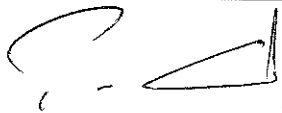
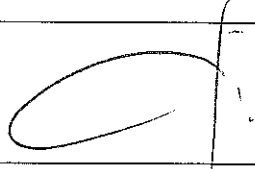
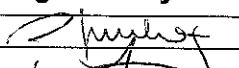
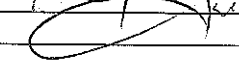


**Przedsiębiorstwo Przemysłu
Chłodniczego
Fritar S.A.
Przedsiębiorstwo Przemysłu
Spożywczego
Lewil Igłokrak Sp. zo.o
ul. Sadowa 29, 33-102 Tarnów**

Grupa Kapitałowa IGLOTE-X-

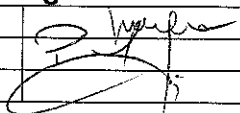
PROGRAM ETYCZNY

<u>OPRACOWAŁ:</u>	<u>SPRAWDZIŁ:</u>	<u>ZATWIERDZIŁ:</u>
		
Wydanie 2/2020		
Tarnów, 31 Lipiec 2020		

P.P.Ch „Fritar” S.A. i P.P.S Lewil Iglograk Sp. zo.o ul. Sadowa 29, 33-102 Tarnów		PROGRAM ETYCZNY	
		Spis treści dokumentacji Programu Etycznego	
Kwalifikacja dokumentu: PE	Wersja: 2/2020	Opracował: Zespół ds. etyki	
Rozdział/podrozdział: PE F1/1		Sprawdził: Paweł Szarek	
Strona: 1 z 1	Data: 31.07. 2020	Zatwierdził: Seweryn Chmiel	

Dokumentacja Programu Etycznego

ROZDZIAŁ:	PODROZDZIAŁ:	TYTUŁ:
PE F1	1	Spis treści dokumentacji Programu Etycznego.
PE F2	1	Wstęp oraz powód opracowania Programu Etycznego.
PE F3	1	Misja i wizja firmy.
PE F4	1	Polityka etyki.
PE F5	1	Zarządzenie Prezesa Zarządu dotyczące powołania Przedstawiciela ds. etyki.
PE F6	1	Opis realizacji Programu Etycznego
PE F7	1	Zakładowy kodeks etyki.
PE F8		Wzory załączników uzupełniających do Programu Etycznego:
	1	Załącznik 1 Karta realizacji celów 7 obszarów Polityki Etyki - PE F8/1 z dn. 31.07.2020, wersja 2/2020
	2	Załącznik 2. Programu Etyki PEF8/2 Karta poprawy w postępowaniu etycznym – PE F8/2 z dnia 31.07.2020, wersja 2/2020 (wzór).
	3	Załącznik 3. Programu Etyki PEF8/2 Protokół realizacji pracowniczych wniosków – PEF8/3 z dnia 31.07.2020, wersja 2/2020 (wzór).
	4	Załącznik 4. Programu Etyki PEF8/2 Ankieta pracowników sezonowych - PEF8/4 z dnia 31.07.2020, wersja 2/2020 (wzór).
	5	Załącznik 5. Programu Etyki PEF8/2 Ankieta dla pracowników do oceny planu rozwoju jakości i doskonalenia kultury bezpieczeństwa żywości PEF8/4 z dnia 31.07.2020, wersja 2/2020 (wzór).

P.P.Ch „Fritar” S.A. i P.P.S Lewil Igłokrak Sp. zo.o ul. Sadowa 29, 33-102 Tarnów		PROGRAM ETYCZNY	
		Wstęp oraz powód opracowania Programu Etycznego	
Kwalifikacja dokumentu: PE	Wersja: 2/2020	Opracował: Zespół ds. etyki	
Rozdział/podrozdział: PE F2/1		Sprawdził: Paweł Szarek	
Strona: 1 z 1	Data: 31.07. 2020	Zatwierdził: Seweryn Chmiel	

Przedsiębiorstwo Przemysłu Chłodniczego „Fritar” S.A. i P.P.S Lewil Igłokrak Sp.z.o.o są zakładami tzw. współpracującymi na zasadzie umowy współpracy. Są to Firmy o długoletniej tradycji, liderami w branży spożywczej w dziedzinie w której się specjalizują, co zostało osiągnięte między innymi przez nadrzędne traktowanie/przestrzeganie zasad bezpieczeństwa żywości i jakości. Zakłady posiadają szczegółowy i rozbudowany system zarządzania bezpieczeństwem żywności opracowany w oparciu o PN-EN ISO 22000:2006 „Systemy zarządzania bezpieczeństwem żywności – Wymagania dla każdej organizacji należącej do łańcucha żywnościowego”, uzupełniony certyfikowanymi standardami IFS/BRC.

Właściwe funkcjonowanie Obydwóch zakładów i utrzymanie wypracowanej pozycji na rynku, oprócz realizowania w/w nadrzędnych wymagań bezpieczeństwa i jakości oferowanej żywności jest związane również z koniecznością wytyczenia i przestrzegania **zasad etyki i kultury przedsiębiorczości.**

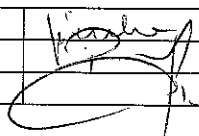
Najwyższe Kierownictwo P.P.Ch „Fritar” S.A., i P.P.S Lewil Igłokrak Sp.z.o.o jako jedno z nadrzędnych standardów zachowań i elementów właściwego funkcjonowania firmy podkreśla przestrzeganie zasad uczciwości i rzetelności w działalności gospodarczej, przestrzeganie norm etycznych i powszechnie przyjętych wzorców zachowań w stosunku do swoich interesariuszy, czyli wszystkich którzy firmę tworzą tj.: pracowników P.P.Ch „Fritar” S.A. i P.P.S Lewil Igłokrak Sp.z.o.o oraz tych, z którymi firma współpracuje oraz kontrahentów (dostawców i odbiorców).

Pomimo że założenia programów etyki realizowane były w firmach przez cały czas funkcjonowania, Najwyższe Kierownictwo podjęło decyzję o konieczności opracowania treści Programu Etycznego w formie sformalizowanej, w tym zasad Kodeksu Etyki.

Ma to na celu przypomnienie, podkreślenie i zaakcentowanie stosowania w/w zasad i zachowań w strukturze firmy. Realizację planu rozwoju jakości i doskonalenia kultury bezpieczeństwa żywości. Kolejną przesłanką do refleksji Najwyższego Kierownictwa nad opracowaniem Programu etycznego i wyznaczeniem Kodeksu Etyki był również fakt dużej konkurencji na rynku, co skutkuje faktem konieczności posiadania korzystnej oceny otoczenia, co jest z kolei ściśle związane z przestrzeganiem norm etycznych.

Najważniejsze punkty i kierunki realizacji Programu Etycznego opierają się na zapewnieniu etycznego i uczciwego postępowania w stosunku do:

- ✓ konsumentów ostatecznych,
- ✓ pracowników firmy,
- ✓ kontrahentów/klientów,
- ✓ środowiska,
- ✓ otoczenie firmy,
- ✓ społeczności lokalnej,
- ✓ konkurencji.

P.P.Ch „Fritar” S.A. i P.P.S Lewil Iglograk Sp. zo.o ul. Sadowa 29, 33-102 Tarnów		PROGRAM ETYCZNY	
		Polityka etyki	
Kwalifikacja dokumentu: PE	Wersja: 2/2020	Opracował: Zespół ds. ZBŻ	
Rozdział/podrozdział: PE F4/1		Sprawdził: Paweł Szarek	
Strona: 1 z 1	Data: 31.07. 2020	Zatwierdził: Seweryn Chmiel	

Politykę etyki będziemy realizować poprzez wytyczenie oraz ciągle i skuteczne osiąganie następujących celów na wszystkich wytyczonych płaszczyznach postępowania etycznego:

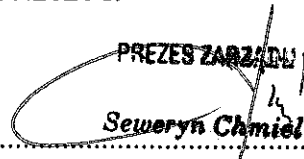
1. w stosunku do konsumentów: zapewnienie bezpieczeństwa i wysokiej jakości produktów gotowych oferowanych przez zakład, co będzie prowadzić do ryzyka jakiegokolwiek zagrożenia bezpieczeństwa konsumentów oraz niezadowolenia klientów,
2. w stosunku do pracowników firmy: zapewnienie właściwego środowiska pracy oraz jasne określenie praw i obowiązków pracowników, uczciwe wynagradzanie pracowników oraz zapewnienie satysfakcjonującej bazy socjalnej. Realizację planu rozwoju jakości i doskonalenia kultury bezpieczeństwa żywności.
3. w stosunku do kontrahentów/klientów: prowadzenie współpracy w atmosferze uczciwości i rzetelności,
4. w stosunku do środowiska: dbanie o środowisko naturalne poprzez wprowadzanie działań proekologicznych do rutynowej działalności firmy,
5. w stosunku do otoczenia firmy: zapewnienie dobrych relacji z sąsiednimi firmami oraz zagospodarowanie terenów w okolicy zakładu,
6. społeczności lokalnej: zaangażowanie w lokalne inicjatywy, zapewnienie dobrych miejsc pracy dla społeczności,
7. w stosunku do konkurencji: stosowanie zasad uczciwego współzawodnictwa.

Najwyższe Kierownictwo oświadcza całkowite poparcie dla przestrzegania zasad Programu Etycznego, przede wszystkim poprzez zapewnienie wszelkich koniecznych zasobów oraz przestrzeganie następujących deklaracji:

1. nie zatrudniamy osób nieletnich,
2. nie stosujemy pracy pod przymusem,
3. nie akceptujemy dyskryminacji, molestowania i mobbingu w pracy,
4. zapewniamy równość traktowania w aspekcie respektowania praw i obowiązków,
5. gwarantujemy przestrzeganie zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz czytelnych zasad praktyk dyscyplinarnych, godzin pracy oraz wynagrodzeń i świadczeń pracowników.

Personel Zakładu jest regularnie szkolony w aspekcie założeń Programu etyki, a przede wszystkim zasad/istoty funkcjonowania i realizacji założonych celów na wszystkich płaszczyznach postępowania etycznego.

Założenia Polityki etyki wchodzi w życie z dniem 31.07.2020 r.

PREZES ZARZĄDU


 Prezes/Zarządu

Tarnów, 31.07.2020 r.

P.P.Ch „Fritar” S.A. i P.P.S Lewil Iglograk Sp. zo.o ul. Sadowa 29, 33-102 Tarnów		PROGRAM ETYCZNY	
		Misja i wizja firmy	
Kwalifikacja dokumentu: PE	Wersja: 2/2020	Opracował: Zespół ds. ZBŻ	
Rozdział/podrozdział: PE F3/1		Sprawdził: Paweł Szarek	
Strona: 1 z 1	Data: 31.07. 2020	Zatwierdził: Seweryn Chmiel	

Nasze CREDO (Misja firmy)

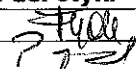
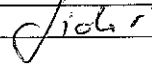
Przemysłane i wyrażone przez Najwyższe kierownictwo ponadczasowe/zawsze aktualne zadanie do spełnienia.

Realizujemy i będziemy doskonalić działania zmierzające do uzyskiwania bezpiecznych i najwyższych jakościowo produktów gotowych, z zastosowaniem najnowszych technik zarządzania jakością, środowiskiem, bezpieczeństwem i higieną pracy oraz zasadami etycznego postępowania w biznesie.

Nasz HORYZONT (Wizja firmy)

Przemysłany i wyrażony przez Najwyższe kierownictwo obraz/kierunek działania Zakładu.

Ciągłe podnoszenie jakości pracy i zadowolenia pracowników, planowanie rozwoju jakości i doskonalenia kultury bezpieczeństwa żywności – przez co pośrednio podniesienie jakości ich życia, zwiększanie zadowolenia i zaufania klientów zewnętrznych (konsumentów i odbiorców) oraz zastosowanie nowoczesnych technik zarządzania Zakładem, co zagwarantuje długotrwałe i stabilne przetwarzanie Zakładu na rynku i jego rozwój, oraz zapewnienie gwarancji bezpieczeństwa produkowanej żywności.

Przedsiębiorstwo Przemysłu Chłodniczego P.P.Ch „Fritar” S.A. ul. Sadowa 29, 33-102 Tarnów		PROGRAM ETYCZNY	
		Zarządzenie Prezesa Zarządu dotyczące powołania Przedstawiciela ds. etyki	
Kwalifikacja dokumentu: PE	Wersja: 1/2010	Opracował: Zespół ds. etyki	
Rozdział/podrozdział: PE F5/1		Sprawdził: Paweł Szarek	
Strona: 1 z 1	Data: 01.09.2010	Zatwierdził: Jerzy Sidor	

Zarządzenie Prezesa Zarządu nr 1 PE/2010 z dnia 01.09.2010 r.:

§ 1

Powołuję Przedstawiciela ds. etyki w osobie Pawła Szarek.

§ 2

Do zadań Przedstawiciela ds. etyki należeć będzie komunikowanie Programu Etycznego personelowi. Stanowisko to stanowić ma pomost pomiędzy załogą Zakładu a Najwyższym Kierownictwem w aspekcie przestrzegania i szanowania założeń określonych w Programie.

§ 3

Z uwagi na systemowe podejście w Zakładzie, stosowane również do Programu etycznego, ma być on tak traktowany jak inne programy/systemy tzn. poddawany ocenie i weryfikacji. Przedstawiciel ds. etyki odpowiadać będzie za ciągłe czuwanie nad przestrzeganiem zasad Programu Etycznego, a w szczególności założeń Polityki etyki oraz Zakładowego kodeksu etyki.

§ 4

Upoważniam Przedstawiciela ds. etyki do powoływania/wyznaczania innych osób z Zakładu do realizacji celów oraz założeń Programu Etycznego.

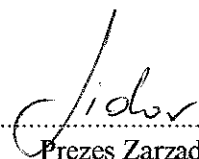
§ 5

Polityka etyki oraz realizacja założeń Programu Etycznego będą stanowić również dane wejściowe do przeglądu zarządzania.

§ 6

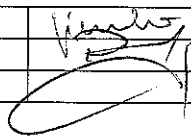
Nadzór nad dokumentacją w/w Programu etycznego odbywał się będzie na zasadach analogicznych jak dla pozostałych wdrożonych w Zakładzie systemów, a więc w oparciu o Procedurę nadzoru nad dokumentacją i zapisami (F6/P1).

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem 01.09.2010 r.



 Prezes Zarządu

Tarnów, 01.09.2010 r.

P.P.Ch „Fritar” S.A. i P.P.S Lewil Iglograk Sp. zo.o ul. Sadowa 29, 33-102 Tarnów		PROGRAM ETYCZNY	
		Opis realizacji programu etycznego	
Kwalifikacja dokumentu: PE	Wersja: 2/2020	Opracował: Zespół ds. etyki	
Rozdział/podrozdział: PE F6/1		Sprawdził: Paweł Szarek	
Strona: 1 z 9	Data: 31.07. 2020	Zatwierdził: Seweryn Chmiel	

Opis realizacji w Zakładzie założeń Programu Etyki – część szczegółowa:

1. Odpowiedzialność i zaangażowanie najwyższego kierownictwa:

Polityka:

Najwyższe Kierownictwo uchwaliło **Politykę Etyki** (rozdział/podrozdział PE F4/1 Programu Etycznego), która jest postawiona na równi i uzupełnia Politykę zarządzania bezpieczeństwem żywności (rozdział/podrozdział F2/5 Księgi Zarządzania Bezpieczeństwem Żywności). Obie Polityki stanowią dokumenty, gdzie zdefiniowano nadrzędne/główne cele i kierunki postępowania zakładu: bezpieczeństwo żywności i jakość, uzupełnione o cele jakościowe i środowiskowe, które są równie ważne jak postępowanie etyczne w każdej dziedzinie funkcjonowania firmy, w szczególności w 7 obszarach:

- ✓ konsumenci ostateczni,
- ✓ pracownicy firmy,
- ✓ kontrahenci/klienci,
- ✓ środowisko,
- ✓ otoczenie firmy,
- ✓ społeczność lokalna,
- ✓ konkurencja.

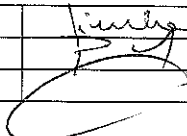
Podobnie jak cele Polityki zarządzania, cele wyznaczone dla każdego z 7 kluczowych obszarów Polityki Etyki będą regularnie oceniane (nie rzadziej niż co 6 miesięcy) przez Przedstawiciela ds. etyki/Przewodniczącego Zespołu Bezpieczeństwa Żywności (osoba kompetentna i odpowiedzialna za funkcjonowanie systemów w firmie) na **Kartach realizacji celów 7 obszarów postępowania etycznego** – których wzór zawarty jest w rozdziale PE F8/1. W/w cele Polityki etyki to cele ramowe/strategiczne, o ponadczasowym charakterze, które opierają się na ciągłych dążeniach do ich realizacji. Karty realizacji celów określają:

- ✓ Opinię o realizacji oraz ocenę realizacji celów dla każdego z 7 obszarów,
- ✓ Wytyczne oraz pomysły do doskonalenia,
- ✓ Podpis osoby odpowiedzialnej.

Polityka Etyki została zakomunikowana wszystkim pracownikom Zakładu, a jej treść i poszczególne cele stanowią elementy wejściowe do przeglądu zarządzania realizowanego dla wszystkich funkcjonujących w Zakładzie programów/systemów – są więc regularnie przeglądane i weryfikowane.

Zapewnienie zasobów:

Najwyższe Kierownictwo deklaruje zapewnienie środków oraz swoje zaangażowanie w tworzenie, wdrożenie, utrzymanie Programu Etyki oraz chęć do ciągłego doskonalenia w każdym z wyznaczonych kluczowych obszarów.

P.P.Ch „Fritar” S.A. i P.P.S Lewil Iglograk Sp. zo.o ul. Sadowa 29, 33-102 Tarnów		PROGRAM ETYCZNY	
		Opis realizacji programu etycznego	
Kwalifikacja dokumentu: PE	Wersja: 2/2020	Opracował: Zespół ds. etyki	
Rozdział/podrozdział: PE F6/1		Sprawdził: Paweł Szarek	
Strona: 2 z 9	Data: 31.07. 2020	Zatwierdził: Seweryn Chmiel	

Przegląd zarządzania:

Najwyższe kierownictwo przeprowadza systematyczny i usystematyzowany Przegląd zarządzania realizowany zgodnie z **Procedurą przeglądu zarządzania** (rozdział/podrozdział F6/P4).

Zagadnienia związane z Programem Etyki będą stanowić jeden z punktów/elementów omawianych na w/w przeglądach.

Wyznaczenie osób odpowiedzialnych za realizację Programu Etycznego, w tym przedstawiciela ds. etyki:

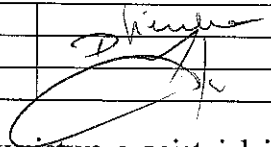
Najwyższe kierownictwo wyznaczyło formalnie z załogi Zakładu Przedstawiciela ds. etyki, a więc osobę bezstronną, odpowiedzialną za rozwiązywanie problemów pracowników zakładu. Najwyższe Kierownictwo zapewnia integralność i niezależność stanowiska Przedstawiciela ds. etyki.

W każdy piątek w godzinach od 7.00-9.00 Przedstawiciel ds. etyki oczekuje na pracowników, którzy mogą bez żadnych konsekwencji zgłaszać swoje spostrzeżenia i problemy w zakresie postępowania etycznego, problemów interpersonalnych oraz łamania praw pracowniczych.

Dodatkowo wyznaczono w zakładzie miejsce, gdzie całkowicie anonimowo można zgłaszać spostrzeżenia i problemy w w/w dziedzinie – skrzynka kontaktowa w pomieszczeniu socjalnym (pokój śniadań przy hali frytek i hali mącznej Lewil). Jeden raz na miesiąc w/w skrzynka będzie komisyjnie otwierana (przez Przedstawiciela ds. etyki oraz inną, wyznaczoną przez niego osobę z Zakładu). Z każdego otwarcia skrzynki kontaktowej sporządzany będzie protokół dotyczący ilości zgłoszonych wniosków, podpisany przez obie uczestniczące w w/w czynności osoby.

Każde zgłoszenie (osobiste lub wynikające z anonimowej kartki) będzie analizowane indywidualnie, sporządzany będzie dla każdego zgłoszenia Protokół realizacji pracowniczych wniosków (na formularzu PE F8/3) i w przypadkach uzasadnionych Przedstawiciel ds. etyki zobowiązany będzie do kontynuowania postępowania w celu rozwiązania problemu, co raportowane będzie na w/w protokołach. Wyniki postępowań komunikowane będą ogółowi na tablicy ogłoszeń, poprzez skrótowe opisanie zasadności oraz wyniku podjętych działań po każdym otwarciu skrzynki kontaktowej i podjęciu czynności. **Przedstawiciel ds. etyki zobowiązany jest do przestrzegania zasad poufności i anonimowości.**

Osobą odpowiedzialną za przestrzeganie zasad Programu Etycznego – obserwowanie i ocenę przestrzegania postępowania etycznego dla wszystkich wyznaczonych obszarów jest również Przedstawiciel ds. etyki/Przewodniczący Zespołu Bezpieczeństwa Żywności, który formalnie odpowiada za ocenę funkcjonowania i przestrzegania wyznaczonych celów, zasad kodeksu etycznego i kierunków postępowania na Kartach realizacji celów 7 obszarów postępowania etycznego. W przypadkach prawidłowego funkcjonowania wyznacza zadania i pomysły do doskonalenia, przy zaangażowaniu wszystkich pracowników firmy, natomiast w przypadkach, gdy dochodzi do naruszenia jakiegokolwiek wytyczonej drogi postępowania etycznego nadzoruje działania zmierzające do poprawy zaistniałej sytuacji.

P.P.Ch „Fritar” S.A. i P.P.S Lewil Iglograk Sp. zo.o ul. Sadowa 29, 33-102 Tarnów		PROGRAM ETYCZNY	
		Opis realizacji programu etycznego	
Kwalifikacja dokumentu: PE	Wersja: 2/2020	Opracował: Zespół ds. etyki	
Rozdział/podrozdział: PE F6/1		Sprawdził: Paweł Szarek	
Strona: 3 z 9	Data: 31.07. 2020	Zatwierdził: Seweryn Chmiel	

Ma prawo w tej sytuacji do informowania Najwyższego Kierownictwa o zaistniałej sytuacji (posiada nieograniczony dostęp do Najwyższego Kierownictwa, zgodnie z zasadami komunikacji wewnętrznej w zakładzie) i nadzorowania wyciągania konsekwencji oraz ma obowiązek do rzetelnego opisanie swoich uwag i działań firmy w zakresie usunięcia nieprawidłowości na **Kartach realizacji celów 7 obszarów postępowania etycznego** oraz **Kartach poprawy w postępowaniu etycznym (PE F8/2)**.

Stojąc stale na straży przestrzegania postanowień/wymagań Programu etycznego Przedstawiciel ds. etyki na **Kartach poprawy w postępowaniu etycznym (PE F8/2)** raportuje również każde bieżące/zauważone nieprawidłowości/niezgodności z wszystkich obszarów funkcjonowania i wdrożenia Programu etycznego oraz podjęte działania i wnioski.

Z uwagi na wysoka rangę i ważność Programu etycznego oraz konieczność realizacji działań korekcyjnych i zapobiegawczych zawsze, gdy dochodzi do łamania zasad Programu etycznego, wszystkie Karty poprawy w postępowaniu etycznym są na bieżąco po zakończeniu postępowania przedstawiane/komunikowane Najwyższemu kierownictwu w celu znajomości przez władze firmy sytuacji w tym istotnym obszarze funkcjonowania Zakładu.

Przedstawiciel ds. etyki wraz z osobami powołanymi przez niego do pomocy przy realizacji celów/działań Programu etycznego tworzą Zespół ds. etyki jest tożsamym z Zespołem Zarządzania Bezpieczeństwem Żywności w zakładzie. Skład Zespołu do rozpatrywania konkretnej zgłoszonej sprawy i realizacji działań jest dobierany z członków Z.Z.B.Ż przez Przedstawiciela ds. etyki).

Audit etyczny:

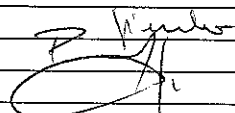
W regularnych odstępach czasu (minimum 1 raz w roku) przeprowadzany będzie również w zakładzie wewnętrzny audit etyczny, który stanowić będzie element kontroli i potwierdzenia wdrożenia i przestrzegania norm etycznych.

2. Realizacja Programu etycznego w 7 płaszczyznach:

✓ Konsumenci ostateczni:

Zapewnienie bezpieczeństwa i jakości żywności, a co za tym idzie bezpieczeństwa i zadowolenia klientów/konsumentów jest priorytetem działalności firmy, co zostało formalnie zakomunikowane przez Najwyższe Kierownictwo w dokumentach **Polityki zarządzania bezpieczeństwem żywności** (rozdział/podrozdział F2/5 Księgi Zarządzania Bezpieczeństwem Żywności) oraz **Polityce etyki** (rozdział/podrozdział PE F4/1 Programu etycznego).

Zakład od wielu lat jest wiodącą firmą w zakresie swojej działalności. Spółka charakteryzuje się wysokim uzbrojeniem technicznym gwarantującym wysoką jakość oraz bezpieczeństwo produktów gotowych, zgodnych z wymaganiami Unii Europejskiej. Dbanie o wysoka jakość surowców, dobrze przeszkolona załoga oraz wyposażenie Zakładu w nowoczesne maszyny i urządzenia, gwarantują odpowiednią zdolność produkcyjną oraz spełnianie przez produkt finalny wymogów stawianych przez odbiorców/konsumentów finalnych.

P.P.Ch „Fritar” S.A. i P.P.S Lewil Iglograk Sp. zo.o ul. Sadowa 29, 33-102 Tarnów		PROGRAM ETYCZNY	
		Opis realizacji programu etycznego	
Kwalifikacja dokumentu: PE	Wersja: 2/2020	Opracował: Zespół ds. etyki	
Rozdział/podrozdział: PE F6/1		Sprawdził: Paweł Szarek	
Strona: 4 z 9	Data: 31.07.2020	Zatwierdził: Seweryn Chmiel	

W celu podniesienia wiarygodności firmy w oczach konsumentów oraz ostatecznego potwierdzenia bezpieczeństwa produktów gotowych oferowanych przez Zakład wdrożono i certyfikowano ogólnie przyjęte, światowe standardy bezpieczeństwa żywności i jakości.

Zakład posiada również wewnętrzne laboratorium zakładowe oraz współpracuje z niezależnymi, akredytowanymi laboratoriami zewnętrznymi, przeprowadzając regularne i kosztowne badania surowców i produktów gotowych dla potwierdzenia i uzyskania pewności o najwyższej jakości i bezpieczeństwie wyrobów gotowych.

✓ **Pracownicy firmy:**

Zarządzanie zasobami ludzkimi:

Zakład posiada wystarczającą liczbę pracowników do obsady poszczególnych stanowisk produkcyjnych i pozaprodukcyjnych, zapewniających ciągłość, prawidłowość i powtarzalność trwania procesów w Zakładzie.

Zagadnienia związane z zarządzaniem zasobami ludzkimi od momentu poszukiwania kompetentnych i odpowiednich pracowników, poprzez ich nabór, wdrożenie/wprowadzenie do funkcjonującej struktury Zakładu, jak również organizację ich pracy (prawa, obowiązki, przywileje itp.), zawarte są w **Procedurze zarządzania zasobami ludzkimi (F6/P11)**.

Zgodnie z wymogami prawa wszyscy pracownicy mają podpisane umowy o pracę przed przystąpieniem do pracy.

W Zakładzie mają zastosowanie następujące rodzaje umów o pracę:

- umowa na okres próbny (do 3 miesięcy),
- umowa na czas określony (umowy wieloletnie),
- umowa na czas nieokreślony.

Zakład korzysta z pośredników pracy przy zatrudnianiu pracowników sezonowych (opisano w odrębnym punkcie) oraz stosuje outsourcing (osoby sprzątające, portierzy).

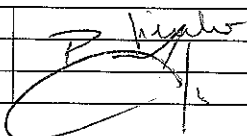
Odpowiedzialność, prawa i obowiązki pracowników:

Firma dba o spójne i jasne komunikowanie pracownikom ich praw i obowiązków. Opracowano w zakładzie dokumenty: **Regulamin Organizacyjny** oraz **Regulamin Pracy**, które w sposób szczegółowy, jasny i wyczerpujący określają zasady funkcjonowania Przedsiębiorstwa.

Każdy pracownik Zakładu posiada również wyznaczony zakres odpowiedzialności i uprawnień nadany w zakresie obowiązków, podpisany i dołączony do dokumentacji personalnej.

Dodatkowo w każdej procedurze i instrukcji w punkcie „odpowiedzialność i uprawnienia” oraz treści dokumentu, podany jest szczegółowy podział obowiązków i wykonywanych czynności.

Przed przystąpieniem do wykonywania jakichkolwiek czynności (przede wszystkim związanych z produkcją i przetwarzaniem żywności), pracownicy odbywają szkolenie stanowiskowe z zakresu powierzonych im czynności i obowiązków, potwierdzone stosownym zapisem w **Indywidualnej karcie szkolenia pracownika**, zgodnie z **Procedurą szkoleń w zakładzie (F3/P8)**.

P.P.Ch „Fritar” S.A. i P.P.S Lewil Iglograk Sp. zo.o ul. Sadowa 29, 33-102 Tarnów		PROGRAM ETYCZNY	
		Opis realizacji programu etycznego	
Kwalifikacja dokumentu: PE	Wersja: 2/2020	Opracował: Zespół ds. etyki	
Rozdział/podrozdział: PE F6/1		Sprawdził: Paweł Szarek	
Strona: 5 z 9	Data: 31.07. 2020	Zatwierdził: Seweryn Chmiel	

W celu zapewnienia ciągłości i powtarzalności produkcji oraz zagwarantowania pracownikom prawa do urlopów, dla każdego pracownika wyznaczono formalnie osobę zastępującą, co zostało zapisane w **Liście zastępstw pracowników** - której wzór zawarty jest w rozdziale IFSBRC F5/5 Księgi uzupełniającej.

Plan rozwoju jakości i doskonalenia kultury bezpieczeństwa żywności.

W planie rozwoju kultury jakości i bezpieczeństwa żywności są wprowadzone działań, które są związane z:

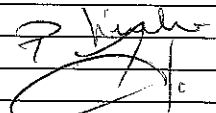
Badaniem satysfakcji pracowników, skoncentrowanym na wartościach, kulturze i bezpieczeństwu żywności oraz działaniami poświadczającymi zaangażowanie w utrzymywanie standardów bezpieczeństwa żywności. Zostanie przeprowadzona ankieta wśród co najmniej 30% załogi. Ankieta została podzielona na 5 głównych aspektów (łącznie 10 pytań):

- Kierownictwo/ wizja (4 pytania)
- Miejsce pracy (2 pytania)
- Wiedza i działania (2 pytania)
- Zbieranie i analiza danych (1 pytanie)
- Relacje z działem jakości (1 pytanie)

Ankietowany zaznacza w odpowiednim polu znakiem X najbardziej według niego pasująca odpowiedź. Wyniki ankiety są przenoszone na formularz Excel w który oblicza stopień świadomości w zakresie planu rozwoju i kultury bezpieczeństwa żywności. Każda odpowiedź ma przyznaną odpowiednią ilość punktów im większa świadomość tym większa ilość punktów. Najwyższa ilość punktów do przyznania w całej ankiecie to 33 punkty. Wynik ankiety wskazuje jak należy rozwijać wśród załogi stosunek bezpieczeństwa żywności w zakładzie. Ocena ogólna to średnia ocen z wszystkich Ankiety Maksymalna ilość punktów 33 świadomość najwyższa, 30 do 33 - świadomość wysoka, 20 do 29 – średnia, < 20 – świadomość niska. Ankieta zostanie przeanalizowana przez Z.Z.B.Ż w każdym aspekcie ankiety i podsumowana w ogólnym wyniku. Zgodnie z otrzymanym wynikiem Z.Z.B.Ż wyznaczy działania doskonalące dany obszar. W przypadku wyników ankiety na poziomie wysokim i średnim ankieta jest przeprowadzana z częstotliwością co dwa lata. W przypadku otrzymania wyników na poziomie świadomości niskiej należy po przeprowadzeniu działań doskonalących przeprowadzić ponowną ankietę.

Podsumowanie i wnioski i działania doskonalące będą analizowane przez Z.Z.B.Ż na spotkaniu zespołu, przekazane Najwyższemu Kierownictwu i poddane analizie na przeglądzie zarządzania.

- Oceną pracowniczą (face-to-face) i programami motywacyjnymi, zgodnie z zatwierdzonymi współczynnikami przyznawania premii za dany miesiąc. Szczegółowe zasady opisano w regulaminie pracy.
- Mechanizmami informacji zwrotnych przekazywanych przez załogę do Kierownictwa, które są realizowane poprzez wyznaczenia w zakładzie miejsce, gdzie całkowicie anonimowo można zgłaszać spostrzeżenia i problemy w w/w dziedzinie – skrzynka kontaktowa w pomieszczeniu socjalnym (pokój śniadań przy hali frytek i hali mącznej Lewil). Jeden raz na miesiąc w/w skrzynka będzie komisyjnie otwierane (przez

P.P.Ch „Fritar” S.A. i P.P.S Lewil Iglograk Sp. zo.o ul. Sadowa 29, 33-102 Tarnów		PROGRAM ETYCZNY	
		Opis realizacji programu etycznego	
Kwalifikacja dokumentu: PE	Wersja: 2/2020	Opracował: Zespół ds. etyki	
Rozdział/podrozdział: PE F6/1		Sprawdził: Paweł Szarek	
Strona: 6 z 9	Data: 31.07.2020	Zatwierdził: Seweryn Chmiel	

Przedstawiciela ds. etyki lub Inspektora ds. BHP oraz inną, wyznaczoną przez nich osobę z Zakładu. Z każdego otwarcia skrzynki kontaktowej sporządzany będzie zapis w protokole spotkań Z.Z.B.Ż

- Przeglądem programów szkoleń oraz rozwojem kompetencji i świadomości pracowników wykonywany raz na kwartał przez Przedstawiciela ds. etyki i Zespół Zarządzania Bezpieczeństwem Żywności.
- Pracą grupową poprzez zaangażowanie pracowników produkcyjnych na spotkaniach Z.Z.B.Ż w ustalanie celów jakościowych. Cyklicznymi codziennymi spotkaniami kierownictwa z osobami funkcyjnymi lider, brygadzysta, mechanik. Omawianie produkcji z ostatniej doby, zaistniałych problemów i ich rozwiązania. Przyjmowanie uwag i wniosków w celach produkcyjnych i jakościowych, i wniosków dotyczących kultury bezpieczeństwa żywności.
- Strategią skutecznej komunikacji osiągniętą przez bieżące komunikowanie się za pomocą służbowej telefonii komórkowej oraz siecią służbowych maili.

Środowisko pracy:

Zakład zapewnił w obrębie infrastruktury odpowiednie środowisko pracy dla zapewnienia bezpieczeństwa pracy personelu oraz bezpieczeństwa produkowanej żywności.

Dla realizacji w/w celów zapewniono dla pracowników:

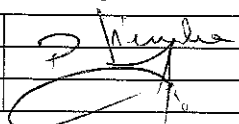
- prawidłowo wyposażone stanowiska pracy (maszyny i urządzenia, których rozmieszczenie tworzy logiczny ciąg procesów technologicznych), maszyny i urządzenia posiadają dopuszczenie do stosowania ich w przemyśle spożywczym oraz gwarantują przeprowadzenie produkcji w higienicznych i bezpiecznych dla pracowników warunkach (większość etapów procesów produkcyjnych przebiega w systemie zamkniętym),
- odpowiednio wyposażone pomieszczenia socjalno – sanitarne (szatnia przepustowa, przyprodukcyjne WC, pomieszczenia jadalni oraz stołówki oddzielone od pomieszczeń produkcyjnych śluzami sanitarnymi),
- środki ochrony osobistej tzn. odzież ochronną i roboczą (dostosowaną do indywidualnych wymogów i warunków poszczególnych stanowisk pracy) – „sorty odzieżowe” określone zostały dla każdego stanowiska w tzw. dokumencie taryfikatora odzieży roboczej/ochronnej.

Pracownicy posiadają nieograniczony dostęp do wody pitnej/zdatnej do spożycia przez ludzi (Zakład prowadzi badania wody zgodnie z Harmonogramem badań w akredytowanym laboratorium zewnętrznym).

W przypadku pracy w trudnych warunkach, zgodnie z przepisami prawa zagwarantowano pracownikom posiłki regeneracyjne na miejscu w Zakładzie.

Czas pracy:

W Zakładzie przestrzega się 40 – godzinnego czasu pracy. Personel kierowniczy pracuje w systemie jednozmianowym od poniedziałku do piątku w godzinach od 7-8 do 15-16, natomiast pracownicy produkcyjni wykonują pracę w systemie czterobrygadowym (2 dni pierwsza zmiana, 2 dni druga zmiana oraz 2 dni wolne). System pracy gwarantuje więc minimum 2 dni wolne dla każdego pracownika w każdym tygodniu pracy.

P.P.Ch „Fritar” S.A. i P.P.S Lewil Iglograk Sp. zo.o ul. Sadowa 29, 33-102 Tarnów		PROGRAM ETYCZNY	
		Opis realizacji programu etycznego	
Kwalifikacja dokumentu: PE	Wersja: 2/2020	Opracował: Zespół ds. etyki	
Rozdział/podrozdział: PE F6/1		Sprawdził: Paweł Szarek	
Strona: 7 z 9	Data: 31.07. 2020	Zatwierdził: Seweryn Chmiel	

Wynagrodzenie:

Wynagrodzenie pracowników jest wyższe od minimalnego, wymaganego prawem wynagrodzenia za pracę w normalnych godzinach pracy. Za pracę w godzinach nadliczbowych pracownicy otrzymują dodatkową zapłatę lub dni/godziny wolne, zgodnie z zapisami Kodeksu pracy.

Szczegółowe zasady wynagradzania pracowników za wykonana pracę określone zostały w Regulaminie Pracy – Rozdział VI.

Bezpieczeństwo i higiena pracy:

Dla zapewnienia bezpieczeństwa pracowników powołano osobne stanowisko Inspektora ds. BHP, do którego zadań należy między innymi szkolenie personelu (wstępne i okresowe) oraz analiza ryzyka i jego ograniczanie.

Wyznaczono w Zakładzie drogi ewakuacyjne dla każdego z budynków, które są oznakowane i zakomunikowane pracownikom Zakładu. Drożność dróg ewakuacyjnych jest regularnie oceniana przez Inspektora ds. BHP, z czego sporządzany jest odpowiedni protokół.

W celu zapewnienia bezpieczeństwa personelu, liderzy i mistrzowie (osoby nadzorujące przebieg procesów produkcyjnych) są przeszkoleni w zakresie udzielania pierwszej pomocy, zgodnie z **Instrukcją udzielania pierwszej pomocy (F3/IT10)**.

Zakład opracował, wdrożył i utrzymuje szczegółowe instrukcje postępowania w sytuacjach kryzysowych, zwłaszcza gdy mogą mieć one wpływ na bezpieczeństwo personelu jak i produkowanej żywności:

- **Procedura postępowania na wypadek incydentów i awarii (F2/PT1)** – w zakresie awarii na wydziale produkcji,
- **Plan akcji ratowniczej na wypadek awarii chłodniczej,**
- **Instrukcja przyjęcia i wydania towarów zamrożonych, kontroli środków transportu w czasie dostawy i postępowania w przypadku awarii (F3/IT16),**
- **Instrukcja bezpieczeństwa pożarowego (F3/IT9).**

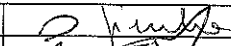
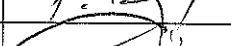
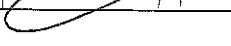
Dostęp do opieki medycznej:

Zakład podpisał umowę/porozumienie z firmą współpracującą, dotyczące możliwości nieograniczonego korzystania z opieki pielęgniarskiej pracowników w nagłych wypadkach.

Dodatkowo określono zasady wykonywania badań lekarskich w pomieszczeniach firmy współpracującej dla pracowników zakładu, ułatwiające/gwarantujące pracownikom dostęp do badań profilaktycznych.

Ochrona pracy kobiet:

Określono zasady pracy kobiet (w tym kobiet w ciąży), które są zgodne z aktualnym prawem, gwarantując poszanowanie ich praw i godności: Regulaminie Pracy – Rozdział VIII.

P.P.Ch „Fritar” S.A. i P.P.S Lewil Iglograk Sp. zo.o ul. Sadowa 29, 33-102 Tarnów		PROGRAM ETYCZNY	
		Opis realizacji programu etycznego	
Kwalifikacja dokumentu: PE	Wersja: 2/2020	Opracował: Zespół ds. etyki	
Rozdział/podrozdział: PE F6/1		Sprawdził: Paweł Szarek	
Strona: 8 z 9	Data: 31.07.2020	Zatwierdził: Seweryn Chmiel	

Nagrody oraz kary:

System nagradzania oraz karania pracowników opisano w dokumencie **Regulaminu pracy**.

Za wzorowe wypełnianie swoich obowiązków, szczególne ujawnianie inicjatywy w pracy lub uzyskanie nadzwyczajnych osiągnięć w ramach nagrody przewidziano dodatkową gratyfikację pieniężną oraz awans na wyższe stanowisko.

Za nieprzestrzeganie wytycznych kodeksu pracy oraz wewnętrznych regulaminów/poleceń przełożonych przewidziano kary upomnienia, nagany, kary pieniężnej (np. odebranie przysługującej premii) lub w szczególnych/uzasadnionych przypadkach zwolnienie pracownika (wypowiedzenie umowy o pracę).

Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych:

Równe dla wszystkich i czytelne zasady korzystania z świadczeń socjalnych określone zostały w **Regulaminie zasad tworzenia i gospodarowania środkami zakładowego funduszu świadczeń socjalnych**.

Korzystanie z pośredników pracy:

Zakład korzysta z usług pośredników pracy, którzy szukają dla Zakładu pracowników sezonowych. Zakład monitorować będzie zasady zatrudniania pracowników oraz przestrzegania przez pośredników zasad prawa pracy przy pomocy anonimowego ankietyzowania pracowników sezonowych przy użyciu Ankiety pracowników sezonowych – PE F8/4. W przypadku uzyskania odpowiedzi „Nie” na którekolwiek z pytań z ankiety, podejmowane będą przez firmę Fritar udokumentowane stosownym protokołem działania wyjaśniające.

W przypadku, gdy w wyniku w/w postępowania wyjaśniającego udowodnione zostanie łamanie zasad prawa pracy, Zakład zastrzeże sobie rozwiązanie umów o współpracę z nieuczciwym pośrednikiem, w celu pokazania stanowczego sprzeciwu przeciw takim praktykom. Jednocześnie Zakład deklaruje pomoc doradczą/prawną dla pracowników sezonowych w celu wyegzekwowania respektowania ich praw przez nieuczciwych pośredników pracy.

Związki zawodowe:

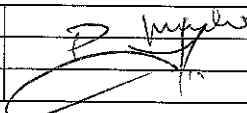
Najwyższe kierownictwo zezwala na działalność związków zawodowych lub innych organizacji pracowniczych zrzeszających pracowników.

✓ **Kontrahenci/klienci (dostawcy oraz odbiorcy):**

Zakład zapewnia ze swojej strony etyczne oraz oparte na zasadach odpowiedzialności, dialogu oraz rzetelności relacje z odbiorcami i dostawcami, co skutkuje zawieraniem długofalowych umów handlowych.

Opracowano czytelne zasady nawiązywania współpracy z dostawcami, gwarantujące sprawiedliwe ich traktowanie i dobieranie, zgodnie z **Procedurą zakupów** (rozdział/podrozdział F6/P12 Księgi procedur dokumentacji SZBŻ). Zakład zapewnia równe i sprawiedliwe traktowanie dostawców, oparte na zasadach rzetelnych kontroli/badaniu i ocenie każdej z dostaw przez przeszkolony personel, co jest odpowiednio dokumentowane.

Dostawcy (wyrobów i usług) są oceniani przez Zakład w aspekcie spełnienia wyspecyfikowanych wymagań bezpieczeństwa i jakości, co skutkuje umieszczeniem ich na Liście kwalifikowanych dostawców.

P.P.Ch „Fritar” S.A. i P.P.S Lewil Iglograk Sp. zo.o ul. Sadowa 29, 33-102 Tarnów		PROGRAM ETYCZNY	
		Opis realizacji programu etycznego	
Kwalifikacja dokumentu: PE	Wersja: 2/2020	Opracował: Zespół ds. etyki	
Rozdział/podrozdział: PE F6/1		Sprawdził: Paweł Szarek	
Strona: 9 z 9	Data: 31.07. 2020	Zatwierdził: Seweryn Chmiel	

Zakład dba o terminowość dostaw oraz w miarę możliwości zapewnienia elastyczność i dostosowane się do wymagań/specyfikacji odbiorców. Zakład gwarantuje otwartość w rozmowach handlowych w celu jak najlepszego spełnienia wymagań/oczekiwań odbiorców.

✓ **Środowisko naturalne oraz otoczenie firmy:**

Zakład dba o środowisko naturalne dążąc do ograniczenia czynników powodujących jego degradację poprzez:

- modernizację Zakładu, a zwłaszcza linii technologicznych, gwarantującą energooszczędność, mniejsze zużycie wody oraz zmniejszenie emisji czynników szkodliwych do środowiska,
- regularne przeglądy i konserwacje zakładowych budynków i instalacji (w szczególności chłodniczych i mroźniczych), jako działania zapobiegawcze wystąpienia awarii i w następstwie skażenia środowiska,
- opracowanie i wdrożenie procedur, które znajdą zastosowanie na wypadek jakiegokolwiek awarii w Zakładzie.

Dodatkowo Zakład wdrożył obowiązek segregacji odpadów oraz szkolenie pracowników w zakresie prawidłowego wykonywania oraz celowości tych działań.

Zakład przeprowadził również badania mikrobiologiczne zanieczyszczenia powietrza atmosferycznego na zewnątrz obiektu, uzyskując prawidłowe/zadowalające wyniki.

✓ **Spółeczność lokalna:**

Zakład jako duża/rozwijająca się firma daje społeczności lokalnej możliwość korzystnego i godnego zatrudnienia z możliwością awansu oraz zadowalającego wynagrodzenia.

Zakład angażuje się „w życie” społeczności lokalnej poprzez udział w różnorodnych akcjach pomocowych dla osób prywatnych i instytucji. Po otrzymaniu pisma z prośbą o pomoc, Zakład przeznacza na dany cel swoje produkty lub środki finansowe.

✓ **Konkurencja:**

Zakład stosuje wyłącznie uczciwe współzawodnictwo poprzez doskonalenie swojej oferty, nowoczesną infrastrukturę oraz zmotywowany i zadowolony personel (wdrażanie i doskonalenie oraz certyfikowanie nowoczesnych programów/systemów zarządzania, zapewnienie bezpieczeństwa i najwyższej jakości oferowanych produktów gotowych, terminowość i elastyczność w działaniu, konkurencyjna cena).

Załączniki:

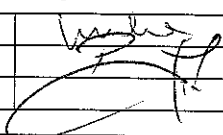
Załącznik 1 Karta realizacji celów 7 obszarów Polityki Etyki - PE F8/1 z dn. 31.07.2020, wersja 2/2020.

Załącznik 2. Programu Etyki PEF8/2 Karta poprawy w postępowaniu etycznym – PE F8/2 z dnia 31.07.2020, wersja 2/2020 (wzór).

Załącznik 3. Programu Etyki PEF8/2 Protokół realizacji pracowniczych wniosków – PEF8/3 z dnia 31.07.2020, wersja 2/2020 (wzór).

Załącznik 4. Programu Etyki PEF8/2 Ankieta pracowników sezonowych - PEF8/4 z dnia 31.07.2020, wersja 2/2020 (wzór).

Załącznik 5. Programu Etyki PEF8/2 Ankieta dla pracowników do oceny planu rozwoju jakości i doskonalenia kultury bezpieczeństwa żywności_PEF8/4 z dnia 31.07.2020, wersja 2/2020 (wzór).

P.P.Ch „Fritar” S.A. i P.P.S Lewil Iglograk Sp. zo.o ul. Sadowa 29, 33-102 Tarnów		PROGRAM ETYCZNY	
		Zakładowy kodeks etyki	
Kwalifikacja dokumentu: PE	Wersja: 2/2020	Opracował: Zespół ds. etyki	
Rozdział/podrozdział: PE F7/1		Sprawdził: Paweł Szarek	
Strona: 1 z 2	Data: 31.07. 2020	Zatwierdził: Seweryn Chmiel	

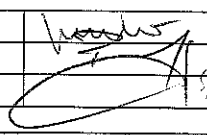
Opracowany **Zakładowy kodeks etyki** stanowi zbiór deklaracji oraz wymagań i modelu postępowania, które decyzją Najwyższego Kierownictwa będą natychmiast wdrożone do codziennych praktyk Zakładu. Nieprzestrzeganie przyjętych zasad **Zakładowego kodeksu etyki** będzie traktowane jak świadome działanie na szkodę firmy i skutkować będzie postępowaniem dyscyplinarnym przed Najwyższym Kierownictwem.

I. Stosunki z konsumentami:

1. Gwarantujemy bezpieczeństwo i jakość oferowanych produktów gotowych poprzez dołożenie wszelkich możliwych starań i realizowanie wymagań prawa żywnościowego oraz wymagań/założeń certyfikowanych systemów bezpieczeństwa żywności.
2. Każda sytuacja zagrożenia bezpieczeństwa żywności będzie poddawana wnikliwej analizie oraz natychmiastowo wdrożone zostaną procedury identyfikowalności i ewentualnego wycofania produktów z rynku.
3. Nie będziemy świadomie podawać konsumentom niepełnych oraz wprowadzających w błąd informacji.
4. W działaniach reklamowych nie będziemy podawać nieprawdziwych i przesadzonych danych dotyczących Zakładu i produktów gotowych.
5. Nie będziemy uczestniczyć w praktykach zmierzających do zwiększenia sprzedaży z zastosowaniem technik marketingowych niezgodnych z prawem.
6. Będziemy rzetelnie rozpatrywać każdą reklamację, nie będziemy unikać odpowiedzialności w przypadku udowodnienia naszej winy.
7. Będziemy regularnie wykonywać badania naszych surowców i produktów.

II. Stosunki z pracownikami firmy:

8. Stosunki pomiędzy wszystkimi pracownikami w Zakładzie mają być oparte na szacunku i poszanowaniu godności zgodne z planem rozwoju jakości i doskonalenia kultury bezpieczeństwa żywności.
9. Każdemu pracownikowi gwarantujemy zawarcie umowy przed przystąpieniem do pracy.
10. Będziemy dążyć do zapewnienia godnych oraz stabilnych perspektyw pracy oraz będziemy rzetelnie informować pracowników o dalszych perspektywach zatrudnienia.
11. Będziemy informować pracowników o celach, planach oraz wizji firmy.
12. Zakład będzie przyjmować do pracy oraz awansować pracowników w oparciu o ich przygotowanie zawodowe, doświadczenie oraz kwalifikacje wymagane dla danego stanowiska.
13. Nie będziemy stosować pracy pod przymusem.
14. Pracownicy nie będą dyskryminowani ze względu na płeć, rasę, religię/przynależność wyznaniową, kastę, narodowość oraz pochodzenie etniczne.
15. Nie będziemy zatrudniać osób niepełnoletnich.
16. Nie będziemy tolerować jakichkolwiek oznak molestowania oraz mobbingu w pracy.
17. Będziemy wspierać więzi koleżeńskie oraz dążyć do opracowania procedur rozstrzygania wszelkich sporów w oparciu o zasady konstruktywnego dialogu.
18. Zapewnimy pracownikom jak najlepsze warunki pracy, zgodne z standardami i przepisami prawa.
19. Będziemy regularnie szkolić pracowników oraz wspierać w podnoszeniu kwalifikacji.
20. Będziemy sprawiedliwie wynagradzać pracowników za ich pracę poprzez zastosowanie przejrzystej i czytelnej polityki wynagradzania, uwzględniającej wkład każdego pracownika w budowanie firmy.
21. Zapewnimy poufność danych osobowych pracowników. Żadne dane osobiste nie będą bez zgody zainteresowanego lub bez potrzeby udostępniane innym pracownikom oraz osobom postronnym.
22. Poprzez czytelne opracowanie oraz realizowanie procedur komunikacji zewnętrznej i wewnętrznej Zakład zapewni każdemu pracownikowi dostęp do informacji.
23. W przypadku konieczności zwolnienia pracownika, Zakład podejmie możliwe starania w celu pomocy w znalezieniu nowej pracy.

P.P.Ch „Fritar” S.A. i P.P.S Lewil Iglograk Sp. zo.o ul. Sadowa 29, 33-102 Tarnów		PROGRAM ETYCZNY	
		Zakładowy kodeks etyki	
Kwalifikacja dokumentu: PE	Wersja: 2/2020	Opracował: Zespół ds. etyki	
Rozdział/podrozdział: PE F7/1		Sprawdził: Paweł Szarek	
Strona: 2 z 2	Data: 31.07. 2020	Zatwierdził: Seweryn Chmiel	

III. Stosunki z kontrahentami/klientami:

24. Będziemy dbać o dobre i obustronnie korzystne relacje z dostawcami towarów i usług oraz odbiorcami, w celu zapewnienia długofalowych stosunków handlowych.
25. Przy wyborze dostawców będziemy kierować się zasadami sprawiedliwej oceny spełnienia postawionych wymagań, jednakowych dla wszystkich.
26. Będziemy starać się uczciwie negocjować w celu spełnienia wymagań klientów, z zachowaniem zasad ich tradycji i kultury.

IV. Korelacja z środowiskiem naturalnym:

27. Będziemy kierować się wysokim stopniem odpowiedzialności za środowisko naturalne.
28. Każda nowa inwestycja będzie analizowana w aspekcie potencjalnego wpływu na środowisko naturalne.
29. Będziemy wdrażać i promować działania proekologiczne.
30. Będziemy segregować odpady oraz szkolić i uświadamiać pracowników o konieczności i celowości takich działań.
31. Nawiążemy współpracę w zakresie działań proekologicznych z sąsiednimi firmami oraz instytucjami administracji publicznej.
32. Zagwarantujemy zgodną z wymogami prawa oraz przyjazną środowisku politykę zagospodarowania odpadów.

V. Stosunki z otoczeniem firmy:

33. Będziemy dbali o dobre relacje z sąsiednimi firmami.
34. Zapewnimy należytą dbałość o zagospodarowanie terenów w okolicy Zakładu
35. Będziemy dbać o to, aby ewentualna emisja hałasu, odorów oraz wszelkich innych czynników oddziałujących na środowisko/otoczenie mieściły się w wyznaczonych standardach i nie były uciążliwe.

VI. Stosunki z społecznością lokalną:

36. Będziemy starali się być wrażliwym społecznie Zakładem/podmiotem gospodarczym, zapewniającym społeczności lokalnej możliwość korzystnego i godnego zatrudnienia oraz zadowalającego wynagrodzenia.
37. Będziemy angażować się w lokalne inicjatywy, zapewniając poparcie oraz w miarę możliwości wsparcie finansowe.

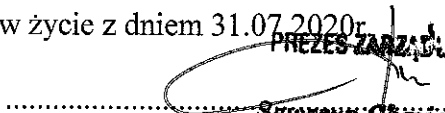
VII. Stosunki z konkurencją:

38. Jesteśmy zdecydowani konkurować energicznie, opierając się na zaletach naszej oferty.
39. Nie będziemy podważać reputacji konkurentów, a relacje będziemy opierać na zasadach uczciwego współzawodnictwa.
40. Nie będziemy się starali nieuczciwie i/lub w sposób nielegalny pozyskać informacji o konkurentach.
41. Nie będziemy stosować restrykcyjnych i niezgodnych z prawem praktyk handlowych.

Wymagania Zakładowego kodeksu etyki wchodzi w życie z dniem 31.07.2020r.

Aktualizacja
Tarnów, 31.07.2020r.

PREZES ZARZĄDU

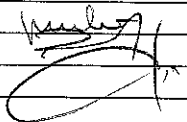

Seweryn Chmiel
Prezes Zarządu

P.P.Ch „Fritar” S.A. i P.P.S Lewil Iglograk Sp. zo.o ul. Sadowa 29, 33-102 Tarnów		PROGRAM ETYCZNY		
		Wzory załączników uzupełniających do programu etycznego		
Kwalifikacja dokumentu: PE	Wersja: 2/2020	Opracował: Zespół ds. etyki		
Rozdział/podrozdział: PE F 8/2		Sprawdził: Paweł Szarek		
Strona: 1 z 7	Data: 31.07. 2020	Zatwierdził: Seweryn Chmiel		
Załącznik 1. Programu Etyki PEF8/2 Karta realizacji celów 7 obszarów Polityki Etyki - PE F8/1 z dn. 31.07.2020, wersja 2/2020.		Nr karty:1/2020		
Data:30.06.2017				
Obszary Polityki Etyki:	Opinia o realizacji celów (przestrzeganiu zasad etyki w obszarach):	Ocena realizacji za półrocze: P/N	Nr karty poprawy w postępowaniu etycznym (jeśli wynik N)	Zadania/pomysły do doskonalenia (jeśli wynik P)
Konsument	zapewnienie bezpieczeństwa i wysokiej jakości produktów gotowych oferowanych przez zakład, co będzie prowadzić do ryzyka jakiegokolwiek zagrożenia bezpieczeństwa konsumentów oraz niezadowolenia klientów, zapewnienie właściwego środowiska pracy oraz jasne określenie praw i obowiązków pracowników, uczciwe wynagradzanie pracowników oraz zapewnienie satysfakcjonującej bazy socjalnej. Plan rozwoju jakości i doskonalenia kultury bezpieczeństwa żywości.			
Pracownicy				
Kontrahenci/ klienci	prowadzenie współpracy w atmosferze uczciwości i rzetelności,			
Środowisko	dbanie o środowisko naturalne poprzez wprowadzanie działań proekologicznych do rutynowej działalności firmy			
Otoczenie firmy	zapewnienie dobrych relacji z sąsiednimi firmami oraz zagospodarowanie terenów w okolicy zakładu			
Spoleczność lokalna	zaangażowanie w lokalne inicjatywy, zapewnienie dobrych miejsc pracy dla społeczności,			
Konkurencja	stosowanie zasad uczciwego współzawodnictwa.			
Podpis Przedstawiciela ds. etyki:				

P.P.Ch „Fritar” S.A. i P.P.S Lewil Iglograk Sp. zo.o ul. Sadowa 29, 33-102 Tarnów		PROGRAM ETYCZNY	
Wzory załączników uzupełniających do programu etycznego			
Kwalifikacja dokumentu: PE	Wersja: 2/2020	Opracował: Zespół ds. etyki	
Rozdział/podrozdział: PE F 8/2		Sprawdził: Paweł Szarek	
Strona: 2 z 7	Data: 31.07. 2020	Zatwierdził: Seweryn Chmiel	

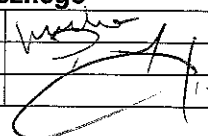
Załącznik 1. Programu Etyki PEF8/2 Karta realizacji celów 7 obszarów Polityki Etyki - PE F8/1 z dn. **Nr karty:1/2020**
31.07.2020, wersja 2/2020.

Data:28.06.2018			
Obszary Polityki Etyki:	Opinia o realizacji celów (przestrzeganiu zasad etyki w obszarach):	Ocena realizacji za półrocze: P/N	Nr karty poprawy w postępowaniu etycznym (jeśli wynik N)
Konsumenci	zapewnienie bezpieczeństwa i wysokiej jakości produktów gotowych oferowanych przez zakład, co będzie prowadzić do ryzyka jakiegokolwiek zagrożenia bezpieczeństwa konsumentów oraz niezadowolenia klientów, zapewnienie właściwego środowiska pracy oraz jasne określenie praw i obowiązków pracowników, uczciwe wynagradzanie pracowników oraz zapewnienie satysfakcjonującej bazy socjalnej, prowadzenie współpracy w atmosferze uczciwości i rzetelności,		Zadania/pomysły do doskonalenia (jeśli wynik P)
Pracownicy			
Kontrahenci/ klienci			
Środowisko	dbanie o środowisko naturalne poprzez wprowadzanie działań proekologicznych do rutynowej działalności firmy		
Otoczenie firmy	zapewnienie dobrych relacji z sąsiednimi firmami oraz zagospodarowanie terenów w okolicy zakładu		
Spółeczność lokalna	zaangażowanie w lokalne inicjatywy, zapewnienie dobrych miejsc pracy dla społeczności,		
Konkurencja	stosowanie zasad uczciwego współzawodnictwa.		
Podpis Przedstawiciela ds. etyki:			

P.P.Ch „Fritar” S.A. i P.P.S Lewil Iglograk Sp. zo.o ul. Sadowa 29, 33-102 Tarnów		PROGRAM ETYCZNY	
		Wzory załączników uzupełniających do programu etycznego	
Kwalifikacja dokumentu: PE	Wersja: 2/2020	Opracował: Zespół ds. etyki	
Rozdział/podrozdział: PE F 8/2		Sprawdził: Paweł Szarek	
Strona: 3 z 7	Data: 31.07. 2020	Zatwierdził: Seweryn Chmiel	

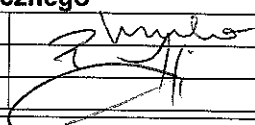
Załącznik 2. Programu Etyki PEF8/2 Karta poprawy w postępowaniu etycznym – PE F8/2 z dnia 31.07.2020, wersja 2/2020 (wzór).

Nr karty:		Data:	
Spostrzeżenie/nieprawidłowość stwierdzona w trakcie:			
☐ po regularnej ocenie i wypełnieniu Karty realizacji celów 7 obszarów polityki (nr karty:.....)			
☐ w wyniku bieżącej/rutynowej kontroli/nadzorowaniu przestrzegania zasad przez Przedstawiciela ds. etyki			
☐ spostrzeżenie/nieprawidłowość zauważona przez pracownika			
Opis nieprawidłowości:			
Analiza przyczyny:			
Opis podjętych działań naprawczych (korekcji/działań korygujących i zapobiegawczych):			
Korekcje/ działania korygujące			
Działania zapobiegawcze			
Czy podjęte działania są wystarczające do wyeliminowania nieprawidłowości w postępowaniu etycznym w tym zakresie/przypadku:			☐ Nie ☐ Tak
Dalsze postępowanie jeśli ocena „Nie”			
Podpis osoby odpowiedzialnej: (Przedstawiciel ds. etyki)			
Data i podpis Prezesa zarządu:			

P.P.Ch „Fritar” S.A. i P.P.S Lewil Iglograk Sp. zo.o ul. Sadowa 29, 33-102 Tarnów		PROGRAM ETYCZNY	
		Wzory załączników uzupełniających do programu etycznego	
Kwalifikacja dokumentu: PE	Wersja: 2/2020	Opracował: Zespół ds. etyki	
Rozdział/podrozdział: PE F 8/3		Sprawdził: Paweł Szarek	
Strona: 4 z 7	Data: 31.07.2020	Zatwierdził: Seweryn Chmiel	

Załącznik 3. Programu Etyki PEF8/2 Protokół realizacji pracowniczych wniosków – PEF8/3 z dnia 31.07.2020, wersja 2/2020 (wzór).

Nr protokołu:		Data otwarcia skrzynki kontaktowej lub zgłoszenia osobistego:	
Kwalifikacja wniosku			
☐ wniosek bezzasadny		☐ wniosek zasadny	
Uzasadnienie bezzasadności wniosku:		Podjęte działania:	
Podpis kwalifikującego: (Przedstawiciel ds. etyki)		Podpis podejmującego działania: (Przedstawiciel ds. etyki)	
KONIEC			
Uzyskany efekt/wynik postępowania:			
Ocena efektu/wyniku postępowania:			
Przedstawiciel ds. etyki		Wnioskodawca/zainteresowany pracownik (jeśli wniosek składano osobiście)	
Podpis:		Podpis:	
KONIEC			

P.P.Ch „Fritar” S.A. i P.P.S Lewil Igłograk Sp. zo.o ul. Sadowa 29, 33-102 Tarnów		PROGRAM ETYCZNY	
		Wzory załączników uzupełniających do programu etycznego	
Kwalifikacja dokumentu: PE	Wersja: 2/2020	Opracował: Zespół ds. etyki	
Rozdział/podrozdział: PE F 8/4		Sprawdził: Paweł Szarek	
Strona: 5 z 7	Data: 31.07. 2020	Zatwierdził: Seweryn Chmiel	
Załącznik 4. Programu Etyki PEF8/2 Ankieta pracowników sezonowych - PEF8/4 z dnia 31.07.2020, wersja 2/2020 (wzór).			
Data wypełnienia ankiety:			
Nazwa pośrednika (firmy z którą pracownik podpisał umowę):			
Czy pośrednik podpisał z panem/panią umowę przed skierowaniem do pracy w firmie Fritar.		☐ Nie ☐ Tak	
Czy podpisana umowa gwarantuje pełne odprowadzenie składek przewidzianych prawem pracy.		☐ Nie ☐ Tak	
Czy w umowie zawarto wysokość wynagrodzenia oraz pozostałe warunki pracy.		☐ Nie ☐ Tak	
Czy otrzymane wynagrodzenie jest zgodne z zapisanym w umowie.		☐ Nie ☐ Tak	
Czy przestrzegano pozostałych, określonych w umowie warunków pracy.		☐ Nie ☐ Tak	

P.P.Ch „Fritar” S.A. i P.P.S Lewil Iglograk Sp. zo.o ul. Sadowa 29, 33-102 Tarnów		PROGRAM ETYCZNY	
		Wzory załączników uzupełniających do programu etycznego	
Kwalifikacja dokumentu: PE	Wersja: 2/2020	Opracował: Zespół ds. etyki	
Rozdział/podrozdział: PE F 8/4		Sprawdził: Paweł Szarek	
Strona: 6 z 7	Data: 31.07. 2020	Zatwierdził: Seweryn Chmiel	

Załącznik 5. Programu Etyki PEF8/2 Ankieta dla pracowników do oceny planu rozwoju jakości i doskonalenia kultury bezpieczeństwa żywności

Dla każdego pytania przewidziano skalę, na której należy zaznaczyć jakie wartości, wg ankietowanego, istnieją w firmie. Pod każdym pytaniem znajduje się miejsce na dodatkowe uwagi, z Pana/ Pani strony.

Data:

Stanowisko: ☐ kadra zarządzająca, ☐ kierownik, ☐ specjalista ☐ brygadzysta/lider ☐ prac. Jakości, ☐ prac. produkcji

KIEROWNICTWO/ WIZJA

1. Czy bezpieczeństwo żywności jest priorytetem w naszym przedsiębiorstwie?

- ☐ nie przykładają się zbyt dużej wagi do bezpieczeństwa żywności
☐ staje się ważne, gdy pojawiają się nieprawidłowości
☐ bezpieczeństwo żywności jest zawsze priorytetem

Uwagi:

2. Kto jest odpowiedzialny za bezpieczeństwo żywności w firmie?

- ☐ dyrektor
☐ tylko wyznaczone osoby (np. pracownik działu jakości, kierownicy działów i technolodzy)
☐ wszyscy pracownicy, wszystkich działów

Uwagi:

3. Jak oceniasz zaangażowanie kierownictwa / nadzoru produkcyjnego w bezpieczeństwo żywności?

- ☐ nie są w ogóle zaangażowani, np. nic nie mówią na ten temat i nie podejmują żadnych działań
☐ są częściowo zaangażowani, np. czasami organizują spotkania, kontrole, reagują na nieprawidłowości
☐ są bardzo zaangażowani np. często rozmawiają z personelem na ten temat, rozwieszają informacyjne na tablicach ogłoszeniowych, zwracają uwagę na zachowania pracowników

Uwagi:

4. Czy szkolenia z higieny i bezpieczeństwa produktu są dla Ciebie jasne i przyswajalne ?

- ☐ nigdy nie uczestniczyłem w szkoleniu
☐ są dla mnie dość jasne, ale czasami mam problem z ich zrozumieniem
☐ są dla mnie jasne i czytelne, nie mam problemu z ich zrozumieniem, są omawiane wyczerpująco

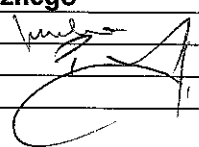
Uwagi:

MIEJSCE PRACY

5. Jaka jest ogólna atmosfera w miejscu pracy, w szczególności w odniesieniu do zgłaszania problemów, kwestionowania procedur czy sugerowania ulepszeń?

- ☐ niesprzyjająca, np. zaangażowanie personelu nie jest wymagane; pracowników nie zachęca się do dyskusji o bezpieczeństwie żywności
☐ dobra ale oficjalna, np. pracownicy wiedzą, że mogą porozmawiać z kierownictwem na te tematy, ale tylko podczas specjalnych spotkań, kontroli i audytów.
☐ zachęcająca i elastyczna, np. pracowników zachęca się do zgłaszania problemów i sugestii w dowolnym czasie i w różny sposób (spotkania, skrzynki na zgłoszenia, email)
☐ bardzo zachęcająca, z dużym wsparciem, np. rozmawiamy otwarcie z pracownikami różnych szczebli w dowolnym czasie; istnieją różne sposoby zgłaszania problemów i sugestii

Uwagi:

P.P.Ch „Fritar” S.A. i P.P.S Lewil Iglograk Sp. zo.o ul. Sadowa 29, 33-102 Tarnów		PROGRAM ETYCZNY	
		Wzory załączników uzupełniających do programu etycznego	
Kwalifikacja dokumentu: PE	Wersja: 2/2020	Opracował: Zespół ds. etyki	
Rozdział/podrozdział: PE F 8/4		Sprawdził: Paweł Szarek	
Strona: 7 z 7	Data: 31.07. 2020	Zatwierdził: Seweryn Chmiel	

6. W jaki sposób rozwiązuje się zgłaszane problemy i uwagi?

- ☐ nic się nie zmienia, winą obarcza się pracowników
- ☐ minimalnie, np. żeby tylko przejść kontrolę
- ☐ poważnie, np. problemy są identyfikowane i naprawiane, a rozwiązania testowane, by upewnić się o ich skuteczności
- ☐ aktywnie, np. stałe monitorowanie, wybieganie w przód i stosowanie środków zapobiegawczych zanim jeszcze pojawią się problemy

Uwagi:

WIEDZA I DZIAŁANIA

7. Jakie szkolenia są oferowane pracownikom?

- ☐ np. żadne – jeśli chce się szkolić, muszą to robić we własnym zakresie
- ☐ szkolenia wprowadzające dla nowych pracowników; sporadycznie, dodatkowe szkolenia tylko w razie potrzeby
- ☐ szkolenia wprowadzające i regularne szkolenia przypominające, dodatkowe wskazówki na bieżąco

Uwagi:

8. Czy zauważa się i wynagradza proaktywne postawy (np. ustne i pisemne pochwały, nagrody, propozycje awansu)?

- ☐ zdecydowanie nie
- ☐ zdarza się, że tak, jednak zbyt rzadko
- ☐ bardzo często, pracownicy czują się docenieni

Uwagi:

ZBIERANIE I ANALIZA DANYCH

9. Czy informacje dot. bezpieczeństwa żywności są analizowane? Czy wyciąga się z nich wnioski?

- ☐ nie/raczej nie, np. przechowuje się je na wypadek gdyby ktoś kiedyś o nie pytał
- ☐ tak - czasami, np. osoby odpowiedzialne/ kierownicy przeglądają je i sporządzają raporty
- ☐ tak – często, np. regularnie sporządza się aktualizacje, które przedstawiane są kierownictwu i omawiane z pracownikami, by zapobiegać podobnym problemom w przyszłości
- ☐ tak – na bieżąco, np. dokumentuje się i analizuje informacje, by na bieżąco, identyfikować zagrożenia i tworzyć plany zapobiegania i ulepszenia

Uwagi:

RELACJE Z DZIAŁEM JAKOŚCI

10. Jakie są relacje pracowników z działem jakości?

- ☐ minimalne, np. pracownicy działu jakości pojawiają się jedynie podczas kontroli lub audytów; informują co wg nich powinno być zrobione
- ☐ dobre, np. pracownicy działu jakości czasami dbają o jakość i bezpieczeństwo żywności, a kierownictwo angażuje się w audyty i inspekcje oraz inne kontakty z działem jakości
- ☐ ścisła współpraca, np. pracownicy działu jakości dbają o jakość i bezpieczeństwo żywności podczas całego cyklu produkcyjnego, natychmiast reagują na niewłaściwe zachowania czy niezgodna jakość produktu, a kierownictwo angażuje się w audyty i inspekcje oraz inne kontakty z działem jakości

Uwagi: