

KODEKS ETYKI

INSTYTUTU BADAŃ I ROZWOJU MOTORYZACJI BOSMAL SP. Z O.O.

§ 1

Wprowadzenie

Kodeks Etyki wyznacza zasady i wartości etyczne wyrażające standardy postępowania pracowników na rzecz szeroko rozumianego wypełniania misji Instytutu Badań i Rozwoju Motoryzacji BOSMAL sp. z o.o. (dalej BOSMAL) będące jednocześnie drogowskazem postępowania dla wszystkich pracowników

Celem Kodeksu jest kształtowanie kultury pracy wewnątrz firmy, a także poza nią. Kodeks pokazuje, że zachowujemy wysokie standardy etyczne, wykraczające poza obowiązki wynikające z norm prawnych. Buduje wzajemne zaufanie pracowników, wspiera przejrzystość działań, a także stanowi wyraźną informację dla naszych pracowników, partnerów biznesowych oraz klientów. Kodeks ma szczególne znaczenie w dynamicznie zmieniającym się otoczeniu biznesowym i społecznym.

Kodeks Etyki stanowi jedynie uzupełnienie i wzmocnienie norm postępowania określonych w przepisach regulujących prawa i obowiązki pracowników służących efektywnej i przejrzystej działalności BOSMAL oraz budowaniu zaufania wśród kontrahentów.

Niniejszy kodeks ma zastosowanie do wszystkich pracowników zatrudnionych w BOSMAL bez względu na formę ich zatrudnienia, stażystów, praktykantów, wolontariuszy oraz wszystkich innych partnerów biznesowych, bez względu na ich status prawny, współpracujących z BOSMAL.

Jako organizacja stwierdzamy, że postępujemy zgodnie ze Strategią na rzecz równości płci na lata 2020–2025 (Gender Equality Strategy 2020-2025). Dlatego też w oparciu o wdrożoną Politykę Antymobbingową dbamy o pełne bezpieczeństwo naszych pracowników, także w zakresie ochrony pracowników przed mobbingiem. Zapewniamy wszystkim, naszym pracownikom bez względu na płeć równy dostęp do niezbędnych narzędzi w miejscu pracy, jak udział w szkoleniach, konferencjach, dofinansowaniu do dalszej edukacji.

Przeciwdziałamy wszelkim nierównościami w zakresie wynagrodzeń poszczególnych płci. Opłacamy naszych pracowników w oparciu o wykształcenie, doświadczenie, a przede wszystkim posiadane kwalifikacje, bez przejawiania jakichkolwiek form dyskryminacji, które mogłyby przyczynić się do występowania różnic w wynagrodzeniach ze względu na płeć.

W procesie rekrutacji opieramy się na wymaganiach merytorycznych dedykowanych do wolnych miejsc pracy. Do tworzonych projektów badawczych realizowanych przez zespoły powołujemy zarówno kobiety jak i mężczyzn, a jedynym kryterium, które stosujemy to posiadana wiedza i doświadczenie. Przepisy zawarte w respektowanym przez Spółkę ustawodawstwie krajowym jakim jest – ustawa Kodeks pracy gwarantują porównywalny podział obowiązków opiekuńczych naszych pracowników w domu wobec małoletnich dzieci, w tym opieki nad dziećmi a także w formie urlopu rodzicielskiego, bez względu na płeć.

§ 2

Relacje wewnętrzne

1. Praca wykonywana na każdym stanowisku służy wyłącznie dobru BOSMAL.
2. Wykonywanie przez pracownika obowiązków służbowych, w ramach udzielonych kompetencji, wymaga poszanowania powszechnie obowiązujących norm i przepisów prawa, przestrzegania ustalonych zasad współzycia społecznego oraz dobrych obyczajów.
3. Pracownik korzysta z przyznanych mu uprawnień wyłącznie dla osiągnięcia celów, dla których

uprawnienia te zostały mu przyznane.

4. Pracownik realizując powierzone mu zadania przyczynia się do wypełniania misji BOSMAL - czyli: Spełnia oczekiwania i wymagania Klientów, dostarczając terminowo usługi zapewniające profesjonalną jakość.
5. Pracownik realizuje powierzone mu zadania zachowując zasadę szacunku dla siebie i innych oraz chętnie dzieli się zdobytym doświadczeniem z nowym pokoleniem pracowników.
6. Pracownik, przy wykonywaniu powierzonych mu zadań, działa zgodnie z podstawowymi standardami postępowania i wartościami etycznymi, którymi są:
 - praworządność,
 - bezstronność, niezależność i bezinteresowność,
 - uczciwość, rzetelność i odpowiedzialność,
 - profesjonalizm w działaniu,
 - partnerstwo,
 - uprzejmość i życzliwość w kontaktach z Klientami, przełożonymi, podwładnymi i współpracownikami (stosowanie powszechnie przyjętych norm grzecznościowych w kontaktach bezpośrednich, telefonicznych lub korespondencji),
 - wysoka kultura osobista i stosowność stroju (dbałość o swój wygląd zewnętrzny poprzez przebywanie na terenie BOSMAL w stroju stosownym i schludnym oraz wykorzystywanie odzieży ochronnej i roboczej zgodnie z jej przeznaczeniem),
 - dążenie do rozwoju osobistego i kompetencji poprzez pogłębianie wiedzy i doskonalenie kwalifikacji zawodowych,
 - szanowanie atrybutów firmowych, w szczególności nazwy i znaku firmowego (dbałość o majątek, wizerunek i dobre imię BOSMAL i jego pracowników, wykazując należyłą staranność i gospodarność),
 - nie podejmowanie prac kolidujących z wykonywanymi obowiązkami lub wpływającymi negatywnie na obiektywność podejmowanych decyzji oraz nie angażowanie się w działania które mogą prowadzić do działań niezgodnych z interesem BOSMAL.

§ 3

Relacje zewnętrzne

1. Dbłość, aby relacje z kontrahentami oparte były na profesjonalizmie oraz wzajemnym zaufaniu (podejmowana współpraca zawsze oparta jest wyłącznie w oparciu o merytoryczne przesłanki, uczciwe współzawodniczenie z konkurentami i nie podważanie ich reputacji).
2. Poszanowanie własności intelektualnej kontrahentów w tym m.in. zapewnienie bezpieczeństwa powierzonych nam do przetwarzania danych osobowych.
3. Wspieranie tylko uczciwej i jawnej konkurencji przestrzegającej etycznych wartości dla podmiotów na rynku.
4. Przeciwdziałanie korupcji poprzez prowadzenie rzetelnego i przejrzystego systemu rachunkowości.
5. Otrzymywanie i wręczanie przyjętych zwyczajowo drobnych upominków o niewielkiej wartości, przekazywanych oficjalnie, mieści się w ramach naszych zasad opisanych w Polityce Antykorupcyjnej (dbałość o pełną bezstronność relacji z danym kontrahentem).
6. Nie współpracowanie z podmiotami, które naruszają fundamentalne wartości obowiązujące w BOSMAL opisane w niniejszym dokumencie.
7. Kontrahenci mają prawo do pełnej informacji o świadczonych usługach znajdujących się w ofercie BOSMAL, ich finalnych cenach i warunkach sprzedaży oraz o wszelkich okolicznościach mających wpływ na realizację usług i wzajemne relacje.
8. Nie angażowanie się w jakiegokolwiek wydarzenia związane z działalnością polityczną.

§ 4

Otoczenie

1. Branie pełnej odpowiedzialności za wpływ działań BOSMAL na środowisko. Stosowanie się do ograniczeń ekologicznych wynikających z przepisów prawa. Koncentrowanie się na poszukiwaniu rozwiązań eliminujących negatywny wpływ u źródła jego powstawania.
2. Utrzymywanie systemu zgodności z normą środowiskową ISO 14001 stanowiącą istotny element sprawnego systemu zarządzania kluczowymi procesami.
3. W związku z ciągłymi inwestycjami i rozwojem firmy tworzenie nowych miejsc pracy.

4. Utrzymywanie przejrzystych, wolnych od przekupstwa oraz niejasnych relacji z funkcjonariuszami publicznymi.
5. Propagowanie społecznej odpowiedzialności biznesu nie tylko w relacjach wewnętrznych, ale także poprzez wspieranie społecznej, kulturalnej i oświatowej działalności podejmowanej w środowisku lokalnym. W miarę możliwości wspieranie lokalnych klubów sportowych, przedsięwzięć naukowych a także zespołów artystycznych.
6. Promowanie wartości prorodzinnych i przyjaznej atmosfery poprzez m.in. wspieranie inicjatywy prorodzinnej w oparciu o zasadę harmonii i równowagi między rodziną, życiem prywatnym a pracą (organizowanie corocznych Spotkań integracyjnych dla pracowników BOSMAL oraz dzieci pracowników).

§ 5 Nadrzędność

Niniejszy Kodeks jest podstawowym i nadrzędnym dokumentem regulującym kwestie zasad etyki i postępowania w biznesie. Dodatkowym elementem dla Kodeksu Etycznego są także inne akty wewnętrzne będące jego uzupełnieniem w obszarach szczególnie narażonych i wrażliwych pod względem etycznym i prawnym, w szczególności Polityka Antykorupcyjna, Polityka Antymobbingowa .

§ 6 Podsumowanie

1. Obowiązkiem wszystkich pracowników BOSMAL jest zapoznanie się i potwierdzenie tego faktu poprzez podpisanie stosownego oświadczenia oraz postępowanie zgodnie z niniejszym Kodeksem.
2. Pracownicy w przypadku powzięcia wątpliwości związanych z możliwością naruszenia zasad zawartych w niniejszym dokumencie powinni to zgłaszać w dobrej wierze bezpośrednio przełożonemu, lub bezpośrednio Zespołowi Nadzoru Prawnego i Zarządzania Standardami, w uzasadnionych przypadkach Prezesowi Zarządu BOSMAL.
3. Oficjalne zgłoszenie zachowania naruszającego przyjęte w niniejszym dokumencie zasady należy zgłosić bezpośrednio do Zespołowi Nadzoru Prawnego i Zarządzania Standardami korzystając z jednego z trzech dostępnych kanałów: elektronicznie (e-mail: etyka@bosmal.com.pl), listownie lub osobiście.
4. Naruszenie przez pracownika zasad zapisanych w Kodeksie Etyki może być powodem wszczęcia postępowania dyscyplinarnego z wszystkimi sankcjami przewidzianymi prawem pracy.

§ 7 Postanowienia końcowe

1. Kodeks Etyki jest dostępny, zarówno w wersji elektronicznej, do pobrania z wewnętrznej platformy intranetowej oraz ze strony internetowej BOSMAL, jak również w formie czytelnego biuletynu.
2. Kodeks podaje się do wiadomości pracowników poprzez wydanie Zarządzenia Prezesa i wchodzi w życie z dniem jego zatwierdzenia.

Data wydania: 24.10.2022 r.