

**WIZJA I STRATEGIA INSTYTUTU BADAŃ  
I ROZWOJU MOTORYZACJI BOSMAL SP. ZO.O.**

Numer:

**BOSMAL/A-1-02/01**

Data wydania:

**21.05.2024**

## 1. WSTĘP

Wychodząc naprzeciw wymaganiom i oczekiwaniom klientów, jak również zmieniającego się otoczenia prawnego, biorąc pod uwagę przemiany zachodzące w sektorze motoryzacyjnym, oraz mając na uwadze szeroki zakres prac realizowanych przez Instytut, Zarząd Instytutu podjął decyzję o:

- wdrożeniu i certyfikowaniu Zintegrowanego Systemu Zarządzania na zgodność z wymaganiami norm: PN-EN ISO 9001/AQAP 2110, PN-EN ISO 45001 i PN-EN ISO 14001,
- wdrożeniu zasad bezpieczeństwa informacji i poufności danych w oparciu o normę PN-EN ISO/IEC 27001 i certyfikowane wg TISAX poziom AL2,
- utrzymaniu i rozszerzaniu zakresu akredytacji nr AB 128 Laboratorium badawczego BOSMAL i Pracowni Homologacji,
- prowadzeniu strategii w oparciu o politykę zrównoważonego rozwoju w zakresie ochrony środowiska i prowadzonej działalności gospodarczej oraz cyfryzacji.

Spełnienie misji Instytutu, czyli:

- umocnienie pozycji i dobrego wizerunku Instytutu na arenie międzynarodowej, rozszerzanie działalności na nowe sektory gospodarki,
- systematyczne rozwijanie portfolio usług i wyrobów oraz podnoszenie ich jakości,
- rozwijanie parku technologicznego poprzez inwestycje w nowoczesny sprzęt, wyposażenie oraz modernizację infrastruktury,
- promowanie zrównoważonego rozwoju, z poszanowaniem prawa pracy i człowieka, środowiska, ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników oraz zapewnienia bezpieczeństwa informacji,

jest realizowane z uwzględnieniem wizji i strategii, a także poprzez dążenie do:

- prowadzenia działalności gospodarczej w poszanowaniu środowiska,
- poszanowaniu warunków pracy i praw człowieka,
- przestrzeganiu zasady „fair trade” oraz prowadzenia etycznego i transparentnego biznesu.

Poprzez misję, wizję i strategię Instytut Badań i Rozwoju Motoryzacji BOSMAL Sp. z o.o. wskazuje na swoją ścieżkę transformacji w organizację opartą także na społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR).

## 2. WIZJA

Zarząd Instytutu wykazuje przywództwo i zaangażowanie i bierze czynny udział w ciągłym doskonaleniu systemów zarządzania oraz deklaruje:

### 2.1 Spełnienie wymagań stron zainteresowanych:

- Instytut działa zgodnie z wymaganiami prawnymi, dokumentami systemu zarządzania i innymi, mającymi zastosowanie wymaganiami, a wymagania te są zintegrowane z procesami biznesowymi,
- w celu budowania wzajemnego zaufania pracowników, partnerów biznesowych oraz klientów i zachowania przejrzystości postępowania, w działalności Instytutu są opisane, wdrożone i zachowywane wysokie standardy etyczne („Kodeks etyki”),

**WIZJA I STRATEGIA INSTYTUTU BADAŃ  
I ROZWOJU MOTORYZACJI BOSMAL SP. Z O.O.**

- monitorowanie aktualnych i przyszłych potrzeb klienta, które stanowią kierunek rozwoju Instytutu,
- monitorowanie, analizowanie zadowolenia klienta i jego postrzegania Instytutu, co stanowi podstawę doskonalenia działalności.

**2.2 Kultura organizacji, etyka w biznesie:**

- zapewnienie właściwych środków, zasobów, struktury organizacyjnej,
- organizację pracy oraz zabezpieczenie organizacyjne i techniczne do realizacji celów systemów zarządzania oraz realizacji zadań w sposób bezpieczny, z poszanowaniem środowiska, z zachowaniem poufności informacji,
- promowanie podejścia procesowego,
- włączenie analizy ryzyka i szans w działalność Instytutu,
- nadanie odpowiedzialności i uprawnień oraz określenie obowiązków wszystkim pracownikom,
- w celu zapewnienia ciągłości działania i realizacji celów wyznaczenie swoich przedstawicieli i pełnomocnika w zakresie systemów zarządzania, kontaktów z GQAR, BHP, ppoż. i ochrony środowiska, zgodności prawnej (Compliance), administrowania systemów informatycznych, ochrony danych (IOD),
- wspieranie kierownictwa w wykazywaniu przywództwa w podległych im obszarach oraz uświadamianiu personelowi ich roli i znaczenia w funkcjonowaniu systemów zarządzania i działalności Instytutu,
- prowadzenie i wspieranie polityki otwartych drzwi,
- popieranie wewnętrznych i zewnętrznych inicjatyw dotyczących funkcjonowania Instytutu i dotyczących go kwestii środowiskowych, warunków pracy, praw człowieka i etyki w biznesie, przestrzegania polityki antykorupcyjnej Instytutu,
- monitorowanie efektów działalności Instytutu i motywowanie pracowników do ciągłego rozwoju i doskonalenia,
- wspieranie wszelkich działań mających na celu realizację zabezpieczenia uzyskanych, wytworzonych i przetwarzanych informacji przed ich utratą, utratą integralności lub nieupoważnionym dostępem,
- pracownicy zachowują bezstronność, niezależność, uczciwość, etykę i poufność podczas realizacji prac dla klientów oraz nie ulegają żadnym naciskom zewnętrznym i wewnętrznym, unikają konfliktów interesów,
- oferowanie usług i wyrobów spełniających wymagania klienta w zakresie jakości, ochrony środowiska i BHP,
- zapewnienie pracownikom możliwości współudziału i konsultacji w zakresie doskonalenia systemów zarządzania, w szczególności BHP,
- potępienie i przeciwdziałanie korupcji i działaniom korupcyjnym, w tym przekupstwa, wymuszania i nakłaniania, sprzedawności, handlu wpływami i legalizowania dochodów pochodzących z działań

**WIZJA I STRATEGIA INSTYTUTU BADAŃ  
I ROZWOJU MOTORYZACJI BOSMAL SP. Z O.O.**

korupcyjnych („Kodeks etyki”, „Polityka antykorupcyjna”), prowadzenie szkoleń wewnętrznych pracowników oraz ciągłego uświadamiania zasad etyki w biznesie,

- wykluczenie możliwości stosowania podrobionych części, sprzętu itp. oraz przywłaszczania pomysłów.

**2.3 Warunki pracy i prawa człowieka:**

- przestrzegania prawa pracy, regulaminu pracy i zapisów Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy,
- zapewnienie jasnych i przejrzystych uregulowań dotyczących czasu pracy i wynagradzania za pracę,
- uniezależnienie wynagrodzenia podstawowego od wyników realizowanej usługi/wyrobu,
- brak zatrudniania dzieci i osób młodocianych oraz brak wspierania współczesnego niewolnictwa, przymusowej pracy, handlu ludźmi i innych form wyzysku,
- prowadzenie odpowiedniej polityki personalnej i szkoleniowej w celu zapewnienia wysokich kwalifikacji personelu,
- zapewnienie dostępu do wiedzy, informacji i zasobów wszystkim pracownikom w niezbędnym dla nich zakresie,
- brak dyskryminacji przy zatrudnianiu pracowników, kierując się rzeczywistymi kompetencjami, wiedzą i wykształceniem kandydatów, potwierdzonymi przez niezależne i obiektywne dowody,
- ochronę pracowników przed dyskryminacją, represjami, mobbingiem w związku z wykonywanymi zadaniami, zgłaszaniem incydentów, zagrożeń, ryzyk, szans i potencjałów doskonalenia, oraz ze względu na płeć, wiek, pochodzenie, wyznanie lub orientację seksualną,
- wspieranie wszelkich działań mających na celu podnoszenie świadomości pracowników w zakresie zagrożeń dla zdrowia i życia, środowiska oraz bezpieczeństwa informacji, w tym zasad zabezpieczenia informacji, bezpieczeństwa teleinformatycznego i cyberbezpieczeństwa,
- wykazanie dbałości o ochronę dóbr osobistych pracowników, klientów, dostawców i kontrahentów,
- prowadzenie działań mających na celu eliminację lub minimalizowanie zagrożeń dla pracowników na stanowiskach pracy, identyfikowanie ryzyka zawodowego oraz zapewnienie wszelkich niezbędnych środków ochrony indywidualnej,
- zapewnienie właściwych warunków na stanowiskach pracy,
- prowadzenie dialogu społecznego z przedstawicielami pracowników,
- poszanowanie prawa do ziemi, lasu i wody oraz potępienie i przeciwdziałanie przymusowym eksmisjom,
- unikanie wykorzystywania prywatnych lub publicznych sił bezpieczeństwa,
- brak stosowania środków przymusu i jakiegokolwiek formy przemocy.

**2.4 Środowisko:**

- wspieranie wszelkich działań mających na celu ograniczenie zużycia zasobów naturalnych, ograniczenie emisji CO<sub>2</sub> i innych gazów cieplarnianych do atmosfery oraz ograniczenie

**WIZJA I STRATEGIA INSTYTUTU BADAŃ  
I ROZWOJU MOTORYZACJI BOSMAL SP. Z O.O.**

zanieczyszczenia środowiska. Działania te są realizowane poprzez m.in. optymalizację procesów, inwestowanie w odnawialne źródła energii i odzyskiwanie ciepła i energii, ograniczenie stosowania substancji szkodliwych, monitorowanie i ograniczanie zużycia zasobów i ilości wytwarzanych ścieków i odpadów, podczyszczanie ścieków przemysłowych i deszczowych z utwardzonych powierzchni drogowych, współpracę z firmami recyklingowymi w celu ponownego wykorzystania odpadów,

- nie prowadzenie badań na zwierzętach oraz nie przyczynianie się do zubażania różnorodności biologicznej, wylesiania i zubożenia gruntów oraz pogarszania jakości gleby. W celu pozytywnego oddziaływania na środowisko, na terenie Instytutu utrzymywane są liczne nasadzenia wysokiej i niskiej zieleni,
- respektowanie prawa do ziemi, lasów, wody i innych zasobów,
- ograniczenie znaczących aspektów środowiskowych poprzez wpisanie w planowaną działalność na rzecz środowiska,
- uwzględnienie zmian klimatycznych w swojej działalności.

**2.5 Zrównoważone zakupy:**

- korzystanie z kwalifikowanych dostawców na zasadzie profesjonalnej współpracy, spełniających wymagania Instytutu i poddawanie ich okresowej ocenie,
- przekazanie dostawcom swoich wymagań („Kodeks dostawcy”) w celu utrzymania najwyższych standardów dostaw
- promowanie ustalonych zasad w łańcuchu dostaw,
- zastrzeżenie prawa do przeprowadzenia auditów u dostawców i poddostawców w celu zapewnienia zgodności w łańcuchu dostaw,
- dbałość o relacje z kontrahentami, wspieranie uczciwej konkurencji i przeciwdziałanie korupcji oraz znikom cenowym,
- przestrzeganie ograniczeń eksportowych i sankcji ekonomicznych.

**3. STRATEGIA**

Mając na uwadze cele, misję i wizję, Zarząd Instytutu wyznaczył strategię:

**3.1 Strony zainteresowane**

Prowadzimy stały monitoring prawniczy w celu zapewnienia 100% zgodności z obowiązującymi przepisami prawa oraz wychodzimy naprzeciw wymaganiom stron zainteresowanych, uwzględniając je w swojej działalności.

**WIZJA I STRATEGIA INSTYTUTU BADAŃ  
I ROZWOJU MOTORYZACJI BOSMAL SP. Z O.O.**

Ciągle doskonalimy nasze usługi i wyroby. W celu poznania oczekiwań klientów i postrzegania przez nich Instytutu, planujemy zwiększenie stopnia zwrotu ankiet zadowolenia klienta o 45% w 2027 roku w stosunku do 2023 r.

**3.2 Kultura organizacji, etyka w biznesie**

Do końca 2025 r. przeszkolimy minimum 70% pracowników, w tym 100% kadry kierowniczej, z zakresu Polityki antykorupcyjnej, Polityki antymobbingowej i Kodeksu etyki.

Prowadzimy systematyczne kontrole w zakresie Compliance – I raport roczny opracujemy w styczniu 2026 r.

**3.3 Warunki pracy i prawa człowieka**

Przeprowadzimy kontrolę wewnętrzną w zakresie przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji – I raport roczny opracujemy w styczniu 2026 r.

Dbając o umiejętności społeczne naszego personelu, pozwalające funkcjonować w dobrych relacjach z podwładnymi i współpracownikami, włączamy do planu szkoleń dla kadry zarządzającej szkolenia z zakresu kompetencji miękkich – w roku 2025 przeznaczymy na ten cel 5% planowanego budżetu szkoleń.

Wychodząc naprzeciw potrzebom personelu, a także biorąc pod uwagę work-life balance, rozwijamy elastyczne formy zatrudnienia – chcemy zwiększać systematycznie udział pracy zdalnej, tak, by do końca 2025 roku praca zdalna stanowiła 7% czasu pracy personelu.

**3.4 Środowisko**

Wykazując dbałość o środowisko i szanując zasoby naturalne, planujemy zwiększenie pozyskiwania energii elektrycznej ze źródeł odnawialnych do 4% do końca 2024 r. W tym celu uzupełnimy istniejącą instalację fotowoltaiczną o mocy 50 kWp o dodatkową instalację o mocy 440 kWp.

W celu ochrony środowiska do końca 2025 r. planujemy zmniejszenie emisji ciepła poprzez odzyskiwanie wytworzonego ciepła i wykorzystanie go do ocieplenia naszych pomieszczeń. W tym celu zostanie uruchomiony system odzysku ciepła ze sprężarkowni, a ciepło przekierowane do ogrzewania budynku hali nr 4. Pozwoli to na redukcję emisji CO<sub>2</sub> o około 156,5 ton/rok.

**WIZJA I STRATEGIA INSTYTUTU BADAŃ  
I ROZWOJU MOTORYZACJI BOSMAL SP. Z O.O.****3.5 Zrównoważone zakupy**

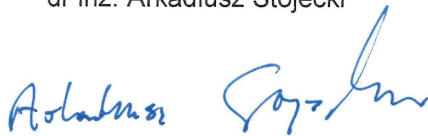
Nadzorujemy przejrzystość procesu zakupów poprzez świadome poszukiwanie dostawców w otoczeniu Instytutu. Celem tego działania jest zapewnienie realizacji zakupów w najbardziej korzystnej cenie i relatywnie krótkim czasie, zapewniając jednocześnie redukcję ryzyka.

Zakładamy podpisanie kodeksu dostawcy przez ok. 25% naszych stałych dostawców do końca 2025r. oraz przez 40% stałych dostawców do końca 2026r.

Na bieżąco prowadzimy zintensyfikowany proces negocjacji w celu optymalizacji kosztów i osiągnięcia założonej liczby zrabatowanych zamówień > 40% w stosunku do wszystkich zrealizowanych zakupów.

Zastępca Prezesa Zarządu – Dyrektor

dr inż. Arkadiusz Stojcki



Prezes Zarządu – Dyrektor ds. Badań

dr inż. Piotr Świątek

