



BISAR

KODEKS ETYKI



ZBIÓR DOBRYCH PRAKTYK I ZASAD POSTĘPOWANIA
DLA GRUPY BISAR





SPIS TREŚCI

Grupa Bisar to my!	3
Słownik pojęć	4
Wprowadzenie	5
Czym jest Kodeks Etyki?	5
Cel Kodeksu Etyki	5
Adresaci Kodeksu Etyki	5
Działalność Grupy Bisar	6
Nasza misja i wartości	7
Obszary Kodeksu Etycznego	8
Poszanowanie godności osobistej	8
Przeciwdziałanie mobbingowi	9
Zarządzanie konfliktami interesów	10
Postępowanie się informacją poufną	12
Postępowanie w sytuacjach kryzysowych	13
Polityki i raportowanie	15
Jak zgłaszać naruszenie zasad?	16
Etycznie i odpowiedzialnie rozwijamy Grupę Bisar	17



Grupa Bisar to my!

Jesteśmy wieloletnim partnerem dla naszych klientów, udzielając im kompleksowego wsparcia w zakresie transgranicznych rozwiązań demograficznych. Posiadamy bogate doświadczenie w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi, a praktyczna znajomość zagranicznych rynków pracy zapewniła nam zaufanie partnerów i wysoką jakość oferowanych usług. Prowadzona przez nas działalność obejmuje świadczenie usług w wielu gałęziach gospodarki i przemysłu, umożliwiając naszym partnerom biznesowym elastyczność w rozwoju i obsłudze kontraktów. Pozytywny wizerunek naszej firmy jest efektem wielu lat konsekwentnej pracy wszystkich osób tworzących Grupę Bisar.

By podtrzymać i stale rozbudowywać obecny wizerunek, niezwykle istotne są odpowiednie zachowania społeczne i biznesowe całego zespołu Grupy Bisar – pracowników, spółek zależnych oraz osób z nami współpracujących. Niniejszy Kodeks Etyki został stworzony, aby wyznaczyć zasady postępowania, które powinny być przestrzegane przez wszystkich pracowników i współpracowników Grupy. Postępowanie zgodnie z zawartymi w Kodeksie wytycznymi powinno być traktowane priorytetowo – jako jedno z kluczowych działań dla dalszego rozwoju przedsiębiorstwa.



Słownik pojęć

Opracowany słownik pojęć ma za zadanie wyjaśnić kluczowe terminy, które zostały użyte w dalszej części niniejszego Kodeksu Etyki.

Słownik ujednocila i precyzyjnie określa znaczenie poszczególnych pojęć w rozumieniu Grupy Bisar. Prosimy o uważne zapoznanie się ze słownikiem przed dalszą lekturą dokumentu.



Nadużycie – sytuacja, w której firma lub osoba ją reprezentująca (pracownik, współpracownik, dostawca) przekracza granice etyczne, prawne lub regulacyjne, aby osiągnąć korzyść lub uniknąć straty, naruszając tym samym zaufanie firmy, klientów lub ogółu społeczeństwa.



Działania korupcyjne – działania polegające na nielegalnym pozyskiwaniu korzyści materialnych lub innych indywidualnych korzyści w zamian za łamanie prawa lub naruszanie norm etycznych, często w sposób niejawnym, w celu uzyskania przewagi biznesowej.



Konflikt interesu – sytuacja, w której interesy osobiste pracowników lub osób związanych z przedsiębiorstwem mogą wpłynąć negatywnie na podjęte decyzje lub działania firmy, naruszając w ten sposób jej interesy, integralność i reputację.



Kontrola i audyt – zbiór procesów mających na celu ocenę i monitorowanie działalności przedsiębiorstwa w celu zapewnienia zgodności z wymaganiami prawno-regulacyjnymi oraz normami etycznymi, a także zlokalizowanie słabych punktów i potencjalnych zagrożeń oraz wskazanie sposobów na ich rozwiązanie i poprawę wydajności funkcjonowania firmy.



Mobbing – celowe i uporczywe działania, takie jak szyderstwa, poniżanie, ignorowanie czy izolowanie, wymierzone w konkretną osobę (lub grupę osób) w celu wywołania poczucia upokorzenia, zagrożenia lub odrzucenia.



Różnorodność kulturowa – zróżnicowanie społeczne, kulturowe, językowe i religijne pracowników lub klientów, które wymaga uwzględnienia i szacunku w relacjach biznesowych oraz w polityce zatrudnienia i polityce marketingowej firmy, aby zapewnić integrację i tolerancję oraz uniknąć konfliktów i dyskryminacji.



Dyskryminacja – nierówne, niesprawiedliwe traktowanie lub ograniczenie dostępu do określonych zasobów, usług lub korzyści ze względu na czynniki, takie jak: rasa, wiek, płeć, orientacja seksualna, niepełnosprawność lub inna cecha osobista. Działanie sprzeczne z zasadami etycznymi oraz przepisami prawa.



Sytuacja kryzysowa – nieprzewidziana sytuacja spowodowana czynnikami wewnętrznymi lub zewnętrznymi, która zagraża bezpośrednio prawidłowemu funkcjonowaniu przedsiębiorstwa, wpływając negatywnie na podstawowe obszary biznesowe, takie jak: produkcja, sprzedaż, finanse, reputacja lub bezpieczeństwo. Brak odpowiedniego zarządzania sytuacją kryzysową może negatywnie odbijać się na wizerunku medialnym całej firmy.



Wprowadzenie

Czym jest Kodeks Etyki?

Kodeks Etyki Grupy Bisar to **zbiór zasad, które obowiązują wszystkie osoby pracujące i współpracujące z Grupą**. Kodeks zawiera szereg zagadnień regulujących stosunek Grupy do zachowań społecznych i biznesowych, określając wszystkie zasady oraz wartości, które są dla nas nadrzędne – zarówno w pracy, jak i biznesie. Niniejszy dokument został stworzony w oparciu o nasze wieloletnie doświadczenia, przez co precyzyjnie obejmuje zagadnienia unikalne dla specyfiki naszego biznesu.

Kodeks Etyki Grupy Bisar realizuje trzy podstawowe funkcje:

Informacyjna – przedstawiony zbiór zasad jest dokumentem określającym wymogi etycznego postępowania dla pracowników i współpracowników Grupy Bisar, natomiast dla jej otoczenia biznesowego stanowi informacje o standardach stosowanych praktyk w biznesie przez Grupę.

Prewencyjna – Kodeks przedstawia sposoby wykrywania i zapobiegania wystąpieniu sytuacji niepożądanych, a także ich negatywnym skutkom wpływającym na wizerunek Grupy Bisar. Rozszerzenia postanowień dla danych obszarów tematycznych w Kodeksie można znaleźć w odrębnych politykach postępowania Grupy.

Samodoskonalenia – określone w Kodeksie Etyki zasady mają za zadanie kształtować wśród pracowników i współpracowników Grupy Bisar postawy, które przyczyniają się do stworzenia wolnego od uprzedzeń środowiska, do pracy i rozwoju. Kodeks Etyki jest dokumentem stale rozwijanym, a wpływ na poszczególne jego aspekty może mieć każdy pracownik/współpracownik Grupy Bisar.

Kodeks Etyki Grupy Bisar jasno określa zasady, którymi kierujemy się w następujących obszarach:

Poszanowanie godności osobistej | Przeciwdziałanie mobbingowi | Zarządzanie konfliktami interesów | Postępowanie się informacją poufną | Postępowanie w sytuacjach kryzysowych.

Cel Kodeksu Etyki

Celem niniejszego dokumentu jest przedstawienie pracownikom oraz współpracownikom etosu zachowań, którego oczekujemy względem nich i siebie. Kodeks ma służyć za drogowskaz w zakresie zrozumienia obowiązków prawnych i etycznych związanych z realizacją działań w ramach współpracy z Grupą Bisar. Zawarte w nim wytyczne są wiążące dla każdej osoby reprezentującej Grupę Bisar i jako takie powinny być postrzegane, niezależnie od okoliczności.

Wierzymy, że szczegółowe określenie zasad etycznego postępowania w praktyce biznesowej przyczyni się do podtrzymania i wzmocnienia pozytywnego wizerunku naszej Grupy – jako wiarygodnego partnera biznesowego i pracodawcy kierującego się empatią.

Adresaci Kodeksu Etyki

Kodeks Etyki to dokument, który dotyczy i obowiązuje wszystkich pracowników Grupy Bisar oraz osoby z nią współpracujące. Odpowiedzialność za budowanie i podtrzymywanie pozytywnego wizerunku Grupy Bisar spoczywa nie tylko na naszych współpracownikach, ale także na wszystkich osobach zatrudnionych przez Grupę w ramach stosunku pracy – niezależnie od zajmowanego stanowiska, rodzaju umowy i wymiaru czasu pracy. Oczekujemy od każdego z naszych pracowników konsekwencji w stosowaniu się do zawartych w Kodeksie wytycznych i zachowywaniu uczciwości w postępowaniu.

Każda osoba reprezentująca Grupę Bisar lub świadcząca pracę w imieniu naszej Grupy jest zobowiązana do zapoznania się z treścią Kodeksu oraz konsekwentnego przestrzegania zawartych w nim zasad i wytycznych. Brak szczegółowego zaznajomienia się z treścią niniejszego dokumentu nie zwalnia pracowników Grupy Bisar z obowiązku przestrzegania zapisów w nim zawartych.



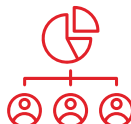
Zarząd



Pracownicy



Osoby
współpracujące



Spółki
zależne



Działalność Grupy Bisar

Jesteśmy ogólnopolską Grupą współpracujących ze sobą spółek o międzynarodowym zasięgu działania. Nasza podstawowa działalność polega na wspieraniu pracowników, klientów i przedsiębiorstw w ich codziennym życiu zawodowym, poprzez dostarczanie im gotowych rozwiązań w obszarze większych lub mniejszych skalą zadań. Dzięki dokładnej analizie potrzeb naszych partnerów jesteśmy w stanie im dostarczyć usługi skrojone na miarę wymagań, które często są podyktowane unikalnością specyfiki danej branży. Bogaty wachlarz doświadczeń sprawił, że pracownicy Grupy Bisar chętnie podejmują nowe wyzwania, a każda nowa współpraca tylko wzbogaca nasz zakres kompetencji.

5 filarów Grupy Bisar

Grupa Bisar prowadzi działalność poprzez ścisłą współpracę z powiązаныmi ze sobą spółkami. Każda ze spółek skupia się na specjalistycznym obszarze zadań, jednocześnie wzajemnie się uzupełniając w innych zakresach.



Pomimo funkcjonowania w różnych obszarach prowadzonej działalności, wszystkie podmioty tworzące Grupę Bisar łączy kierowanie się najwyższymi standardami etyki i biznesowej uczciwości. Każda spółka składająca się na Grupę działa zgodnie z wszelkimi obowiązującymi ją przepisami prawa, regulacjami, wewnętrznymi politykami postępowania oraz innymi wiążącymi ją standardami. Działania wszystkich spółek Grupy tworzą razem synergę, której celem jest sprostanie aktualnym wymaganiom rynku i wyzwaniom demograficznym, przed którymi stoją obecnie pracodawcy i pracownicy w krajach Europy. W czasach kryzysu – zarówno demograficznego, gospodarczego, jak i klimatycznego – dbamy o to, by nasze działania wspierały rozwój przedsiębiorstw przy jednoczesnym poszanowaniu i ochronie środowiska.



Nasza misja i wartości

Misja Grupy Bisar:

„Łączymy i wspieramy działalność zawodową ludzi na całym świecie”

Grupa Bisar wypracowała wyjątkowy system wartości, którym kieruje się w codziennej praktyce biznesowej. Na powyższy system składają się wartości takie jak:

Transparentność



Przejrzystość naszych działań pozwala nam na zawiązywanie długoletnich współprac z klientami. Wszystkie przekazywane przez nas komunikaty są zgodne z prawdą, rzetelne i poparte dowodami.

Kompetencje



Grupa Bisar posiada szereg rozwiniętych kompetencji, który obejmuje m.in. pogłębioną znajomość prawa krajowego i międzynarodowego, praktyczną znajomość zagranicznych rynków pracy, wysoko rozwinięte umiejętności interpersonalne, pełne zaangażowanie w realizowane projekty, poczucie odpowiedzialności i uczciwość biznesową.

Doświadczenie



Lata doświadczenia pracy na trudnym i wysoce konkurencyjnym rynku pozwoliły nam dobrze poznać oczekiwania klientów i zrozumieć formalne mechanizmy funkcjonowania naszej branży. Dzięki temu jesteśmy w stanie zapewnić obsługę na najwyższym poziomie, a realizowana przez nas działalność odbywa się w zapewnieniu bezpieczeństwa i stabilności całego procesu.

Szacunek



Działamy w zgodzie z własnymi wartościami i poszanowaniem praw – zarówno naszych wewnętrznych pracowników, jak i klientów. Szacunek do drugiego człowieka jest dla nas wartością nadrzędną, dlatego dbamy o zapewnienie równości, tolerancji i wzajemnego wsparcia w naszym środowisku pracy.

Odpowiedzialność



Prowadzimy działania zgodne z etyką społeczną i biznesową, wierząc, że wspólnie przyczyniamy się do budowy lepszego rynku pracy, dającego szansę na rozwój pracodawców i pracowników.





Obszary Kodeksu Etycznego

Poszanowanie godności osobistej

Jako firma międzynarodowa, która zatrudnia osoby z wielu krajów, w różnym wieku, różnego pochodzenia etnicznego i wyznające różne przekonania religijne, jesteśmy otwartym promotorem kultury różnorodności.

Szacunek względem odmienności jest jedną z naszych głównych zasad moralnych, a przeciwdziałanie dyskryminacji – niezwykle istotnym obszarem działalności. Wiemy, że u podstaw sukcesu każdego biznesu leżą sukcesy poszczególnych jednostek, dlatego wszystkich naszych pracowników i osoby współpracujące traktujemy z najwyższym szacunkiem, oczekując w zamian tego samego. W życiu i biznesie stawiamy na sprawiedliwość, szczerą, uczciwość, rozwagę i tolerancję. Ludzie są naszym kapitałem, dlatego aktywnie działamy na polu wsparcia jednostek i pomocy w rozwoju ich indywidualnych potencjałów.

Jak dbamy o poszanowanie godności osobistej?

Traktujemy się z szacunkiem i równością – przywiązujemy wagę do tego, aby każdy z pracowników traktowany był sprawiedliwie i z należyтым szacunkiem. Wobec tego nie tolerujemy dyskryminacji na tle rasowym, ze względu na wiek, kolor skóry, płeć, przynależność narodową, etniczną, niepełnosprawność lub inne czynniki, których wykorzystanie jako podstawy różnicowania pracowników może być nielegalne.

Wspieramy rozwój jednostek – nasz zespół tworzy szereg indywidualistów, których połączył jeden cel. Dbamy o to, by wspierać każdego z naszych pracowników w rozwoju i realizacji własnych planów oraz celów zawodowych.

Posiadamy szereg regulacji i jasną drogę zgłaszania nadużyć – w celu minimalizacji wystąpienia zachowań dyskryminujących opracowaliśmy procedury zgłaszania niepokojących incydentów. Każdorazowo rozpatrujemy tego typu sytuacje indywidualnie, a w uzasadnionych przypadkach – wyciągamy konsekwencje z takich zdarzeń. Każdy pracownik, który zaobserwował przejawy dyskryminacji lub sam stał się jej ofiarą, proszony jest o niezwłoczne zgłoszenie takiego incydentu zgodnie z obowiązującą ścieżką zgłaszania nadużyć.





Przeciwdziałanie mobbingowi

Potępiamy mobbing i skutecznie mu przeciwdziałamy, będąc świadomymi faktu, jak szeroki i poważny jest to problem. Prowadzimy aktywne działania mające na celu wyłapywanie i redukcję tego typu zachowań występujących w miejscu pracy.

Mobbing jest rzeczywistym zagrożeniem dla pracowników, które może skutkować nie tylko utratą pracy, ale także szkodą na zdrowiu pracownika. Prowadzenie prewencyjnych, zapobiegających mobbingowi działań jest dla nas jedną z kwestii nadrzędnych. Nasza organizacja jest duża i rozproszona, dlatego określiliśmy jasną drogę zgłaszania nadużyć w obszarze mobbingu. Pracownicy, którzy zapoznają się z procedurą zgłaszania przypadków mobbingu, będą mogli zgłosić nadużycie w tym zakresie na dwa sposoby – anonimowo lub w pionie zarządczym.

Jak przeciwdziałamy mobbingowi?



Weryfikujemy każdą niepokojącą sytuację – powołaliśmy komisję weryfikacyjną, której zadaniem jest analizowanie każdej niepokojącej sytuacji zgłoszonej przez pracowników. Nie pozwalamy na to, by którykolwiek z naszych pracowników stał się ofiarą jakiegokolwiek formy mobbingu – obrażania, użycia, oczerniania, upokarzania czy zastraszania. Nie bagatelizujemy żadnego ze zgłoszeń.



Wyciągamy konsekwencje – jeśli komisja weryfikacyjna potwierdzi, że w strukturach podmiotów Grupy Bisar dopuszczono się znamion mobbingu, wyciągnięte zostaną odpowiednie konsekwencje. Jednocześnie dbamy o bezpieczeństwo osoby zgłaszającej nadużycie, oferując możliwość przekazania informacji w sposób anonimowy. Konsekwencje zachowań mających znamiona mobbingu opisaliśmy w szczegółowych procedurach – stworzone są one zgodnie z wartościami zawartymi w Kodeksie Etyki i obowiązującymi przepisami prawa.





Zarządzanie konfliktami interesów

Grupa Bisar aktywnie monitoruje przebieg zdarzeń gospodarczych, które mogą prowadzić do powstania konfliktu interesu. Grupa stanowczo potępia wszelkie działania, które mają umyślnie działać na jej szkodę i nie być zgodne z ogólnie pojętym interesem Grupy. Wobec tego unikamy sytuacji, podczas których interesy prywatne wchodzą w konflikt z interesami Grupy.

Rzetelne wykonywanie obowiązków służbowych względem Grupy Bisar – we wcześniej ustalonym zakresie zaangażowania i czasu – powinno być priorytetowe dla pracowników i osób współpracujących z Grupą. W związku z tym zabronione jest podejmowanie się działalności, wskutek której lekceważone są obowiązki wobec podmiotów Grupy lub wchodzącej w bezpośredni konflikt interesów z Grupą.



Jak zarządzamy konfliktami interesów?

Przekładamy interesy Grupy ponad interesy prywatne – nie akceptujemy sytuacji, w których prywatne interesy naszych pracowników odbywają się kosztem dobra oraz interesów Grupy Bisar. Obejmuje to także sytuacje, w których istnieje ryzyko wystąpienia takiego konfliktu – m.in. relację rodzinną lub osobistą pracownika z personelem partnera biznesowego, w obrębie której pracownik realizuje jednocześnie działania w interesie partnera biznesowego oraz Grupy Bisar.

Zgłoszenia traktujemy bezstronnie – każde zgłoszenie rozpatrujemy indywidualnie i bezstronnie, wyzbywając się wszelkich uprzedzeń oraz bazując jedynie na merytorycznych przesłankach i faktach.

Jasna ścieżka zgłaszania nadużyć – wyznaczaliśmy odpowiednie procedury i zasady postępowania w przypadku zaobserwowania zdarzeń dotyczących konfliktu interesów. Każdy pracownik, który zaobserwował przypadek wystąpienia konfliktu interesów, zobowiązany jest do niezwłocznego zgłoszenia takiej sytuacji.

Wyciągamy konsekwencje z niezgłaszania incydentów – dbając o interesy Grupy Bisar, jako odpowiedzialnego pracodawcy, wyciągamy konsekwencje z niezgłaszania incydentów przez pracowników, którzy byli świadomi występowania konfliktu interesów w obrębie Grupy.



Zasady rozwiązywania sporów między pracownikami

Grupa Bisar doskonale rozumie, że nie zawsze da się uniknąć stresujących sytuacji w pracy. Twórcze rozwiązywanie sporu może jednak nieść korzyści nie tylko dla sprawności przebiegu procesów Grupy, ale także dla pracowników znajdujących porozumienie. W przypadku sytuacji konfliktowej Grupa Bisar zobowiązuje obie strony sporu do zachowania kultury osobistej, na co składa się wysłuchanie argumentów drugiej strony, nieprzerywanie sobie w trakcie wypowiedzi oraz niepodnoszenie tonacji głosu. W Grupie Bisar wierzymy, że osiągnięcie konsensusu nie zawsze jest łatwe, jednakże zachowując wzajemny szacunek i empatię można wypracować satysfakcjonujące rozwiązanie dla każdej ze stron.

W przypadku braku możliwości rozwiązania sporu pomiędzy stronami, Grupa Bisar opracowała procedury, dzięki którym możliwe jest rozstrzygnięcie konfliktu. Taką procedurą będzie:

- 1. Rozmowa z przełożonym** – skontaktuj się z przełożonym lub inną osobą odpowiedzialną za nadzorowanie Twojego obszaru działalności w firmie i przedstaw mu okoliczności sporu. Jeśli jedną ze stron sporu jest przełożony, możesz przedstawić okoliczności konfliktu przy wykorzystaniu anonimowego sposobu zgłaszania incydentów, np. poprzez firmową stronę <https://bisar.trusty.report/>.
- 2. Mediacja** – jeśli rozmowa z przełożonym lub osobą odpowiedzialną nie przyniosła oczekiwanych rezultatów, spróbuj rozwiązać spór poprzez mediację przeprowadzoną przez osobę neutralną, którą wskazuje Koordynator ds. Compliance w Grupie Bisar. Poufna możliwość kontaktu z Koordynatorem ds. Compliance, w celu prośby o ustanowienie mediacji, jest dostępna pod adresem mailowym: compliance@bisar.pl.
- 3. Arbitraż** – jeśli wcześniejsze kroki nie przyniosły pozytywnych rezultatów, Koordynator ds. Compliance w Grupie Bisar może podjąć decyzję o wykorzystaniu arbitrażu w ocenie sporu. Arbitraż jest rozumiany jako proces rozstrzygania sporów przez osobę niezależną lub panel ekspertów. Decyzja arbitra jest ostateczna i wiążąca dla każdej ze stron.
- 4. Postępowanie sądowe** – w skrajnych przypadkach, gdy żadna z powyższych opcji nie przyniosła pożądanych rezultatów, spór należy rozwiązać za pomocą postępowania sądowego.



Postępowanie się informacją poufną

W naszej organizacji informacja poufna występuje na każdym szczeblu zarządzania. Ochronę informacji poufnej (w tym także danych osobowych) traktujemy z najwyższą powagą i starannością. Działania w tym celu realizujemy zarówno na płaszczyźnie biznesowej, jak i prywatnej.

Szereg procedur związanych z postępowaniem się informacją poufną reguluje polityka RODO, jednak o kwestie poufności informacji dbamy w znacznie szerszym zakresie – zarówno w kontekście informacji dotyczących pracowników, jak i tajemnic biznesowych. Gradacja tej problematyki jest inna w zależności od zajmowanego stanowiska w organizacji, lecz zbiór zasad i wytycznych jest zrozumiały dla wszystkich.



Jak dbamy o poufność informacji?

Polityka RODO – postępujemy się informacją poufną zgodnie z obowiązującą polityką RODO. Wszystkie przetwarzane przez Grupę Bisar dane chronione są przed nieuprawnionym dostępem, tzn. przed ujawnieniem lub udostępnieniem osobom nieuprawnionym lub innym podmiotom.

Dbamy o rzetelność informacji – zobowiązujemy się do dbania o rzetelność informacji w obrębie organizacji, jak i poza nią. Nie akceptujemy ukrywania, zniekształcania oraz manipulacji informacją.

Korzystamy z metod zabezpieczenia – dbając o poufność naszych informacji, korzystamy z szeregu odpowiednich narzędzi do ich zabezpieczenia. Stale rozwijamy systemy ochrony przed cyberatakami, doskonalimy systemy Zarządzania Bezpieczeństwem Informacji i Systemy Zarządzania Ciągłością Działania, a także chronimy fizyczny dostęp do naszych pomieszczeń.

Edukujemy pracowników – wiemy, że odpowiedzialność za poufność informacji spoczywa na barkach wszystkich pracowników, dlatego dbamy o stałe edukowanie w tym zakresie. Konsekwentnie realizujemy programy, które budują świadomość dotyczącą bezpieczeństwa informacji oraz ochrony danych osobowych.

Granice poufności – od każdego z naszych pracowników oczekujemy przestrzegania jasno określonych granic poufności, w związku z którymi pracownik zobowiązany jest do zachowania tajemnicy przedsiębiorstwa.

Sposoby zgłaszania nadużyć – wyznaczyliśmy ścieżkę zgłaszania nadużyć w obrębie naruszenia zasad dotyczących postępowania się informacją poufną. Wszystkie osoby, które zaobserwują wystąpienie nadużyć w tym obszarze, zobowiązane są do niezwłocznego zgłoszenia takich incydentów.

Konsekwencje ze złamania zasad poufności – informacja jest jedną z kluczowych wartości, którymi postępuje się nasze przedsiębiorstwo. Dbałość o jej bezpieczeństwo jest dla nas nadrzędne, w związku z czym każdorazowe złamanie zasad poufności lub niezgłoszenie incydentu będzie skutkowało wyciągnięciem odpowiednich konsekwencji.



Postępowanie w sytuacjach kryzysowych

Sytuacje kryzysowe to nieodłączny element prowadzenia biznesu. Aby zapewnić stabilność i bezpieczeństwo Grupy oraz jej pracowników, wprowadziliśmy zasady postępowania w sytuacjach kryzysowych.

Procedury postępowania w sytuacjach kryzysowych są szczególnie istotne w Grupie Bisar, która zatrudnia pracowników z całego świata. Brak wiedzy na temat obowiązujących w danym kraju zasad społecznych lub biznesowych w sytuacjach kryzysowych może skutkować długotrwałymi i negatywnymi konsekwencjami dla Grupy, a także doprowadzić do frustracji występującej po stronie pracownika. Problemy z płynną komunikacją, poczucie wyobcowania, a także konieczność odnalezienia się w nowym środowisku życia i pracy, to tylko kilka z licznych wyzwań, z którymi muszą mierzyć się pracownicy emigracyjni. W trosce o bezpieczeństwo Grupy i pracowników opracowaliśmy szereg zasad i dobrych praktyk mających na celu określenie jasnej ścieżki postępowania w przypadku wystąpienia sytuacji kryzysowej lub trudnej sytuacji codziennej.

Jak postępujemy w sytuacjach kryzysowych?

Oferujemy wsparcie – zarówno w sytuacjach kryzysowych, jak i codziennych, nasi pracownicy objęci są kompleksowym wsparciem Grupy Bisar. Indywidualnie przyjmujemy, analizujemy i rozpatrujemy zgłoszenia oraz uwagi każdego z naszych pracowników. Dbamy o zapewnienie bezpieczeństwa naszych pracowników zarówno w sferze biznesowej, jak i prywatnej.

Czerpiemy z doświadczenia – wiele lat funkcjonowania na rynku pozwoliło nam na określenie symptomów zapowiadających nadejście sytuacji kryzysowej. W oparciu o nie jesteśmy w stanie stworzyć możliwe scenariusze przebiegu sytuacji kryzysowej, a w konsekwencji – określić prawidłową ścieżkę postępowania, która minimalizuje negatywne skutki sytuacji kryzysowych.



Wyznaczamy ścieżkę postępowania – choć każda sytuacja kryzysowa jest inna, opracowaliśmy uniwersalny schemat działania, który pomoże zminimalizować zakłócenia działania przedsiębiorstwa. Do przestrzegania wytycznych w procesie postępowania w sytuacjach kryzysowych i codziennych zobowiązani są wszyscy pracownicy Grupy.





Sytuacje kryzysowe i zasady postępowania

Sytuacje o niskim stopniu szkodliwości

Przykładowe sytuacje:

Problemy techniczne | Awarie urządzeń | Opóźnienia w realizacji projektów | Problemy kadrowe (np. braki w personelu)

Jak działamy?

Wdrażamy procedury zapobiegające dalszym szkodom | Przeprowadzamy diagnostykę uszkodzonych systemów lub urządzeń | Wdrażamy plany zarządzania kryzysowego | Otwarcie komunikujemy problem z pracownikami i klientami | Zapewniamy wsparcie dla pracowników obciążonych sytuacją

Sytuacje o średnim stopniu szkodliwości

Przykłady:

Wypadki przy pracy | Problemy z jakością produktów/usług | Naruszenia prawa

Jak działamy?

Udzielamy natychmiastowej pomocy poszkodowanym | Zabezpieczamy miejsce zdarzenia | Przeprowadzamy dochodzenia wewnętrzne | Otwarcie komunikujemy problem pracownikom i klientom | Zapewniamy wsparcie dla pracowników obciążonych sytuacją | Wdrażamy plany zarządzania kryzysowego

Sytuacje o wysokim stopniu szkodliwości

Przykłady:

Kryzysy i malwersacje finansowe | Katastrofy naturalne | Problemy związane z bezpieczeństwem publicznym | Kryzysy zdrowotne

Jak działamy?

Udzielamy natychmiastowej pomocy poszkodowanym | Przeprowadzamy dochodzenia wewnętrzne i zewnętrzne | Wdrażamy plany zarządzania kryzysowego | Otwarcie komunikujemy problem z pracownikami, klientami i partnerami biznesowymi | Zapewniamy wsparcie dla pracowników obciążonych sytuacją | Współpracujemy z władzami i odpowiednimi organizacjami



Polityki i raportowanie

Kodeks Etyki Grupy Bisar wyznacza i opisuje nadrzędne normy etyczne, wartości oraz zasady postępowania w biznesie. Jego uzupełnieniem są polityki szczegółowe oraz zasady raportowania.

Dokumenty uzupełniające opracowane są w oparciu o obowiązujące przepisy prawa oraz dopasowane do specyfiki naszej działalności. Mają za zadanie doprecyzowanie obszarów i zagadnień wyjątkowo wrażliwych z punktu widzenia etycznego.

Jedyną drogą do sprawnego funkcjonowania wprowadzonych dobrych praktyk, polityk oraz kodeksów jest stworzenie środowiska, w którym audyty i raportowanie sprawią, że wprowadzone zasady będą przestrzegane i ulepszone. W każdej z procedur postępowania określony jest sposób weryfikacji realizacji celów, jak i częstotliwość audytów. Wprowadzony przez nas system raportowania w pionach zależności kadrowej ma za zadanie usprawnienie przepływu informacji i sprawienie, że spisane zasady nie pozostaną tylko zapisami na papierze.

Wdrożenie tych jasno określonych procedur oraz raportowania jest pierwszym i podstawowym krokiem umożliwiającym zbieranie danych dotyczących ESG i zabezpieczenie przestrzeni wewnątrz organizacji. Jest to także doskonały punkt wyjścia do określenia naszej pozycji oraz obranego kierunku w szeroko pojętej etyce biznesu i empatii społecznej.

Polityki szczegółowe Grupy Bisar:

- Przeciwdziałanie korupcji i nadużyciom
- Przeciwdziałanie praniu brudnych pieniędzy i unikaniu opodatkowania
- Przeciwdziałanie zachowaniom naruszającym zasady uczciwej konkurencji
- Zapewnienie prywatności i ochrona danych osobowych (RODO)
- Polityka bezpieczeństwa systemów informatycznych
- Polityka rekrutacji i pozyskiwania personelu
- Polityka informowania o nieprawidłowościach oraz zarządzania incydentami



Jak zgłaszać naruszenie zasad?

Zauważyłeś, że ktoś z Twojego otoczenia służbowego działa niezgodnie z prawem lub zasadami określonymi w niniejszym Kodeksie? Natychmiastowo zgłoś taki incydent!

Zgłoszenie w pionie zarządczym

Wystąpienie niepokojącego incydentu możesz zgłosić bezpośrednio swojemu przełożonemu, właściwemu kierownikowi, Koordynatorowi ds. Compliance, Działowi HR lub Zarządowi Grupy Bisar.

Zgłoszenie anonimowe

- Zgłoszenia możesz dokonać anonimowo poprzez skorzystanie z wewnętrznego kanału raportowania nadużyć: <https://bisar.trusty.report/>
- Wysłanie wiadomości e-mail na adres: naduzycia@bisar.pl lub przesyłkę listowną pod adresem:

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

Ochrona zgłaszającego

Jedną z naszych zasad dotyczących zgłaszania nadużyć jest niedopuszczanie do żadnych form działań odwetowych za zgłoszenie niewłaściwego zachowania innych osób. Nasza polityka zabrania karania pracowników oraz współpracowników Grupy za przekazywanie takich informacji. Od wszystkich pracowników oczekujemy współdziałania w celu wynajdywania oraz zgłaszania niewłaściwych zachowań.



Etycznie i odpowiedzialnie rozwijamy Grupę Bisar

Kodeks Etyki to zbiór zasad, dobrych praktyk i wartości, którymi powinni kierować się wszyscy pracownicy i osoby współpracujące z podmiotami Grupy Bisar. Postępowanie zgodnie z zawartymi w nim wytycznymi jest kluczowe dla rozwoju firmy.

Spójne, konsekwentnie prowadzone działania zgodne z Kodeksem Etyki umożliwią realizowanie celów strategicznych i celów marki Grupy Bisar, zapewniając stabilność finansową i biznesową firmy, a w konsekwencji powyższych – bezpieczeństwo wszystkich pracowników.

Odpowiedzialność za prowadzenie działań zgodnie z zawartymi w Kodeksie Etyki zasadami i wartościami ciąży na wszystkich pracownikach Grupy Bisar, a wywiązywanie się z tej odpowiedzialności będzie na bieżąco egzekwowane.

Liczymy na Wasze zaangażowanie, konsekwencję i uczciwość w postępowaniu – zarówno w sferze biznesowej, jak i prywatnej. Wierzymy, że Kodeks Etyki przyczyni się nie tylko do ujednolicenia postępowania wszystkich pracowników Grupy Bisar, ale także do indywidualnego rozwoju każdego z pracowników.