



VERHALTENSKODEX



SAMMLUNG BEWÄHRTER PRAKTIKEN UND VERHALTENSREGELN
FÜR DIE GRUPPE BISAR





INHALTSVERZEICHN

Wir sind die Bisar-Gruppe	3
Glossar	4
Einführung	5
Was ist der Verhaltenskodex?	5
Zweck des Verhaltenskodexes	5
Adressaten des Verhaltenskodexes	5
Aktivitäten der Bisar-Gruppe	6
Unsere Mission und unsere Werte	7
Bereiche des Verhaltenskodexes	8
Achtung der persönlichen Würde	8
Mobbingbekämpfung	9
Umgang mit Interessenkonflikten	10
Umgang mit vertraulichen Informationen	12
Verhalten in Krisensituationen	13
Bestimmungen und Berichterstattung	15
Wie meldet man einen Regelverstoß?	16
Wir entwickeln ethisch und verantwortungsbewusst die Bisar-Gruppe	17



Wir sind die Bisar-Gruppe!

Wir sind ein langjähriger Partner für unsere Kunden und bieten ihnen umfassende Unterstützung bei grenzüberschreitenden demografischen Lösungen. Wir verfügen über umfangreiche Erfahrungen im Bereich des Personalmanagements und unsere praktische Kenntnis der ausländischen Arbeitsmärkte hat das Vertrauen unserer Partner und die hohe Qualität der von uns angebotenen Dienstleistungen gesichert. Unsere Tätigkeit umfasst die Erbringung von Dienstleistungen in zahlreichen Branchen und Sektoren, wodurch unsere Geschäftspartner entsprechend flexibel sind, sich zu entwickeln und Verträge zu bedienen. Das positive Image unseres Unternehmens ist das Ergebnis langjähriger, konsequenter Arbeit aller Mitarbeiter der Bisar-Gruppe.

Um das aktuelle Image aufrechtzuerhalten und weiter auszubauen, ist ein angemessenes gesellschaftliches und geschäftliches Verhalten des gesamten Teams der Bisar-Gruppe - Arbeitnehmer, Tochtergesellschaften und aller Personen, die mit uns zusammenarbeiten - äußerst wichtig. Dieser Verhaltenskodex wurde geschrieben, um die Verhaltensregeln festzulegen, die von allen Arbeitnehmern und Mitarbeitern der Gruppe befolgt werden sollen. Die Einhaltung der im Kodex enthaltenen Leitlinien sollte als eine der wichtigsten Maßnahmen für die Weiterentwicklung des Unternehmens vorrangig angesehen werden.



Glossar

Das ausgearbeitete Glossar dient der Erläuterung der wichtigsten Begriffe, die im weiteren Teil dieses Verhaltenskodex verwendet werden.

Das Glossar vereinheitlicht und definiert präzise die Bedeutung der verschiedenen Begriffe im Sinne der Bisar-Gruppe. Bitte lesen Sie das Glossar sorgfältig, bevor Sie das Dokument weiter lesen.



Missbrauch - eine Situation, in der ein Unternehmen oder eine Person, die es vertritt (Arbeitnehmer, Mitarbeiter, Lieferant), ethische, rechtliche oder regulatorische Grenzen überschreitet, um sich einen Vorteil zu verschaffen oder einen Verlust zu vermeiden, und damit das Vertrauen des Unternehmens, der Kunden oder der Gesellschaft insgesamt verletzt.



Korruptes Handeln - Handlungen, bei denen es um die illegale Erlangung Vermögensvorteile oder sonstiger individueller Vorteile als Gegenleistung für die Verletzung von Gesetzen oder ethischen Normen geht, häufig in einer heimlichen Art und Weise, um einen Geschäftsvorteil zu erlangen.



Interessenkonflikt - eine Situation, in der die persönlichen Interessen von Arbeitnehmern oder Personen, die mit dem Unternehmen in Verbindung stehen, die Entscheidungen oder Handlungen der Firma beeinträchtigen und damit ihre Interessen, ihre Integrität und ihren Ruf gefährden können.



Kontrolle und Prüfung - eine Reihe von Prozessen, deren Ziel ist, die Aktivitäten eines Unternehmens zu bewerten und zu überwachen, um die Einhaltung der gesetzlichen und behördlichen Vorschriften und Anforderungen sowie der ethischen Normen zu gewährleisten, die Schwachstellen und die potenziellen Risiken zu ermitteln und Möglichkeiten zu deren Beseitigung zu finden sowie die Unternehmensleistung zu verbessern.



Mobbing - absichtliche und anhaltende Handlungen wie Verspotten, Demütigen, Ignorieren oder Isolieren, die sich gegen eine bestimmte Person (oder eine Gruppe von Personen) richten, um das Gefühl der Erniedrigung, der Gefahr oder der Ablehnung hervorzurufen.



Kulturelle Vielfalt - gesellschaftliche, kulturelle, sprachliche und religiöse Vielfalt der Arbeitnehmer oder Kunden, die in Geschäftsbeziehungen und in der Beschäftigungs- und Marketingpolitik des Unternehmens berücksichtigt und respektiert werden soll, um Integration und Toleranz zu gewährleisten und um Konflikte und Diskriminierung zu vermeiden.



Diskriminierung - ungleiche, unfaire Behandlung oder Einschränkung des Zugangs zu bestimmten Ressourcen, Dienstleistungen oder Vorteilen aufgrund von solchen Faktoren wie Rasse, Alter, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Behinderung oder andere persönliche Merkmale. Handeln im Widerspruch zu ethischen Grundsätzen und gesetzlichen Vorschriften.



Krisensituation - eine unvorhergesehene, durch interne oder externe Faktoren verursachte Situation, die das ordnungsgemäße Funktionieren des Unternehmens unmittelbar bedroht und sich negativ auf Kerngeschäftsbereiche wie Produktion, Verkauf, Finanzen, Ansehen oder Sicherheit auswirkt. Fehlt ein entsprechendes Krisenmanagement, kann das negative Auswirkungen auf das Bild des gesamten Unternehmens in den Medien haben.



Einführung

Was ist der Verhaltenskodex?

Der Verhaltenskodex der Bisar-Gruppe ist eine Reihe von Grundsätzen, die für alle gelten, die mit der Gruppe arbeiten und zusammenarbeiten. Der Kodex enthält eine Reihe von Punkten, die die Einstellung der Gruppe zum sozialen und geschäftlichen Verhalten regeln, und legt alle Regeln und Werte fest, die für uns eine übergeordnete Bedeutung haben - sowohl bei der Arbeit als auch im Geschäftsleben. Dieses Dokument wurde in Anlehnung an unsere langjährige Erfahrung erstellt und deckt daher die Besonderheiten unseres Geschäfts präzise ab.

Der Verhaltenskodex der Bisar-Gruppe erfüllt drei grundlegende Funktionen:

Informative Funktion - die dargestellten Grundsätze sind ein Dokument, das die Anforderungen an ethisches Verhalten für die Arbeitnehmer und Mitarbeiter der Bisar-Gruppe festlegt, und für ihr geschäftliches Umfeld Informationen über die Standards der Geschäftspraxis der Gruppe liefert.

Vorbeugende Funktion - der Kodex zeigt Methoden auf, wie unerwünschte Situationen und deren negative Auswirkungen auf den guten Ruf der Bisar-Gruppe erkannt und verhindert werden können. Erweiterungen der Bestimmungen für die jeweiligen Themenbereiche im Kodex findet man in den separaten Verhaltensrichtlinien der Gruppe.

Weiterentwickelnde Funktion - die im Verhaltenskodex dargelegten Grundsätze sollen bei den Arbeitnehmern und Mitarbeitern der Bisar-Gruppe Einstellungen fördern, die zu einem vorurteilsfreien Umfeld, zur Arbeit und zur weiteren Entwicklung beitragen. Der Verhaltenskodex ist ein Dokument, das ständig entwickelt wird, und jeder Arbeitnehmer/Mitarbeiter der Bisar-Gruppe kann einzelne Aspekte davon beeinflussen.

Der Verhaltenskodex der Bisar-Gruppe legt übersichtlich die Grundsätze fest, nach denen wir uns in folgenden Bereichen richten:

Achtung der persönlichen Würde | Mobbingbekämpfung | Umgang mit Interessenkonflikten | Umgang mit vertraulichen Informationen | Verhalten in Krisensituationen.

Zweck des Verhaltenskodex

Der Zweck dieses Dokuments ist es, den Arbeitnehmern und Mitarbeitern das Verhaltensethos vorzustellen, das wir von ihnen und von uns selbst erwarten. Der Kodex soll als ein Wegweiser für das Verständnis der rechtlichen und ethischen Verpflichtungen dienen, die mit der Durchführung von Aktivitäten im Rahmen der Zusammenarbeit mit der Bisar-Gruppe verbunden sind. Die hierin enthaltenen Leitlinien sind für alle Personen, die die Bisar-Gruppe vertreten, verbindlich und sollten unabhängig von Umständen als solche betrachtet werden.

Wir sind davon überzeugt, dass eine ausführliche Festlegung der Grundsätze des ethischen Verhaltens in der Geschäftspraxis dazu beitragen wird, dass der gute Ruf unserer Gruppe als eines verlässlichen Geschäftspartners und eines empathieorientierten Arbeitgebers, aufrechterhalten und gestärkt wird.

Adressaten des Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex ist ein Dokument, das für alle Arbeitnehmer der Bisar-Gruppe und für alle Personen, die mit ihr zusammenarbeiten, gilt und verbindlich ist. Die Verantwortung für den Aufbau und die Aufrechterhaltung eines positiven Images der Bisar-Gruppe liegt nicht nur bei unseren Mitarbeitern, sondern auch bei allen, die von der Gruppe im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses beschäftigt sind - unabhängig von ihrer Position, der Art des Vertrags oder der Arbeitszeit. Wir erwarten von jedem unserer Arbeitnehmer, dass er die Leitlinien des Kodex konsequent befolgt und in seinem Verhalten ehrlich bleibt.

Jede Person, die die Bisar-Gruppe vertritt oder im Auftrag unserer Gruppe tätig ist, ist verpflichtet, sich mit dem Inhalt des Kodex vertraut zu machen und die darin enthaltenen Grundsätze und Leitlinien konsequent zu befolgen. Das Versäumnis, sich mit dem Inhalt dieses Dokuments eingehend vertraut zu machen, entbindet die Arbeitnehmer der Bisar-Gruppe nicht von ihrer Verpflichtung, die darin enthaltenen Bestimmungen einzuhalten.



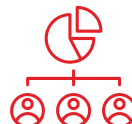
Vorstand



Arbeitnehmer



Partner



Verbundene
Unternehmen



Aktivitäten der Bisar-Gruppe

Wir sind eine landesweite Gruppe kooperierender Gesellschaften mit internationaler Reichweite. Unser Kerngeschäft besteht darin, Arbeitnehmer, Kunden und Unternehmen in ihrem Arbeitsalltag zu unterstützen, indem wir ihnen fertige Lösungen im Bereich größerer oder kleinerer Aufgaben zur Verfügung stellen. Durch eine sorgfältige Analyse der Bedürfnisse unserer Vertragspartner sind wir in der Lage, ihnen Dienstleistungen anzubieten, die auf ihre Anforderungen zugeschnitten sind, die oft durch die Einzigartigkeit der jeweiligen Branche bestimmt sind. Die vielfältigen Erfahrungen bewirken, dass die Arbeitnehmer der Bisar Group gern bereit sind, sich neuen Herausforderungen zu stellen, und jede neue Zusammenarbeit bereichert unsere Kompetenzbereiche.

5 Säulen der Bisar-Gruppe

Die Bisar-Gruppe führt ihre Tätigkeit in enger Zusammenarbeit mit verbundenen Unternehmen. Jedes Unternehmen spezialisiert sich auf einen besonderen Aufgabenbereich, dabei ergänzen sich die Gesellschaften gegenseitig in anderen Bereichen.



Obwohl sie in verschiedenen Geschäftsbereichen tätig sind, sind alle Unternehmen der Bisar-Gruppe durch die Einhaltung der höchsten Standards in Bezug auf die Ethik und die geschäftliche Integrität verbunden. Jede Gesellschaft, die zur Gruppe gehört, handelt in Übereinstimmung mit allen für sie geltenden Gesetzen, Vorschriften, internen Verhaltensrichtlinien und anderen verbindlichen Standards. Die Aktivitäten aller Gesellschaften führen zu Synergieeffekten, deren Ziel ist, den aktuellen Marktanforderungen und den demografischen Herausforderungen zu begegnen, denen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer in den Ländern Europas heute gegenübersehen. In Krisenzeiten - sei es eine demografische, wirtschaftliche oder klimatische Krise - sorgen wir dafür, dass unsere Aktivitäten die Entwicklung der Unternehmen unterstützen und zugleich die Umwelt respektieren und schützen.



Unsere Mission und unsere Werte

Mission der Bisar-Gruppe:

„Wir verbinden und unterstützen die beruflichen Aktivitäten von Menschen auf der ganzen Welt“.

Die Bisar-Gruppe hat ein einzigartiges Wertesystem entwickelt, nach dem sie in ihrer täglichen Geschäftspraxis handelt. Das obige System besteht aus solchen Werten wie:

Transparenz



Die Transparenz unseres Handelns ermöglicht es uns, langfristige Partnerschaften mit Kunden aufzubauen. Alle unsere Mitteilungen entsprechen der Wahrheit, sind zuverlässig und faktengestützt.

Kompetenzen



Die Bisar-Gruppe verfügt über zahlreiche erweiterte Kompetenzen, zu denen unter anderem fundierte Kenntnisse des nationalen und internationalen Rechts, praktische Kenntnisse ausländischer Arbeitsmärkte, hoch entwickelte zwischenmenschliche Fähigkeiten, volles Engagement für laufende Projekte, Verantwortungsbewusstsein und geschäftliche Integrität gehören.

Erfahrung



Dank unserer langjährigen Erfahrung auf dem schwierigen und hart umkämpften Markt konnten wir die Erwartungen unserer Kunden und die formalen Mechanismen unserer Branche sehr gut kennenlernen. Dadurch sind wir in der Lage, Dienstleistungen auf höchstem Niveau anzubieten, und die von uns durchgeführten Aktivitäten werden mit Sicherheit und Stabilität des gesamten Prozesses durchgeführt.

Respekt



Wir handeln in Übereinstimmung mit unseren eigenen Werten und respektieren die Rechte - sowohl unserer Arbeitnehmer als auch Kunden. Gegenseitiger Respekt ist unser oberstes Gebot, deshalb setzen wir uns für Gleichberechtigung, Toleranz und gegenseitige Unterstützung in unserem Arbeitsumfeld ein.

Verantwortung



Wir führen unsere Aktivitäten im Einklang mit der Sozial- und Unternehmensethik durch und sind überzeugt, dass wir gemeinsam einen Beitrag zum Aufbau eines besseren Arbeitsmarktes mit Entwicklungschancen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer leisten.





Bereiche des Verhaltenskodexes

Achtung der persönlichen Würde

Als ein multinationales Unternehmen, das Menschen aus vielen Ländern, mit unterschiedlichem Alter, ethnischem Hintergrund und religiösem Bekenntnis beschäftigt, fördern wir offen eine Kultur der Vielfalt.

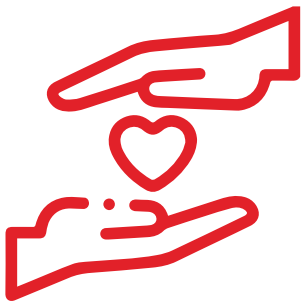
Der Respekt gegenüber der Andersartigkeit gehört zu unseren zentralen moralischen Prinzipien, und die Bekämpfung der Diskriminierung stellt einen äußerst wichtigen Geschäftsbereich dar. Wir wissen, dass der Erfolg eines jeden Geschäfts auf dem Erfolg des Einzelnen beruht, deshalb behandeln wir alle unsere Arbeitnehmer und Partner mit größtem Respekt und erwarten im Gegenzug das Gleiche. Im Privat- und im Geschäftsleben setzen wir uns für Fairness, Ehrlichkeit, Integrität, Umsicht und Toleranz ein. Menschen sind unser Kapital, deshalb engagieren wir uns für den Einzelnen und helfen ihm, sein individuelles Potenzial zu entfalten.

Wie sorgen wir die Achtung der persönlichen Würde?

Wir behandeln uns gegenseitig mit Respekt und Gleichberechtigung - wir legen Wert darauf, dass jeder Arbeitnehmer fair und mit dem nötigen Respekt behandelt wird. Daher dulden wir keine Diskriminierung wegen Rasse, Alter, Hautfarbe, Geschlecht, Nationalität, ethnischer Zugehörigkeit, Behinderung oder anderen Faktoren, die als Grundlage für die Unterscheidung der Arbeitnehmer unzulässig sein könnten.

Wir unterstützen die Entwicklung des Einzelnen - unser Team besteht aus Individualisten, die ein gemeinsames Ziel verfolgen. Wir stellen sicher, dass wir jeden unserer Arbeitnehmer dabei unterstützen, seine eigenen Pläne zu realisieren und berufliche Ziele zu erreichen.

Wir haben zahlreiche Vorschriften und einen klaren Weg für die Meldung von Missbrauch - um das Auftreten von diskriminierendem Verhalten zu minimieren, haben wir Verfahren entwickelt, mit deren Hilfe beunruhigende Vorfälle gemeldet werden können. Wir prüfen solche Situationen von Fall zu Fall und in begründeten Fällen ziehen entsprechende Konsequenzen. Jeder Arbeitnehmer, der eine Diskriminierung beobachtet hat oder selbst Opfer einer Diskriminierung geworden ist, wird gebeten, einen solchen Vorfall in Anlehnung an den bestehenden Meldeweg für Missbrauch unverzüglich zu melden.





Mobbingbekämpfung

Wir verurteilen Mobbing und gehen wirksam dagegen vor, denn wir sind uns der Tatsache bewusst, wie weit verbreitet und ernst das Problem ist. Wir gehen aktiv vor, um solches Verhalten am Arbeitsplatz aufzuspüren und zu reduzieren.

Mobbing stellt eine reale Gefahr für Arbeitnehmer dar, die nicht nur zum Verlust des Arbeitsplatzes, sondern auch zu gesundheitlichen Schäden führen kann. Die Durchführung von präventiven, vorbeugenden Maßnahmen zur Verhinderung von Mobbing ist eines unserer Hauptanliegen. Unsere Organisation ist groß und verstreut, deswegen haben wir einen klaren Weg für die Meldung von Mobbing-Missbrauch festgelegt. Arbeitnehmer, die sich mit dem Mobbing-Meldeverfahren vertraut gemacht haben, können Mobbing-Missbrauch auf zwei Arten melden - anonym oder beim Vorgesetzten.

Wie wirken wir Mobbing entgegen?

Wir **überprüfen** jede besorgniserregende Situation - wir haben einen Überprüfungsausschuss eingerichtet, der jede von Arbeitnehmern gemeldete besorgniserregende Situation analysiert. Wir lassen nicht zu, dass einer unserer Arbeitnehmer Opfer irgendeiner Form von Mobbing wird, sei es durch Beleidigung, Verunglimpfung, Verleumdung, Erniedrigung oder Einschüchterung. Wir unterschätzen keine Meldung.



Wir **ziehen Konsequenzen** - sollte der Überprüfungsausschuss bestätigen, dass es innerhalb der Unternehmensstrukturen der Bizar-Gruppe Elemente zu Mobbing gekommen ist, werden entsprechende Konsequenzen gezogen. Gleichzeitig sorgen wir für die Sicherheit der Person, die den Missbrauch meldet, dadurch, dass wir die Möglichkeit bieten, Informationen anonym zu übermitteln. Wir haben die Konsequenzen von Mobbingverhalten in ausführlichen Prozeduren beschrieben - sie wurden im Einklang mit den im Ethikkodex enthaltenen Werten und den geltenden Rechtsvorschriften erstellt.





Umgang mit Interessenkonflikten

Die Bisar-Gruppe überwacht aktiv den Verlauf von Geschäftsvorfällen, die zu Interessenkonflikten führen können. Die Gruppe verurteilt nachdrücklich alle Aktivitäten, die absichtlich zu ihrem Nachteil realisiert werden und die nicht im allgemeinen Interesse der Gruppe sind. Wir vermeiden daher Situationen, in welchen private Interessen mit denen der Gruppe in Konflikt geraten.

Die sorgfältige Erfüllung der beruflichen Pflichten in Bezug auf die Bisar-Gruppe - im vorgegebenen Zeit- und Beteiligungsumfang - sollte für Arbeitnehmer und Personen, die mit der Gruppe zusammenarbeiten, eine Priorität sein. Dementsprechend ist es verboten, Tätigkeiten auszuüben, bei denen die Verpflichtungen gegenüber den Unternehmen der Gruppe missachtet werden oder die in einen direkten Interessenkonflikt mit der Gruppe geraten.



Wie gehen wir mit Interessenkonflikten um?

Wir stellen die Interessen der Gruppe über private Interessen - wir akzeptieren keine Situationen, in welchen private Interessen unserer Arbeitnehmer auf Kosten des Wohlergehens und der Interessen der Bisar-Gruppe realisiert werden. Dies gilt auch für Situationen, in denen das Risiko besteht, dass es zu einem solchen Konflikt kommt - darunter familiäre oder persönliche Beziehungen zwischen einem Arbeitnehmer und dem Personal eines Geschäftspartners, in deren Rahmen der Arbeitnehmer gleichzeitig Handlungen im Interesse des Geschäftspartners und der Bisar-Gruppe vornimmt.

Wir behandeln Meldungen unparteiisch - wir prüfen jede Eingabe einzeln und unparteiisch, befreien uns von jeglicher Voreingenommenheit und basieren ausschließlich auf sachlichen Gründen und Fakten.

Klarer Weg für die Meldung von Missbrauch - wir haben geeignete Prozeduren und Leitlinien für den Umgang mit Vorfällen von festgestellten Interessenkonflikten festgelegt. Jeder Arbeitnehmer, der einen Interessenkonflikt beobachtet hat, ist verpflichtet, diese Situation unverzüglich zu melden.

Wir ziehen Konsequenzen für die Nichtmeldung von Vorfällen - im Einklang mit den Interessen der Bisar-Gruppe als verantwortungsvoller Arbeitgeber ziehen wir Konsequenzen für die Arbeitnehmer, die von Interessenkonflikten innerhalb der Gruppe wussten, und sie nicht gemeldet haben.



Regeln für die Beilegung von Streitigkeiten zwischen den Arbeitnehmern

Die Bisar-Gruppe ist sich der Tatsache bewusst, dass sich stressige Situationen am Arbeitsplatz nicht immer vermeiden lassen. Eine kreative Streitbeilegung kann jedoch nicht nur der Effizienz der Prozesse innerhalb der Gruppe zugute kommen, sondern auch den Arbeitnehmern, die eine Einigung finden. Im Falle einer Konfliktsituation verpflichtet die Bisar-Gruppe beide Streitparteien zu einem kultivierten Verhalten, das darin besteht, den Argumenten der anderen Partei zuzuhören, sich beim Sprechen nicht gegenseitig zu unterbrechen und den Tonfall nicht zu erhöhen. Wir bei der Bisar-Gruppe sind der Meinung, dass es nicht immer einfach ist, einen Konsens zu finden, behält man jedoch gegenseitigen Respekt und Einfühlungsvermögen bei, kann eine Lösung erreicht werden, die für alle Parteien zufriedenstellend ist.

Für den Fall, dass ein Streit zwischen den Parteien nicht beigelegt werden kann, hat die Bisar-Gruppe Prozeduren entwickelt, mit deren Hilfe der Konflikt gelöst werden kann. Eine solche Prozedur ist:

1. Gespräch mit dem Vorgesetzten – Wenden Sie sich an Ihren Vorgesetzten oder an eine andere Person, die für die Aufsicht über Ihren Geschäftsbereich in der Firma zuständig ist, und schildern Sie ihnen die Umstände der Streitigkeit. Handelt es sich bei einer der Streitparteien um einen Vorgesetzten, können Sie die Umstände des Konflikts im Rahmen einer anonymen Meldung schildern, z.B. über die Unternehmenswebsite <https://bisar.trusty.report/>.

2. Schlichtung – sollte ein Gespräch mit dem Vorgesetzten oder der verantwortlichen Person nicht zum Erfolg geführt haben, versuchen Sie, die Streitigkeit durch eine Schlichtung zu lösen, die von einer neutralen Person durchgeführt wird, die von dem Compliance-Koordinator der Bisar-Gruppe genannt wird. Eine vertrauliche Kontaktaufnahme mit dem Compliance-Koordinator zwecks Beantragung eines Schlichtungsverfahrens ist unter der folgenden E-Mail-Adresse möglich: compliance@bisar.pl.

3. Schiedsverfahren – sollten die vorangegangenen Schritte zu keinem positiven Ergebnis geführt haben, kann der Compliance-Koordinator der Bisar-Gruppe beschließen, den Streitfall im Rahmen eines Schiedsverfahrens zu klären. Unter dem Schiedsverfahren versteht man ein Verfahren zur Beilegung von Streitigkeiten durch eine unabhängige Person oder ein Expertengremium. Die Entscheidung des Schiedsrichters ist endgültig und für jede Partei bindend.

4. Gerichtsverfahren – in extremen Fällen, in welchen keine der oben genannten Optionen zu den gewünschten Ergebnissen geführt hat, soll der Streit auf dem Rechtsweg beigelegt werden.





Umgang mit vertraulichen Informationen

In unserer Organisation gibt es vertrauliche Informationen auf allen Führungsebenen. Wir behandeln den Schutz vertraulicher Informationen (einschließlich personenbezogener Daten) äußerst ernsthaft und sorgfältig. Wir arbeiten auf dieses Ziel hin, sowohl auf geschäftlicher als auch auf privater Ebene.

Eine Reihe von Prozeduren im Zusammenhang mit dem Umgang mit vertraulichen Informationen sind in den Datenschutzbestimmungen geregelt, aber wir kümmern uns um Vertraulichkeitsaspekte in einem viel umfassenderen Sinne - sowohl im Zusammenhang mit den Informationen über die Arbeitnehmer als auch mit Geschäftsgeheimnissen. Die Abstufung dieses Themas ist je nach Position in der Organisation unterschiedlich, aber die Grundsätze und Leitlinien sind für alle verständlich.



Wie sorgen wir für die Vertraulichkeit der Informationen?

Datenschutzbestimmungen - wir behandeln vertrauliche Informationen in Übereinstimmung mit den geltenden Datenschutzbestimmungen. Alle von der Bisar-Gruppe verarbeiteten Daten sind gegen unbefugten Zugriff geschützt, d.h. gegen die Offenlegung oder das Zurverfügungstellen an unbefugte Personen oder andere Wirtschaftsteilnehmer.

Wir sorgen für die Zuverlässigkeit von Informationen - wir verpflichten uns, die Zuverlässigkeit von Informationen innerhalb und außerhalb der Organisation zu gewährleisten. Wir akzeptieren keine Verheimlichung, Verzerrung oder Manipulation von Informationen.

Wir verwenden Sicherheitsmethoden - um die Vertraulichkeit unserer Informationen zu sichern, verwenden wir eine Reihe von geeigneten Instrumenten, um sie zu schützen. Wir entwickeln unser Verteidigungssystem gegen Cyberangriffe ständig weiter, verbessern unser Informationssicherheitsmanagement und unsere Kontinuitätsmanagementsysteme und schützen den physischen Zugang zu unseren Räumen.

Wir schulen unsere Arbeitnehmer - wir wissen, dass die Verantwortung für die Vertraulichkeit von Informationen zu den Aufgaben aller Arbeitnehmer gehört, deswegen sorgen wir für ständige Bildung auf diesem Gebiet. Wir bieten stets Programme an, die das Bewusstsein für Informationssicherheit und Datenschutz stärken.

Vertraulichkeitsgrenzen - wir erwarten von jedem unserer Arbeitnehmer, dass er sich an die klar definierten Vertraulichkeitsgrenzen hält, in Bezug auf die er zur Wahrung des Betriebsgeheimnisses verpflichtet ist.

Art und Weise der Meldung von Missbrauch - wir haben einen Weg für die Meldung von Missbrauch im Rahmen einer Verletzung von vertraulichen Informationen aufgezeigt. Alle Personen, die einen Missbrauch in diesem Bereich beobachten, sind verpflichtet, solche Vorfälle unverzüglich zu melden.

Folgen einer Vertraulichkeitsverletzung - die Information ist einer der wichtigsten Werte, die unser Unternehmen nutzt. Wir betrachten ihre Sicherheit als vorrangig, und jeder Verstoß gegen die Verschwiegenheitspflicht oder das Versäumnis, einen Vorfall zu melden, wird entsprechende Konsequenzen nach sich ziehen.



Verhalten in Krisensituationen

Krisensituationen sind ein fester Bestandteil des Geschäftslebens. Um die Stabilität und die Sicherheit der Gruppe und ihrer Arbeitnehmer zu gewährleisten, haben wir Regeln eingeführt, wie man sich in Krisensituationen verhalten soll.

Die Prozeduren, wie man sich in den Krisensituationen verhält, sind für die Bisar-Gruppe, die Arbeitnehmer aus der ganzen Welt beschäftigt, besonders wichtig. Mangelndes Wissen über die in einer Krisensituation geltenden sozialen oder geschäftlichen Regeln kann zu langfristigen und negativen Folgen für die Gruppe führen sowie Frustration auf Seiten des Arbeitnehmers nach sich ziehen. Probleme mit der fließenden Kommunikation, das Gefühl der Entfremdung und die Notwendigkeit, sich in einem neuen Lebens- und Arbeitsumfeld zurechtzufinden, sind nur ein Beispiel der vielen Herausforderungen, denen sich ausländische Arbeitnehmer stellen müssen. Um die Sicherheit der Gruppe und ihrer Arbeitnehmer zu gewährleisten, haben wir eine Reihe von Richtlinien und bewährten Praktiken entwickelt, die in einer Krisensituation oder in einer schwierigen Alltagssituation einen klaren Weg aufzeigen.

Wie gehen wir mit Krisensituationen um?

Wir bieten Unterstützung – sowohl in Krisensituationen als auch im Alltag sind unsere Arbeitnehmer durch die umfassende Unterstützung der Bisar-Gruppe abgesichert. Wir nehmen die Meldungen und Hinweise unserer Arbeitnehmer individuell entgegen, analysieren und prüfen sie. Wir sorgen für die Sicherheit unserer Arbeitnehmer sowohl im geschäftlichen als auch im privaten Umfeld.



Wir stützen uns auf unsere Erfahrung – dank unserer langjährigen Tätigkeit auf dem Markt können wir die Symptome erkennen, die darauf hindeuten, dass es zu einer Krisensituation kommt. In Anlehnung an sie sind wir in der Lage, mögliche Szenarien für den Verlauf einer Krisensituation zu erstellen und dadurch den richtigen Weg zu bestimmen, der die negativen Auswirkungen von Krisensituationen minimiert.



Wir zeigen die Vorgehensweise auf – obwohl jede Krisensituation anders ist, haben wir ein universelles Handlungsmuster entwickelt, das hilft, die Störungen im Geschäftsverlauf zu minimieren. Alle Arbeitnehmer der Gruppe sind verpflichtet, sich in den Krisensituationen und im Alltag an die Leitlinien zu halten.





Krisensituationen und Verhaltensregeln

Situationen mit geringem Schädlichkeitsgrad

Situationen-Beispiele:

Technische Probleme | Gerätestörungen | Verzögerungen bei der Projektrealisierung | Personalprobleme (z.B. Personalengpässe)

Wie gehen wir vor?

Wir führen Verfahren ein, die weitere Schäden verhindern | Wir diagnostizieren die beschädigten Systeme oder Geräte | Wir setzen Krisenmanagementpläne um | Wir teilen den Arbeitnehmern und Kunden das Problem offen mit | Wir unterstützen die Arbeitnehmer, die durch die Situation belastet sind.

Situationen mit mittlerem Schädlichkeitsgrad

Beispiele:

Arbeitsunfälle | Probleme mit der Produkt-/ Dienstleistungsqualität | Rechtsverstöße

Wie gehen wir vor?

Wir leisten den Geschädigten sofortige Hilfe | Wir sichern den Unfallort ab | Wir führen interne Untersuchungen durch | Wir teilen den Arbeitnehmern und Kunden das Problem offen mit | Wir unterstützen die Arbeitnehmer, die durch die Situation belastet sind | Wir setzen Krisenmanagementpläne um.

Situationen mit hohem Schädlichkeitsgrad

Beispiele:

Finanzkrisen und Veruntreuung | Naturkatastrophen | Probleme im Zusammenhang mit der öffentlichen Sicherheit | Gesundheitskrisen

Wie gehen wir vor?

Wir leisten den Geschädigten sofortige Hilfe | Wir führen interne und externe Untersuchungen durch | Wir setzen Krisenmanagementpläne um | Wir teilen den Arbeitnehmern, Kunden und Geschäftspartnern das Problem offen mit | Wir unterstützen die Arbeitnehmer, die durch die Situation belastet sind | Wir arbeiten mit den Behörden und den entsprechenden Organisationen zusammen.



Bestimmungen und Berichterstattung

Der Verhaltenskodex der Bisar-Gruppe beschreibt die übergreifenden ethischen Standards, Werte und Verhaltensregeln im Geschäftsleben. Seine Ergänzung sind spezifische Strategien und Berichtsvorschriften.

Die ergänzenden Dokumente werden auf der Grundlage der geltenden Rechtsvorschriften erstellt und auf die Besonderheiten unserer Tätigkeit angepasst. Sie dienen der Klärung von Bereichen und Themen, die unter ethischen Gesichtspunkten äußerst heikel sind.

Damit die eingeführten bewährten Praktiken, Strategien und Kodexe reibungslos funktionieren, ist es notwendig, ein Umfeld zu schaffen, in welchem Audits und Berichte sicherstellen, dass die eingeführten Regeln befolgt und verbessert werden. In jedem Verfahren wird festgelegt, wie die Erreichung der Ziele überprüft wird und wie häufig die Audits durchgeführt werden sollen. Das von uns im Rahmen des untergeordneten Verhältnisses eingeführte Berichterstattungssystem, soll den Informationsfluss verbessern und sicherstellen, dass die zur Schrift gebrachten Regeln nicht nur auf dem Papier bestehen bleiben.

Die Umsetzung dieser klar definierten Prozeduren und der Berichterstattung sind der erste und grundlegende Schritt, der die Erfassung der ESG-Daten ermöglicht und den Raum innerhalb der Organisation sichert. Das ist auch ein hervorragender Ausgangspunkt für die Bestimmung unserer Position und der gewählten Richtung in der weit definierten Ethik des Geschäftslebens und des sozialen Mitgefühls.

Spezifische Leitlinien der Bisar-Gruppe:

- Bekämpfung von Korruption und missbräuchlichen Praktiken
- Bekämpfung von Geldwäsche und Steuerhinterziehung
- Bekämpfung vom wettbewerbswidrigen Verhalten
- Gewährleistung der Privatsphäre und des Datenschutzes (DS-GVO)
- Sicherheitspolitik für IT-Systeme
- Einstellungs- und Personalpolitik
- Bestimmungen zur Meldung von Misständen und zum Umgang mit Vorfällen



Wie meldet man einen Regelverstoß?

Haben Sie bemerkt, dass jemand in Ihrem Arbeitsumfeld gegen das Gesetz oder gegen die in diesem Kodex genannten Regeln verstößt? Melden Sie einen solchen Vorfall unverzüglich!

Meldung beim Vorgesetzten

Sie können einen besorgniserregenden Vorfall direkt Ihrem Vorgesetzten, dem zuständigen Abteilungsleiter, dem Compliance-Koordinator, der Personalabteilung oder dem Vorstand der Bisar-Gruppe melden.

Anonyme Meldung

- Sie können sich anonym melden, indem Sie den internen Meldeweg für Missbrauch nutzen:
<https://bisar.trusty.report/>
- Senden Sie eine E-Mail an: naduzycia@bisar.pl oder einen Brief an:

Koordinator ds. Compliance
Obrońców Westerplatte
5 83-000 Pruszcz Gdański

Schutz der meldenden Person

Eine unserer Regeln zur Meldung von Missbrauch besteht darin, dass wir keine Vergeltungsmaßnahmen für die Meldung unangemessenen Verhaltens anderer Personen zulassen. Es gehört zu unseren Grundsätzen, Arbeitnehmer und Mitarbeiter der Gruppe für die Bereitstellung solcher Informationen nicht zu bestrafen. Wir erwarten von allen Arbeitnehmern, dass sie zusammenwirken, um unangemessenes Verhalten aufzudecken und zu melden.



Wir entwickeln ethisch und verantwortungsbewusst die Bisar-Gruppe

Der Verhaltenskodex ist eine Reihe von Grundsätzen, bewährten Praktiken und Werten, die allen Arbeitnehmern und Personen, die mit den Unternehmen der Bisar-Gruppe zusammenarbeiten, als Wegweiser dienen sollen. Die Einhaltung der darin enthaltenen Leitlinien ist für die Entwicklung des Unternehmens von größter Bedeutung.

Einheitliches und konsequentes Handeln in Übereinstimmung mit dem Verhaltenskodex ermöglicht die strategischen Ziele und die Markenziele der Bisar-Gruppe zu verwirklichen und die finanzielle und geschäftliche Stabilität des Unternehmens sowie - als Folge davon - die Sicherheit aller Arbeitnehmer zu gewährleisten.

Es liegt in der Verantwortung aller Arbeitnehmer der Bisar-Gruppe, in Übereinstimmung mit den in dem Verhaltenskodex enthaltenen Grundsätzen und Werten zu handeln, und die Wahrnehmung dieser Verantwortung wird laufend kontrolliert.

Wir zählen auf Ihr Engagement, Ihre Konsequenz und Ehrlichkeit in Ihrem Verhalten - sowohl im geschäftlichen als auch im privaten Bereich. Wir sind davon überzeugt, dass der Verhaltenskodex nicht nur zur Vereinheitlichung des Verhaltens aller Arbeitnehmer der Bisar-Gruppe, sondern auch zur individuellen Entwicklung jedes einzelnen Arbeitnehmers führen wird.