej działalności.

Zabrania się określania, żądania lub akceptacji jakiegokolwiek działania, które byłoby sprzeczne z zasadami przewodnimi etycznego postępowania w biznesie.

Niezachowanie przez pracownika, w życiu zawodowym, niniejszych wytycznych może prowadzić do nałożenia na niego sankcji ze strony pracodawcy.

### **4. Odpowiedzialność (za kierunki i efekty działania).**

Kierunki i efekty działania Spółdzielni realizują członkowie Spółdzielni, a także każdy pracownik, poprzez:

- znajomość i przestrzeganie prawa oraz wartości i zasad ujętych w Kodeksie,
- reagowanie i interweniowanie w każdym przypadku naruszania przyjętych standardów postępowania,
- angażowanie się w pracę zespołową,
- przyczynianie się do tworzenia atmosfery działalności opartej na zaufaniu, profesjonalizmie, wydajności, szacunku dla innych oraz poczuciu własnej godności,

a także poprzez:

- ochronę majątku Spółdzielni,
- partnerskie i profesjonalne traktowanie klientów i współpracowników Spółdzielni,
- regularne podnoszenie kwalifikacji przez udział w oferowanych przez Spółdzielnię szkoleniach lub samokształcenie,
- współdziałanie przy realizacji celów Spółdzielni.



## **5. Poufność**

Wszelkie informacje dotyczące działalności Spółdzielni i jego kontrahentów są traktowane jako poufne i stanowią tajemnicę w rozumieniu przepisów o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji. Zatrudnionym pracownikom oraz osobom świadczącym pracę na podstawie stosunku prawnego innego niż umowa o pracę nie wolno ich ujawniać osobom nieupoważnionym, ani wykorzystywać w celach niezwiązanych z celami Spółdzielni. Zasady te w odniesieniu do pracowników obowiązują podczas trwania stosunku pracy lub innego stosunku umownego pomiędzy pracownikiem a podmiotami współpracującymi ze Spółdzielnią.

## **6. Zbiorowe i społeczne zaangażowanie**

Spółdzielnia uczestniczy w różnorodnych przedsięwzięciach społecznych i charytatywnych poprzez stałe wspieranie wybranych organizacji realizujących cele społeczne, kulturalne i użyteczności publicznej. Zachęca pracowników i podmioty stowarzyszone do udziału w tych akcjach i wspierania spraw społecznych.

## **7. Ochrona środowiska**

Spółdzielnia uznaje środowisko naturalne za dobro wspólne i kładzie szczególny nacisk na zgodność działań gospodarczych i biznesowych z wymogami ochrony środowiska naturalnego w ramach zasady zrównoważonego rozwoju.

### **III. Wzory do naśladowania – „przykład idzie z góry”**

Zarząd i pracownicy zatrudnieni w Spółdzielni wpajają zasady wyrażone w Kodeksie nowo zatrudnianym pracownikom, tak, aby normy prawa, postanowienia Kodeksu oraz reguły niepisane kodeksu moralnego Spółdzielni były przestrzegane przez każdego pracownika. Wyżej wskazane osoby, swoją postawą osobistą, zaangażowaniem zawodowym i społecznym, nienaganną pracą, przestrzeganiem zasad etyki zawodowej powinny stanowić wzór dla pozostałych pracowników oraz kontrahentów zewnętrznych. Spółdzielnia kładzie szczególny nacisk na to, aby kierownictwo stanowiło wzór etyczny dla pracowników.



## **IV. Zasady polityki personalnej, relacje z pracownikami**

### **1. Zaangażowanie i kompetencje pracowników**

Osiągnięcie przez Spółdzielnię zakładanych celów jest możliwe tylko dzięki odpowiednim kompetencjom i zaangażowaniu kierownictwa oraz pracowników zatrudnionych przez Spółdzielnię. W związku z powyższym, Spółdzielnia na każdym szczeblu swojej organizacji, podejmuje działania motywacyjne stymulujące zaangażowanie.

### **2. BHP i ochrona zdrowia**

Spółdzielnia respektuje zasadę pełnej odpowiedzialności za przestrzeganie przepisów BHP, zarówno podczas realizacji, nadzoru i koordynacji wszelkich procesów technologicznych ze szczególnym uwzględnieniem procesów o dużym stopniu złożoności, jak i w ramach bieżącej działalności.

### **3. Rozwój kadry**

Spółdzielnia dąży do zapewnienia wysokiego poziomu profesjonalizmu swoich pracowników, z tego względu stale zapewnia im możliwości rozwoju zawodowego. W celu podnoszenia kwalifikacji Zarząd Spółdzielni kieruje pracowników na studia, studia podyplomowe, kursy, konferencje, warsztaty, szkolenia oraz zachęca do podnoszenia kwalifikacji w ramach samokształcenia. Dotyczy to w szczególności kadry zarządzającej, kadry inżynierjno - technicznej, pracowników ekonomiczno - finansowych, biurowych oraz pracowników bezpośrednio związanych z produkcją. Kieruje na różnorodne kursy podnoszące kwalifikacje, a także pozwalające uzyskać dodatkowe uprawnienia. Każdemu pracownikowi stawia się coraz wyższe wymagania, nie zapominając jednak o udzieleniu mu odpowiedniego wsparcia w celu ich spełnienia. Dla umożliwienia podnoszenia kwalifikacji kadry w miejscu pracy Spółdzielnia prenumeruje odpowiednie wydawnictwa związane z przepisami prawa powszechnego, warunkami technicznymi wykonania i odbioru w poszczególnych branżach, wiedzą technologiczną oraz tematyczne wydawnictwa książkowe.

### **4. Szacunek i uczciwość względem przełożonych, kolegów i pracowników**

Mając na względzie, iż sukces Spółdzielni istotnie zależy od relacji międzyludzkich i atmosfery pracy, Spółdzielnia promuje wzajemny szacunek, otwartość, zaufanie w relacjach



przełożeni - podwładni, a także bezkonfliktową współpracę i koleżeńskie stosunki pomiędzy pracownikami. Spółdzielnia stara się nie dopuszczać do powstawania konfliktów i nieporozumień oraz ogranicza ich źródła.

## **5. Społeczna odpowiedzialność za pracowników**

Społeczna odpowiedzialność pracowników Spółdzielni wynika bezpośrednio z zasady szacunku i uczciwości. Każdy z pracowników może oczekiwać, że nie zostanie pozostawiony przez Spółdzielnię bez pomocy w przypadku wypadków losowych, przewlekłych chorób, śmierci bliskich osób czy innych tego rodzaju zdarzeń życiowych.

## **V. Odpowiedzialność (odpowiedzialne podejmowanie decyzji) Rady Nadzorczej, Zarządu i pracowników**

Obowiązkiem Rady Nadzorczej, Zarządu oraz wszystkich pracowników Spółdzielni jest:

- przestrzeganie przepisów prawa powszechnego i wewnętrznego,
- przestrzeganie postanowień niniejszego Kodeksu,
- zgłaszanie przełożonym i interweniowanie w przypadkach naruszania przyjętych w Spółdzielni standardów postępowania lub łamania przepisów,
- efektywne angażowanie się w prace zmierzające do realizacji celów Spółdzielni,
- tworzenie właściwej atmosfery pracy opartej na zaufaniu, szacunku dla innych, profesjonalizmie, odpowiedzialności oraz poczuciu własnej wartości i godności,
- działanie w sposób obiektywny, w oparciu o zasadę dobrej wiary,
- dbałość o majątek Spółdzielni,
- regularne uczestniczenie w organizowanych przez Spółdzielnię szkoleniach i kursach,
- wytyczanie oraz respektowanie przejrzystych zasad polityki wobec klientów, kontrahentów, najemców, współpracowników i partnerów biznesowych Spółdzielni.

## **VI. Zasady postępowania w zakresie istotnych spraw dotyczących polityki i działalności Spółdzielni**

### **1. Dokumentacja gospodarcza, przejrzystość i pełny zakres informacji**

Wszystkie transakcje gospodarcze muszą być dokumentowane w sposób staranny, kompletny i nienaganny, zgodny z przepisami prawa powszechnego, wewnętrznymi



przepisami i zasadami obowiązującymi w Spółdzielni, a dokumenty i zapisy księgowe muszą być rzetelne i przejrzyste oraz prowadzone zgodnie z zasadami rachunkowości. Spółdzielnia zabrania przyjmowania i/lub wystawiania faktur nie odpowiadających danym świadczeniom, jak również wszelkich innych działań, które mogłyby budzić wątpliwości w odniesieniu do przejrzystości ksiąg Spółdzielni. Księgi powinny wiernie, w sposób pełny i dokładny oddawać obraz prowadzonej działalności. Rzeczywiste pochodzenie i wykorzystanie jakiegokolwiek sumy powinno być w każdym momencie możliwe do wykazania i udowodnienia. Każda forma płatności, która ma na celu zachowanie anonimowości płatnika lub beneficjenta jest niedozwolona.

## **2. Unikanie sytuacji prowadzących do konfliktu interesów, unikanie działalności dodatkowej**

Niezależnie od rodzaju działalności, Spółdzielnia kładzie nacisk na unikanie sytuacji, które mogłyby powodować, choćby potencjalnie, konflikt interesów.

## **3. Relacje z partnerami biznesowymi**

Spółdzielnia w swoich kontaktach biznesowych kieruje się zasadą partnerstwa. Generalnymi i podstawowymi wartościami w relacjach z partnerami biznesowymi są rzetelność, uczciwość, profesjonalizm, przejrzystość, otwartość, poufność, odpowiedzialność za zachowanie oraz utrzymanie i wdrażanie możliwie najwyższych standardów jakości oferowanych usług.

## **4. Zarządzanie ryzykiem**

Skuteczne zarządzanie ryzykiem służy unikaniu i eliminacji ryzyk, które mogą stanowić zagrożenie dla rozwoju lub istnienia Spółdzielni. Każdy pracownik firmy w zakresie swoich kompetencji obowiązany jest do skutecznego zarządzania ryzykiem. Przyjęto, że skuteczne zarządzanie ryzykiem to:

- zdolność przewidywania zdarzeń niosących ryzyko i zapobieganie im,
- gromadzenie wiedzy i informacji na temat przewidywanych ryzykownych zdarzeń,
- analizowanie danych w celu podejmowania możliwie najlepszych decyzji, określanie odpowiedniej hierarchii, unikania, ograniczania, kontrolowania i akceptacji ryzyk,
- unikanie nieprawidłowych założeń i fałszywych definicji ryzyka,
- dbałość o czytelne i przejrzyste zarządzanie projektami,



- wspomaganie realizacji celów projektów w zakresie wyznaczonych pułapów jakości, czasu i kosztów,
- opracowywanie scenariuszy w przypadku identyfikacji istotnych ryzyk,
- wyższa jakość planowania awaryjnego,
- informowanie przełożonych o potencjalnych możliwościach występowania ryzyka.

## **5. Wybór partnerów**

Spółdzielnia jest otwarta na współpracę z każdym partnerem i angażuje się w przedsięwzięcia wymagające ustalenia formy organizacyjnej oraz w organizowanie finansowania dla dowolnie dużych procesów inwestycyjnych i zadań. Spółdzielnia i jego pracownicy są otwarci na każdą poważną propozycję współpracy na dowolnym etapie realizacji procesów inwestycyjnych, jednakże niezmiennie mają na względzie wewnętrzny kodeks etyczny, który wyklucza podejmowanie działań na granicy legalności, działań nieetycznych lub działań naruszających zasady moralne.

## **6. Przeciwdziałanie i zwalczanie korupcji**

Żaden członek i pracownik zatrudniony w Spółdzielni, w związku z prowadzeniem spraw Spółdzielni nie może nakłaniać, przyjmować ani dostarczać niedozwolonych korzyści materialnych i niematerialnych urzędnikom oraz kontrahentom, ich pracownikom i pełnomocnikom. Naruszenie tej zasady będzie podstawą do rozważenia rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem lub odpowiednio innego stosunku umownego. O każdej próbie korupcji pracownik zobowiązany jest poinformować przełożonego.

## **7. Postępowanie w razie otrzymania prezentu - zasady i wyjątki**

Mając na względzie, iż prezenty mogą mieć bezpośredni wpływ na zachowanie i decyzje obdarowywanego, generalną zasadą obowiązującą w Spółdzielni jest nieprzyjmowanie żadnych prezentów. Dopuszczalne są sytuacje wyjątkowe, w których prawdopodobieństwo wywierania wpływu na daną decyzję poprzez przekazanie prezentu jest w danych okolicznościach znikome lub wykluczone, jednakże każdy taki przypadek powinien być uzgodniony z przełożonym. Należy przy tym kierować się generalną zasadą, aby unikać prezentów, które mogłyby wydawać się niestosowne czy zbyt kosztowne. W przypadku prezentów i zaproszeń dla naszych klientów, Spółdzielnia wyznaje zasadę, zgodnie z którą oferowanie prezentów lub zaproszeń dopuszczalne jest tylko wtedy, gdy pozostają one w rozsądnych granicach, mają miejsce sporadycznie oraz oferowane są w sposób przejrzysty w



związku z okazją, która w żaden sposób nie wpływa na przebieg transakcji lub podjęcie decyzji mającej znaczenie dla Spółdzielni.

## **8. Przestrzeganie prawnych zasad konkurencji**

Spółdzielnia zobowiązuje się do przestrzegania zasad uczciwej konkurencji we wszelkich działaniach gospodarczych z partnerami krajowymi i zagranicznymi. Kierowania się zasadami działania zgodnie z literą i duchem prawa, jak i dobrego obyczaju oraz unikania wszelkich nieuczciwych praktyk. Każde umówione działanie, każde porozumienie z podmiotem trzecim, które mogłoby ograniczać dostęp konkurentów do rynku, zakłócać wolną konkurencję, zniekształcać poziomy cen lub podziały rynku jest surowo wzbronione. Darowizny na cele charytatywne mogą być przekazywane zgodnie z obowiązującym prawem. Spółdzielnia zabrania jakichkolwiek darowizn przekazywanych z zamiarem osiągnięcia nieuprawnionej korzyści

## **9. Odrzucenie nielegalnych warunków zatrudnienia**

Wszyscy pracownicy Spółdzielni zatrudniani są w oparciu o przepisy Kodeksu Pracy oraz Kodeksu Cywilnego. Każdy członek Zarządu i pracownicy przestrzegają wszystkich przepisów i norm prawa pracy. Pracownicy Spółdzielni są informowani i otrzymują wskazówki umożliwiające zrozumienie przysługujących im praw. Nielegalne zatrudnienie w Spółdzielni jest zabronione. Spółdzielnia ściśle przestrzega obowiązujących w ramach praw człowieka przepisów zakazujących pracy młodocianych oraz pracy przymusowej. Wszelkie formy dyskryminacji i pracy nielegalnej, są w Spółdzielni zabronione.

W żadnym procesie, w tym, w zatrudnianiu, wynagradzaniu, dostępie do szkoleń, awansach, zwolnieniach lub emeryturach, nie stosuje się dyskryminacji z jakiegokolwiek powodu i zgodnie z lokalnymi przepisami, na przykład z powodu rasy, pochodzenia narodowego, religii, wieku, niepełnosprawności, płci, stanu cywilnego, obowiązków rodzinnych, orientację seksualną, przynależność związkową lub przynależność polityczną.

Pracownicy, bez wyjątku, mają prawo wstępowania do związków zawodowych lub tworzenia ich według własnego wyboru oraz prawo do rokowań zbiorowych.

Pracodawca przyjmuje otwartą postawę wobec działalności związków zawodowych i ich działalności organizacyjnej.



Wszyscy pracownicy mają zapewnione przejrzyste, sprawiedliwe oraz poufne procedury prowadzące do sprawiedliwego rozwiązywania problemów, które mogą pojawić się w ramach ich stosunku pracy.

## **10. Zasady dobrej komunikacji**

Istotne znaczenie dla prawidłowego funkcjonowania Spółdzielni ma zarówno komunikacja wewnętrzna, jak i zewnętrzna z partnerami, klientami, najemcami, urzędami, instytucjami publicznymi i innymi podmiotami zewnętrznymi. W związku z powyższym w Spółdzielni przestrzegane są następujące zasady dobrej komunikacji: otwartość, przejrzystość, aktualność, wzajemny szacunek i nieingerencja. Pracownicy Spółdzielni są informowani o obowiązujących przepisach i ustaleniach oraz informowani o zmianach w nich zachodzących.

Wszyscy otrzymują przejrzyste wytyczne w celu zagwarantowania jasności i spójności informacji na temat oficjalnego stanowiska Spółdzielni. Wobec mediów, inwestorów, partnerów, stanowisko Spółdzielni wyrażają tylko odpowiednio przygotowani przedstawiciele Spółdzielni wyznaczeni w tym celu przez Zarząd. Nie jest dopuszczalne udzielanie komukolwiek jakichkolwiek informacji na temat relacji Spółdzielni z klientami, partnerami, konkurencją, ani na temat prowadzonych aktualnie negocjacji.

Zarząd Spółdzielni organizuje cykliczne spotkania z działającymi w Spółdzielni związkami zawodowym, których celem jest przedstawienie sytuacji w organizacji.

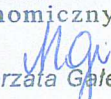
## **11. Przekazywanie i rozpowszechnianie treści Kodeksu Postępowania Etycznego Spółdzielni**

W celu przekazania treści i zagwarantowania przestrzegania zasad niniejszego Kodeksu Postępowania Etycznego zostanie on opublikowany na stronie internetowej Spółdzielni, co umożliwi zapoznanie się z nim przez wszystkich partnerów biznesowych Spółdzielni. Każdy nowo przyjmowany do pracy pracownik będzie informowany w momencie zawierania umowy. Treść Kodeksu będzie również wywieszona na tablicach ogłoszeń Spółdzielni oraz przedstawiana i omawiana na posiedzeniach i spotkaniach Zarządu i kadry zarządzającej oraz w ramach szkoleń wewnętrznych.

PREZES ZARZĄDU

  
mgr inż. Janusz Kazimierczuk

WICEPREZES  
ds. Ekonomicznych

  
mgr Małgorzata Galecka