



Kodeks Etyczny Przedsiębiorstwa Intermeble Sp. z o.o. Sp. k.

A. Preambuła

Przedsiębiorstwo Intermeble przestrzega swoich zobowiązań wobec wszystkich interesariuszy, w tym klientów, pracowników, dostawców, konkurencji oraz całego społeczeństwa. Podstawową zasadą działania przedsiębiorstwa jest rzetelność, jak również zaufanie tych z którymi dokonujemy transakcji. Ochrona tych wartości ma kluczowe znaczenie dla przedsiębiorstwa. Przedsiębiorstwo w prowadzonej przez siebie działalności przestrzega najwyższych standardów etycznych oraz wymaga ich od innych. Przestrzeganie tych zasad jest systematycznie monitorowane.

B. Stosunki z klientami

1. Firma działa uczciwie. Klienci są zawsze traktowani z należyтым szacunkiem i uwzględnieniem ich potrzeb.
2. Przedsiębiorstwo dokłada najwyższych starań aby dostarczać produkty wysokiej jakości, solidnie wykonane, dopasowane do potrzeb klientów
3. Przedsiębiorstwo nie podaje niepełnych informacji oraz wprowadzających w błąd opisów dotyczących oferowanych produktów i sposobów ich działania.
4. Przedsiębiorstwo nie oferuje świadomie produktów, które mogą szkodzić klientom i które mogą narazić ich reputację
5. W działaniach promocyjnych i innych formach przekazu firma unika podawania nieprawdziwych, ukrytych lub przesadzonych informacji.
6. Oferty przygotowane przez przedsiębiorstwo są sformułowane tak, żeby nie nadużywać zaufania odbiorców ani nie wykorzystywać ich potencjalnego braku wiedzy czy doświadczenia.
7. Działania promocyjne przedsiębiorstwa pozostają w zgodzie z zasadami współżycia społecznego. Nie mogą one także zachęcać do działań godzących w interes publiczny.
8. Pracownicy przedsiębiorstwa nie dają klientom pieniędzy ani prezentów o znacznej wartości, które mogą być w zamyśle traktowane jako łapówki.
9. Firma unika praktyk, zmierzających do zwiększenia sprzedaży przez jakiegokolwiek przedsięwzięcia marketingowe niezgodne z prawem.
10. Firma utrzymuje w tajemnicy informacje uzyskane od klienta.



C. Relacje pracownicze

C1. Zobowiązania firmy wobec pracowników

1. Przedsiębiorstwo szanuje godność pracowników
2. Przedsiębiorstwo szanuje czas wolny pracowników
3. Przedsiębiorstwo zapewnia równe szanse zatrudnienia
4. Firma zapewnia rzetelną ocenę pracy wszystkich pracowników
5. Firma przyjmuje i awansuje pracowników biorąc pod uwagę kwalifikacje wymagane na danym stanowisku.
6. Firma dąży do zapewnienia stabilnych miejsc pracy oraz rzetelnie informuje pracowników o perspektywach zatrudnienia.
7. Firma zapewnia czyste, zdrowe i bezpieczne środowisko pracy zgodnie z wymaganymi standardami.
8. Przedsiębiorstwo dokonuje oceny wkładu każdego z pracowników do rozwoju firmy na tej podstawie stosuje reguły polityki wynagradzania.
9. Firma dąży do rozwoju zawodowego pracowników wszystkich szczebli.
10. Firma informuje pracowników o celach swojej działalności i zadaniach na poszczególnych stanowiskach pracy, zapewnia skuteczną komunikację.
11. Przedsiębiorstwo dąży do włączenia twórczych talentów pracowników do rozwoju firmy.
12. Firma wypracowuje procedury rozstrzygania sporów i uczyni wszystko, aby rozwiązać te spory na drodze polubownej
13. Każdy pracownik w ważnej sprawie ma prawo do spotkania z dowolnym członkiem zarządu przedsiębiorstwa po uzgodnieniu terminu. Przyjmuje się, że tego typu spotkanie powinno odbyć się w ciągu 2 tygodni obecności członka zarządu w firmie.
14. Przedsiębiorstwo dąży do zbudowania klimatu życzliwej współpracy, stanowiącego pozytywną inspirację dla wszystkich pracowników.

C2. Zobowiązania pracowników wobec firmy

1. Pracownicy dołożą wszelkich starań, aby uniknąć wypadków i zranienia siebie, swoich kolegów, a także osób postronnych.
2. Pracownicy dołożą wszelkich starań aby wykonać zadania w sposób rzetelny oraz odpowiedni z punktu widzenia ilości i jakości planowanych efektów
3. Pracownicy będą sobie wzajemnie pomagać i wspierać oraz pamiętać, że stanowią jedną drużynę.
4. Pracownicy będą lojalni wobec siebie, swoich przełożonych i przedsiębiorstwa.
5. Pracownicy będą unikać wszelkich form agresji słownej wobec innych pracowników lub przełożonych
6. Pracownik posiadający krytyczną opinię wobec wprowadzonego zadania powinien niezwłocznie zgłosić ten fakt przełożonemu w rozmowie dwustronnej i podać argumenty
7. Niedopuszczalne jest rozpowszechnianie plotek, pomówień lub prowadzenie publicznej krytyki dowolnego pracownika firmy, które miałyby naruszyć jego dobra osobiste



8. Decyzje kierowników, o ile są zgodne z prawem, celami firmy oraz stosowanymi reżimami technologicznymi i obowiązującymi standardami nie powinny być publicznie kwestionowane. Wątpliwości w tym zakresie pracownik powinien wyjaśnić z bezpośrednim przełożonym. Bezpośredni przełożony, o ile podziela wątpliwości pracownika, powinien przekazać je wyższemu przełożonemu.
9. Pracownik, którego wątpliwości nie zostały rozwiane, powinien umówić się na rozmowę z członkiem zarządu przedsiębiorstwa.
10. Pracownikowi nie wolno wykorzystywać informacji uzyskanej podczas pracy do jakiegokolwiek innego celu niż ten, dla którego były udostępnione.
11. Pracownikowi nie wolno prowadzić działalności konkurencyjnej.
12. Udzielanie informacji o wewnętrznych rozwiązaniach stosowanych w przedsiębiorstwie jest zabronione, o ile nie zostały one zamieszczone na stronie internetowej przedsiębiorstwa.
13. Pracowników obowiązuje tajemnica służbowa, w tym dotycząca spraw finansowych.
14. Pracownik musi ujawnić bezpośrednio interesy osobiste, a także członków ich rodzin, związane z działalnością przedsiębiorstwa. Wszelkie sytuacje mogące rodzić obawy o konflikt interesów są ujawniane kierownictwu firmy

D. Stosunki z podwykonawcami i dostawcami

1. Stosunki pomiędzy firmą i podwykonawcami są oparte na wzajemnym zaufaniu.
2. Zapłata za wykonaną usługę lub dostarczony towar będzie uiszczona w terminie i zgodnie z zawartą umową.
3. Przyjmowanie prezentów lub innych świadczeń przez pracowników współpracującej firmy może powodować niezręczne sytuacje i może być postrzegane jako próba skłaniania do ofiarowania w zamian pewnych korzyści dla darczyńcy. Przestrzegamy następujących reguł:
 - nie należy nakłaniać nikogo do przyjęcia prezentu,
 - prezenty pieniężne są nie do zaakceptowania,
 - rozsądne, małe upominki i przejawy gościnności mogą być zaakceptowane, jeżeli nie powodują żadnego zobowiązania u obdarowanego i mogą być odwzajemnione w takim samym stopniu,
 - należy informować przełożonych o każdym otrzymanym kosztownym prezencie oraz o wyświadczonej przysłudze, związanych z firmą, z którą prowadzona jest współpraca.
4. Wszystkie informacje dotyczące stosunków pomiędzy firmą a dostawcą i podwykonawcą powinny być traktowane jako poufne.



E. Relacje z konkurencją

1. Firma współzawodniczy z konkurentami aktywnie, lecz uczciwie.
2. Firma nie będzie niszczyć reputacji konkurencji ani bezpośrednio, ani poprzez insynuacje.
3. W kontaktach z konkurencją, pracownicy unikają dyskusowania o poufnych informacjach dotyczących firmy.
4. Firma nie będzie próbowała pozyskać informacji dotyczących konkurencji środkami nielegalnymi. Zaliczyć do nich można zatrudnianie pracowników konkurencji, w celu otrzymania od nich tajnych informacji, nakłanianie personelu konkurencji lub jej klientów do ujawniania posiadanych przez nich informacji oraz inne środki wyżej nie wymienione.

F. Powiązania z władzami i lokalnymi społecznościami

1. Firma dąży do wszelkich starań, aby być wrażliwym społecznie podmiotem gospodarczym, będzie służyć społeczności poprzez działalność korzystną dla firmy i społeczności, oraz zapewnianie korzystnych możliwości zatrudnienia i dobrych warunków pracy.
2. Przedsiębiorstwo bierze pod uwagę interesy całego otoczenia, starając się uwzględnić zarówno interes krajowy, jak i lokalny.
3. Firma będzie wspierać w miarę możliwości społeczność, w której działa.
4. Firma będzie uczciwie informować o swojej polityce, osiągnięciach i perspektywach rozwoju oraz możliwym wpływie na lokalną społeczność
5. Firma nie będzie świadomie łamać prawa podatkowego.

G. Dostosowywanie się i weryfikacja

1. Ścisłe stosowanie się do klauzul kodeksu będzie warunkiem zatrudnienia w firmie.
2. Celem firmy powinno być stworzenie korzystnego klimatu pracy i szans dla pracowników oraz szczerze wyjaśnianie wszelkich kwestii dotyczących zachowań i decyzji uważanych za nieetyczne.
3. Wdrażanie kodeksu będzie weryfikowane.