



BOS 行为准则

focused on customer
- driven by innovations

目录

行为准则的目的	3
1. 导言	4
1.1 BOS集团行为准则的目标	4
1.2 基本准则	4
2. 人权, 工作条件和资产	5
2.1 个人职责	5
2.2 平等机会、文明招聘、杜绝歧视	5
2.3 公平的工作条件	6
- 禁止童工	
- 禁止强迫劳动、自由就业选择	
- 结社自由和集体谈判的权利	
- 薪酬、工作时间和资质	
2.4 工作场所健康、安全和环境保护	7
2.5 利益冲突的规避	7
2.6 公司资产的保护	7
2.7 信息安全和数据保护	8
2.8 少数民族和原住民的权力、土地的权力	8
3. 与商业伙伴的合作互动	9
3.1 商业伙伴的选择	9
3.2 公平和可持续竞争	9
3.3 冲突矿产	9
3.4 竞争和反垄断法	9
3.5 礼品与获益	10
3.6 捐赠	10
4. 遵守和执行行为准则	11
4.1 责任	11
4.2 违规行为	11
4.3 联系方式	12
4.4 调查报告	12
5. 最后条款	13

行为准则的目的

奥斯特菲尔登, 2024年6月

致各位员工

BOS集团是一家国际化的公司。BOS《行为准则》中的基本规则和原则给我们的经营提供了指导方针。我们依据《联合国全球契约》的十项原则, 联合国《商业和人权指导原则》和经济合作与发展组织《跨国企业准则》为鉴, 制定了BOS集团有关于员工、工作环境及外部合作伙伴的标准。

任何时间, 任何地点遵守法律法规、内部规章制度, 尊重基本的伦理价值观是我们经济成功的基础。《行为准则》作为我们日常工作的指导方针适用于我们每个人, 不管是管理层和还是员工。该准则为我们树立了规范, 同时帮助我们对待外部的业务合作伙伴、公众, 以及内部同事践行负责任的行为。我们也期望我们的商业伙伴和供应商做出负责任的行为。BOS的声誉由我们共同负责。

有鉴于此, 我们恳请您, 亲爱的同事们, 仔细阅读《行为准则》, 并将其作为指导原则运用于日常工作中。



Marcel Lehmann

常务董事

1. 导言

1.1 BOS集团行为准则的目标

依法依规进行所有的业务活动是我们的义务，且有利于营造一个对外与业务伙伴、对内与同事相互信任的环境。我们认为这是公司长期繁荣与成功的基石。

BOS集团致力于尊重国际公认的人权。我们也期待我们的商业伙伴尊重人权，尤其是《联合国全球契约》，并积极努力在价值链上遵守和实施这些原则。

1.2. 基本准则

公司良好的声誉，客户、员工和公众的信任，很大程度上取决于公司每位员工的个体行为。所以，各位员工都为坚守公司的价值观和目标而承担平等的责任，并应在自己的职责范围内相应地付诸行动。因此，我们需要制定一套合理的准则和方针。本行为准则即概括了BOS全球所有员工都需要遵守的最重要的行为规范。本文件中解释的原则适用于BOS集团与所有同事、客户、供应商、业务伙伴和全球各地的公共机构的互动，适用于BOS集团的所有业务部门。

我们希望所有的员工，在遵守公司内部的行为准则的同时，毫无例外地遵纪守法、避免利益冲突、保护BOS资产，并在所有有业务往来的国家尊重当地的传统和价值观。

我们期望公司管理层以身作则，不但要宣导行为准则，还要示范并号召下属员工遵照执行，他们是有关本准则所有疑问的第一质询对象。

为了便于阅读，所有非性别中立的术语都以他形式使用。毫无疑问，这些术语总是指所有性别；例如，“雇员”一词总是指女性、男性和各类人员。

2. 人权，工作条件和资产

我们坚信，这个家族企业维持长期成功是极大地依赖于以价值观为基础的企业文化以及每位员工对公司所做出的重要贡献。我们将尽职尽责，并保证尊重我们员工的人权。我们的工作条件目标高于最低标准。

2.1 个人职责

我们期望BOS集团所有员工能够遵守法律规范以及公司的指导方针，所有经理人员要起模范带头作用。每个人的尊严皆须得到尊重和保护。所有主管人员要杜绝各自部门违反准则的行为。每位员工须明确了解此准则。

2.2 平等机会、文明招聘、杜绝歧视

作为一家在全球范围内经营业务的公司，我们正在与具有不同文化、理念和国籍的员工和伙伴合作，并且坚信只有尊重和欣赏每个人，才能实现共赢。员工是指正式员工和自由职业者或外部员工。

我们拒绝任何基于种族、民族、性别、年龄、肤色、宗教、世界观、性取向、残疾、疾病或怀孕而产生对员工区别对待、骚扰、性骚扰或其他形式的歧视。

无论在招聘新员工或雇佣期间，我们始终保持机会平等。

我们不误导或欺骗潜在候选人其工作内容。我们不收取任何招聘费用，也从不保留他们的身份证明文件。在招聘过程开始时，申请人会收到一份书面雇佣合同，合同语言为他们所理解的语言，清楚、真实地概述了他们的权利和责任。

2. 人权，工作条件和资产

2.3 公平的工作条件

我们拒绝任何形式的强迫劳动。根据国际劳工组织的核心劳动标准，我们严格拒绝使用强迫的或非法强制劳动。

我们拒绝任何形式的童工。根据国际劳工组织的核心劳工标准，我们遵守最低就业年龄，并严格杜绝使用童工。我们只雇佣结束义务教育并满16周岁公民，这样儿童的成长就不会受到阻碍，他们的安全和健康也不会受到损害。

我们的员工可以自由选择就业。任何时间他们都可以根据合同条款终止雇佣关系。

我们支持结社自由，承认集体谈判权，并确保我们的员工可以与管理层公开讨论工作条件，而不用担心负面影响。我们尊重员工结社，加入工会，任命和选举代表的权力。

我们的文化特点是与当地的员工代表进行信任和建设性的合作。为了公司和员工的利益，保持切实可行的工作关系是我们共同的目标。

我们员工的薪酬和福利遵循当地最低工资和标准，加班规定和法定社会福利。我们的工作时间和非工作时间最低限度遵循适用的法律，行业标准或相关国际劳工组织公约。我们确保同工同酬不受性别限制。

我们遵守当地的法定工作时间的规则。此外，我们的工作时间规则描述了各种有关工间休息、非工作时间、假期和工作生活平衡以及可能的公休假的适用原则。我们的工作时间在BOS内网上发布。

职业发展和能力素质提升完全基于个人表现、个人能力和个人适应性。我们依据当地的规则及员工个人绩效表现给予提升。

2. 人权, 工作条件和资产

2.4 工作场所的职业健康, 安全和环境保护

我们一贯遵守世界范围内适用的职业健康和安全法规。

工作环境、安全与健康管理体系(USGA), 包括ISO 45001健康与安全管理体系和ISO 14001环境管理体系。同时我们也制定了自己的标准, 为提高职业安全和减少事故风险。USGA详细信息在BOS内部网发布。

因此, 我们致力于遵守最高的职业安全要求, 即使在缺乏严格要求的地方也是如此。

我们都对保护员工和环境负有责任。维持其工作场所有序和安全、保护环境、合理有效地支配相关资源都是我们员工应尽的义务。如有任何违背, 应及时上报各级主管。

2.5 利益冲突的规避

我们要确保员工的利益与公司利益相吻合。因此, 每位员工应该避免个人与公司利益发生冲突的情形。利益冲突可能会发生, 例如在其他企业持股中或与朋友或家庭成员进行的业务往来等。任何此类业务关系都应予以规避, 如有发生应立刻汇报直属上级主管。任何有偿兼职需要得到上级主管和或人力资源部的书面批准。

2.6 公司资产的保护

我们要求我们的员工保护公司所有的有形和无形资产。资产包括建筑物、土地、车辆、办公设备以及专有知识、专利、技术和其他对于BOS集团有价值且需保护的信息。我们的创新和能力不仅应受到保护, 不被窃取, 也不应被模仿。

只有在事先特殊批准的情况下, 公司的设备设施才能用于个人目的。

2. 人权，工作条件和资产

2.7 信息安全和数据保护

我们要求员工对公司的机密信息、发明创新和专有知识保密，并且只用于业务目的。这些是我们能够持续成功的基础，在任何情况下都不可传递给第三方或方便其获得。同理，BOS集团所有员工的个人资料也须严格保密。

我们保持高水准的数据保护策略，以保护员工及客户在使用其个人数据时的隐私权。原则上，我们遵循德国和欧洲的数据保护标准，以确保在全球范围内尽可能地尊重个人权利。我们的数据保护确保个人数据的使用符合法律，并确保每个人的权利得到保障。

2.8 少数民族和原住民的权力、土地的权力

我们尊重当地居民对于获得充足的生活条件、教育、就业，社会活动和自由的权利，对于弱势群体，更为重要的是他们获得影响他们生活的土地发展的知情同意(FPIC)权。

我们避免使用因缺乏培训或管理可能导致对人权的侵犯的私人或公共安保人员来保护我们的经营项目。

我们获取、开发或以其他方式使用土地、森林、水源时，避免强拆，剥夺土地、森林和水源。

3. 与商业伙伴的合作互动

我们努力成为可靠的合作伙伴，这种精神贯穿于与客户、供应商、业务伙伴以及公司内部员工的合作中。除了我们的职能、创新力和产品质量外，这种协作精神也同样要求透明诚实的沟通，以及恪守承诺和契约的操守。

3.1 商业伙伴的选择

商业伙伴的选择 (例如供应商、服务供应商、销售代表、经销商，项目合作伙伴及顾问) 均是建立在无偏见的基础上，依据客观标准进行评估。我们拒绝任何主观偏好或不利因素。

我们期望全球商业合作伙伴遵循原则，体现在遵守我们的行为准则。在业务合作过程中，尊重人、环境，严格遵守法律，杜绝腐败，公平竞争。我们可以通过和供应商签约的形式，传达可持续性标准，或者就行为准则内容对供应商审核，提供证据。

具体内容详见BOS行为准则-供应商可持续原则。

3.2 公平和可持续竞争

我们遵循公平、可持续竞争的原则，支持自由贸易和公平交易。禁止任何不公平行为。

我们的经济和金融活动受到持续的内部监督，并受审计公司和相关银行和金融监督机构的监管。

我们在全球经营活动中始终严格遵守各种对外贸易、税收和海关法的各项规定，以及法定的经济许可，并履行税收和海关义务方面的社会责任。

3.3 冲突矿产

我们特别关注关于“冲突矿产”的透明供应链文件，要求我们还需额外遵守欧洲法律条例“2017/821”及美国法律条例“Dodd-Frank Act, Section 1502”。

3.4 竞争和反垄断法

我们希望在BOS集团所有开展业务的国家，每一位员工承诺公平竞争，并遵守公平竞争规则。这也包括在实施法定经济许可国家开展的业务。因此，不能容许与竞争对手达成任何可能影响竞争的协议。同样地，与竞争对手交换有关价格、条件、产能、市场份额、毛利、成本及报价细节及行为等信息，亦属此类不当行为。

3. 与商业伙伴的合作互动

3.5 礼品与获益

我们不容许任何形式的腐败、贿赂、勒索或贪污公款。我们以诚信和责任感为行事前提。任何员工受到来自客户或供应商的不道德行为影响的，都将被问责和处罚，反之亦然。不得索要或考虑接收任何利益相关物品。

我们的员工不允许接受与他们的职业活动有关的奖励或礼物。员工如因其职业活动而获奖励或礼品，必须立即通知雇主。禁止收取任何现金形式的礼品。

3.6 捐赠

各类组织和机构都在向我们寻求捐赠。任何捐赠需要经过高级管理层的批准。捐赠对象和目的必须透明且可追溯的。我们遵循无私行为原则。

4. 遵守和执行行为准则

我们的行为准则已传达给所有员工。我们期望所有BOS员工遵守法律法规和公司规章，并和他们的职业行为保持一致。

4.1 责任

我们的管理层有义务告知其员工行为准则的内容和意义，并建议和支持他们在日常工作中遵守该准则。

BOS集团的每位员工都必须遵守我们的行为准则，并将其作为日常履行职责的约束性标准。为此，有必要不断积极地了解现行的行为准则要求，并参与培训。

4.2 违规行为

任何违规行为都将会对公司整体造成严重后果。依据其严重程度，追究其法律责任。

无论如何，我们相信我们所有的员工都能做出正确的决定，任何违规行为都及时上报主管，并在当地通过建设性讨论予以解决。但仍然有一些情况，特别是涉及非法商业行为时，需要在所属工作环境以外判定。此时员工和第三方都可以联络以下人士：

- 你的主管
- 上级管理层
- 所属人力资源部门或财务控制部门或相关的职工代表
- BOS行为准则中提及的联系人

员工出于正义感对任何可查证的，或者察觉到的违规行为进行举报时，不会受到歧视报复。在法律允许的情况下，BOS对该员工的身份予以保密，并依照“泄密程序”执行。

4. 遵守和执行行为准则

4.3 联系方式

如果您无法在当地解决您的担忧、提示、恐惧或投诉，或者您无法在那里找到适当的支持，您可以通过以下渠道（也可以匿名）与我们联系：

您可以在以下链接下找到我们的举报系统：

BOS举报系统路径

[Whistleblowing portal BOS](#)



Comfield Legal
Dr. Martin Schmidt
Rechtsanwalt • Partner
Uhlandstraße 162 • 10719 Berlin
T +49 (0)30 310 160 511
邮箱: hinweisgeben@bos.de

4.4 调查和报告

对报告的问题进行调查，并采取必要措施。员工违反本行为准则中所述的原则可能会导致违反当地的劳动法或刑法。

任何有关违反行为守则的调查，将在高度保密、保护报告方和考虑数据隐私法的情况下进行。

5. 最后条款

BOS集团的行为准则自签署之日起生效。不得由此派生出任何个人权利要求或第三方权利要求。只有德文版的行为准则才是正版的。

宝适汽车部件（太仓）有限公司

江苏省太仓市太仓经济开发区人民北路169号. 邮编: 215400
Tel. +86 (0) 512 53738 888 . Fax +86 (0) 512 53738 811 . info@bos.de . www.bos.de