

Bielsko-Biała, 24.10.2022

**ETHIKKODEX DES INSTITUTS FÜR FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG  
VON FAHRZEUGTECHNIK BOSMAL GmbH  
*/INSTYTUT BADAŃ I ROZWOJU MOTORYZACJI BOSMAL SP. Z O.O./***

**§ 1  
Vorbemerkungen**

Der Ethikkodex legt die ethischen Grundsätze und Werte fest, die die Verhaltensstandards der Mitarbeiter für die breit verstandene Erfüllung der Mission des Instituts für Forschung und Entwicklung von Fahrzeugtechnik BOSMAL GmbH */Instytut Badań i Rozwoju Motoryzacji BOSMAL sp. z o.o./* (im Folgenden BOSMAL genannt) ausdrücken, die gleichzeitig Wegweiser für das Verhalten aller Mitarbeiter sind.

Der Zweck des Kodexes ist es, die Arbeitskultur innerhalb und außerhalb des Unternehmens zu gestalten. Der Kodex zeigt, dass wir hohe ethische Standards einhalten, die über Pflichten nach den Rechtsnormen hinausgehen. Es schafft gegenseitiges Vertrauen unter den Mitarbeitern, fördert die Transparenz von Tätigkeiten und stellt ausdrückliche Information für unsere Mitarbeiter, Geschäftspartner und Kunden dar. Der Kodex ist in dem sich dynamisch verändernden wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Umfeld von besonderer Bedeutung.

Der Ethikkodex stellt lediglich die Ergänzung und Verstärkung der Verhaltensnormen dar, die in den Vorschriften über die Rechte und Pflichten der Mitarbeiter festgelegt sind, die den effektiven und transparenten Tätigkeit von BOSMAL sowie der Vertrauensbildung unter den Vertragspartnern dienen.

Dieser Kodex gilt für alle bei BOSMAL beschäftigten Mitarbeiter, unabhängig von ihrer Beschäftigungsform, Praktikanten, Auszubildende, Volontäre und alle anderen Geschäftspartner, die mit BOSMAL zusammenarbeiten, unabhängig von ihrem rechtlichen Status.

Als Organisation erklären wir, dass wir unter Beachtung der Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter für die Jahre 2020-2025 (Gender Equality Strategy 2020-2025) vorgehen. Daher gewährleisten wir auf der Grundlage der eingeführten Anti-Mobbing-Politik eine umfassende Sicherheit unserer Mitarbeiter, auch im Hinblick auf den Schutz der Mitarbeiter vor Mobbing. Wir stellen sicher, dass alle unsere Mitarbeiter, unabhängig vom Geschlecht, den gleichen Zugang zu den notwendigen Maßnahmen am Arbeitsplatz haben, wie z. B. die Teilnahme an Schulungen und Konferenzen oder die Konfinanzierung von Weiterbildungskosten.

Wir treten gegen geschlechtsspezifische Lohnunterschiede ein. Wir entlohnen unsere Mitarbeiter entsprechend ihrer Ausbildung, Erfahrung und vor allem ihrer Qualifikation, ohne jegliche Form der Diskriminierung, die zu geschlechtsspezifischen Lohnunterschieden führen könnte. Bei der Einstellung von Mitarbeitern orientieren wir uns an den inhaltlichen Anforderungen der zu besetzenden Stellen. Für die in Teamarbeit durchzuführenden Forschungsprojekte werden sowohl Frauen als auch Männer ausgewählt, und das einzige Kriterium, nach dem wir entscheiden, ist ihr Wissen und ihre Erfahrung. Die Bestimmungen der vom Unternehmen zu beachtenden Gesetze, d.h. des Arbeitsgesetzbuches, garantieren eine vergleichbare Aufteilung der häuslichen Betreuungspflichten unserer Mitarbeiter gegenüber ihren minderjährigen Kindern, einschließlich Betreuung der Kinder und Elternurlaub, unabhängig vom Geschlecht.

## § 2 Interne Beziehungen

1. Die an jedem Arbeitsplatz geleistete Arbeit dient ausschließlich dem Wohl von BOSMAL.
2. Die Erfüllung der dienstlichen Pflichten durch Mitarbeiter im Rahmen der erteilten Befugnisse erfordert die Beachtung der allgemein geltenden Normen und Rechtsvorschriften, die Einhaltung der festgelegten Regeln des gesellschaftlichen Zusammenlebens und der guten Sitten.
3. Der Mitarbeiter nutzt die ihm übertragenen Befugnisse ausschließlich zur Erreichung der Ziele, für die diese Befugnisse übertragen wurden.
4. Der Mitarbeiter trägt durch die ihm anvertrauten Aufgaben zur Erfüllung der Mission von BOSMAL bei - das heißt: er erfüllt die Erwartungen und Anforderungen der Kunden durch termingerechte Dienstleistungen, die professionelle Qualität gewährleisten.
5. Der Mitarbeiter führt die ihm anvertrauten Aufgaben mit Respekt vor sich selbst und anderen aus und gibt die erworbene Erfahrungen bereitwillig an die neue Mitarbeitergeneration weiter.
6. Der Mitarbeiter handelt bei der Erfüllung der ihm übertragenen Aufgaben in Übereinstimmung mit den grundlegenden Verhaltensstandards und ethischen Werten, welche wie folgt sind:
  - Rechtsstaatlichkeit.
  - Objektivität, Unabhängigkeit und Uneigennützigkeit,
  - Ehrlichkeit, Verlässlichkeit und Verantwortlichkeit,
  - Professionalität beim Handeln,
  - Partnerschaft,
  - Höflichkeit und Freundlichkeit im Kontakt mit Kunden, Vorgesetzten, Untergebenen und Mitarbeitern (Anwendung allgemein anerkannter Höflichkeitsnormen im direkten Kontakt, am Telefon oder im Schriftverkehr),
  - hohe persönliche Kultur und Angemessenheit der Kleidung (Sorge um das äußere Erscheinungsbild, indem man sich auf dem Gelände von BOSMAL in angemessener und gepflegter Kleidung aufhält sowie Schutz- und Arbeitskleidung entsprechend ihrem Zweck verwendet),
  - Streben nach persönlicher Entwicklung und Kompetenzen durch Vertiefung des Wissens und berufliche Weiterbildung,
  - Respekt für Attribute des Unternehmens, insbesondere den Namen und das Unternehmenslogo (Sorge um das Vermögen, das Image und den guten Ruf von BOSMAL und seinen Mitarbeitern, indem Sorgfalt und Sparsamkeit gezeigt wird),
  - Aufnahme von keiner Arbeiten, die mit den ausgeführten Aufgaben kollidieren oder die Objektivität der getroffenen Entscheidungen beeinträchtigen, und Beteiligung an keiner Tätigkeiten, die zu Handlungen führen können, die mit den Interessen von BOSMAL in Widerspruch stehen,

## § 3 Externe Beziehungen

1. Es wird darauf geachtet, dass die Beziehungen zu den Vertragspartnern auf Professionalität und gegenseitigem Vertrauen beruhen (die eingegangene Zusammenarbeit basiert immer nur auf sachlichen Voraussetzungen, fairem Wettbewerb mit den Konkurrenten und ohne Anzweiflung ihrer Reputation).
2. Achtung für das geistige Eigentum von Vertragspartnern, einschließlich u.a. Gewährleistung der Sicherheit von personenbezogenen Daten, die uns zur Verarbeitung anvertraut werden.
3. Förderung ausschließlich vom fairen und offenen Wettbewerb, der ethische Werte für Marktteilnehmer respektiert.
4. Korruptionsbekämpfung durch Führung des gründlichen und transparenten Rechnungswesens.

5. Entgegennahme und Übergabe von üblichen kleinen Geschenken von niedrigem Wert, die offiziell übergeben werden, fällt unter unsere Grundsätze, die in unserer Anti-Korruptions-Politik beschrieben sind (Sorge um vollständige Objektivität bei Beziehungen mit dem jeweiligen Vertragspartner).
6. Keine Zusammenarbeit mit Subjekten, die gegen die in diesem Dokument beschriebenen Grundwerte von BOSMAL verstoßen.
7. Vertragspartner haben das Recht auf vollständige Information über die von BOSMAL angebotenen Dienstleistungen, deren Endpreise und Verkaufsbedingungen sowie über alle Umstände, die die Leistungserbringung und die gegenseitigen Beziehungen betreffen.
8. Keine Beteiligung an Veranstaltungen, die im Zusammenhang mit politischer Tätigkeit stehen.

#### **§ 4 Umgebung**

1. Übernahme der vollen Verantwortung für die Auswirkungen der Tätigkeiten von BOSMAL auf die Umwelt. Beachten von gesetzlichen Umweltauflagen. Konzentration auf die Suche von Lösungen, die die negativen Auswirkungen an der Quelle beseitigen.
2. Aufrechterhaltung des Konformitätssystems mit der Umweltnorm ISO 14001, die das wichtige Element des effizienten Managementsystems für wichtige Prozesse darstellt.
3. Schaffung von neuen Arbeitsplätzen im Zusammenhang mit der kontinuierlichen Investitionen und Entwicklung des Unternehmens.
4. Aufrechterhaltung von transparenten, bestechungsfreien und unklaren Beziehungen zu öffentlichen Beamten.
5. Förderung der sozialen Unternehmensverantwortung nicht nur im Rahmen von internen Beziehungen, sondern auch durch Unterstützung sozialer, kultureller und bildungsbezogener Tätigkeit im lokalen Umfeld. Nach Möglichkeit Unterstützung lokaler Sportvereine, wissenschaftlicher Tätigkeiten sowie künstlerischer Gruppen.
6. Förderung von familienfreundlichen Werten und freundlicher Atmosphäre, u. a. durch die Unterstützung der familienfreundlichen Initiative, die auf dem Grundsatz der Harmonie und Ausgewogenheit zwischen Familie, Privatleben und Beruf basiert.  
(Veranstaltung von jährlichen Integrationstreffen für Mitarbeiter von BOSMAL und Kinder der Mitarbeiter).

#### **§ 5 Vorrangige Bedeutung**

Dieser Kodex ist das grundlegende und vorrangige Dokument, das die Fragen der ethischen Grundsätze und des geschäftlichen Verhaltens regelt. Zum Ethikkodex gehören zusätzlich weitere interne Akte, die ihn in den besonders anfälligen sowie ethisch und rechtlich sensiblen Bereichen ergänzen, insbesondere die Anti-Korruptions-Politik und Anti-Mobbing-Politik.

#### **§ 6 Zusammenfassung**

1. Es ist die Pflicht aller Mitarbeiter von BOSMAL, sich damit vertraut zu machen und diese Tatsache zu bestätigen, indem sie die entsprechende Erklärung unterzeichnen und in Übereinstimmung mit diesem Kodex handeln.
2. Mitarbeiter, die Bedenken hinsichtlich möglicher Verstöße gegen die in diesem Dokument enthaltenen Grundsätze haben, sollten dies in gutem Glauben an ihren unmittelbaren Vorgesetzten oder direkt an das Team für rechtliche Aufsicht und Standardsmanagement oder in begründeten Fällen an den Vorstandsvorsitzenden von BOSMAL melden.
3. Offizielle Meldung über das Verhalten, das gegen die in diesem Dokument angenommenen Regeln verstößt, sollte direkt an das Team für rechtliche Aufsicht und Standardsmanagement

über einen der drei verfügbaren Wege erfolgen: elektronisch (E-Mail:[etyka@bosmal.com.pl](mailto:etyka@bosmal.com.pl)), per Post oder persönlich.

4. Verstoß durch den Mitarbeiter gegen die im Ethikkodex verankerten Grundsätze kann das Disziplinarverfahren mit allen im Arbeitsrecht vorgesehenen Sanktionen nach sich ziehen.

## **§ 7**

### **Schlussbestimmungen**

1. Der Ethikkodex ist sowohl in elektronischer Version, zum Herunterladen aus der internen Intranet-Plattform und von der Website von BOSMAL, als auch in Form des lesbaren Newsletters zugänglich.
2. Der Kodex wird den Mitarbeitern durch Erlass der Verordnung vom Vorstandvorsitzenden bekannt gegeben und tritt am Tag seiner Genehmigung in Kraft.