



Código de conducta

Principios de conducta de grupo BOS

***focused on customer
- driven by innovations***

CONTENIDO

Intención del código de conducta	3
1. Introducción	4
1.1 Objetivo del código de conducta del grupo BOS	4
1.2 Fundamentos	4
2. Derechos Humanos, condiciones de Trabajo y patrimonio	5
2.1 Responsabilidad personal	5
2.2 Igualdad de oportunidades / reclutamiento ético / protección contra la discriminación	5
2.3 Condiciones justas de trabajo.	6
- Prohibición del trabajo infantil	
- Prohibición del trabajo forzoso / Libertad de selección de empleo	
- Libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva	
- Remuneration, Working Hours and Qualification	
2.4 Salud, seguridad y protección ambiental en el trabajo	7
2.5 Evitar conflictos de interés	7
2.6 Protección de los activos empresariales	8
2.7 Seguridad de la información y protección de datos	8
2.8 Derechos de las minorías y los pueblos indígenas / Derechos sobre la tierra.	9
3. Interacciones con socios comerciales	10
3.1 Selección de socios comerciales	10
3.2 Competencia justa y sostenible	10
3.3 Minerales en conflicto	11
3.4 Ley de competencia y antimonopolio	11
3.5 Regalos y beneficios	11
3.6 Donaciones	11
4. Cumplimiento e implementación del código de conducta	12
4.1 Responsabilidad	12
4.2 Infracciones	12
4.3 Puntos de contacto para información	13
4.4 Investigación e información	13
5. Cláusula final	14

INTENCION DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

Ostfildern, Junio 2024

Estimados empleados,

El grupo BOS es una empresa activa a nivel mundial. El Código de Conducta con sus reglas y principios proporciona las pautas dentro de las cuales operamos. Con él, nos guiamos por los diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos y las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales. El Código de Conducta establece los estándares del Grupo BOS con respecto a los empleados, los socios externos y nuestro entorno.

El cumplimiento de la ley, el cumplimiento de las normas internas y el respeto de los valores éticos básicos en todo momento y en todo lugar (cumplimiento) son la base de nuestro éxito económico. El Código de Conducta nos sirve a cada uno de nosotros, ya sea directivo o empleado, como marco de orientación para nuestro trabajo diario. Nos establece un estándar y al mismo tiempo nos ayuda a comportarnos de manera responsable con nuestros socios comerciales, el público y nuestros colegas. También esperamos este comportamiento responsable de nuestros socios comerciales y proveedores. Juntos tenemos la responsabilidad de la reputación de BOS.

Por ello, les pedimos, queridos empleados, que lean atentamente el Código de Conducta y lo utilicen junto con nosotros como guía de nuestro comportamiento diario.



Marcel Lehman
Director general

1. INTRODUCCION

1.1 Objetivo del Código de Conducta del Grupo BOS

Es nuestro deber realizar todas las transacciones comerciales de manera ética y legalmente sólida con el objetivo de crear un entorno de confianza mutua tanto con nuestros socios comerciales así como con nuestros compañeros internamente. Vemos esto como la base para mucho tiempo término prosperidad y éxito.

El Grupo BOS se compromete a respetar los derechos humanos internacionalmente reconocidos. derechos. También esperamos que nuestros socios comerciales respeten los derechos humanos, en particular el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, y trabajar activamente para lograr el cumplimiento y implementación de estos principios a lo largo de la cadena de valor.

1.2. Fundamentos

Nuestra buena reputación y la confianza de nuestros clientes, empleados y público dependerá en gran medida del comportamiento de cada individuo en esta empresa. cada empleado es, por lo tanto, igualmente responsable de adherirse a los valores y objetivos de la empresa y actuar en consecuencia dentro del ámbito de sus responsabilidades. Por lo tanto, necesitamos un conjunto adecuado de normas y directrices. El presente Código de conducta resume las reglas y pautas más importantes que todos los BOS los empleados de todo el mundo deben seguir. Los principios explicados en este documento. Aplicar en las interacciones con todos los colegas, clientes, proveedores y socios comerciales y organismos públicos en todo el mundo, en todas las ubicaciones y para todas las unidades de negocio de BOS Grupo.

Esperamos que todos los empleados, sin excepción, no sólo sigan las reglas internas sino también obedecer las leyes, evitar conflictos de intereses, proteger los activos de BOS y defender la tradiciones y valores de aquellos países con los que tenemos relaciones comerciales.

Esperamos de nuestro personal directivo en su posición como modelos a seguir que no sólo comunican estas reglas sino que también predicán con el ejemplo y piden a sus empleados a seguir. Son el primer punto de contacto para todas las preguntas y preocupaciones relacionadas con el código.

Por razones de legibilidad, todos los términos que no sean neutrales en cuanto al género se utilizan en forma masculina. No hace falta decir que estos términos siempre se refieren a todos los géneros; por ejemplo, el término “empleado” siempre se refiere a mujeres, hombres y personas diversas.

2. DERECHOS HUMANOS, CONDICIONES DE TRABAJO Y PATRIMONIO

Estamos convencidos de que el éxito sostenible de nuestra empresa familiar depende en gran medida en una cultura corporativa basada en valores y cada empleado contribuye una parte importante para el éxito de la empresa. Estamos asumiendo nuestra responsabilidad muy serio y nos comprometemos a respetar los derechos humanos de nuestros empleados. Apuntamos a superar los estándares mínimos con nuestras condiciones de trabajo.

2.1 Responsabilidad Personal

Esperamos que todos los empleados del Grupo BOS cumplan con los requisitos legales y las directrices de la empresa, y se solicita a todos los directivos que asuman una función de modelo a seguir. La dignidad personal de cada individuo debe ser respetada y protegida. Se solicita a todos los ejecutivos que prevengan cualquier violación del código en sus respectivas unidades. Cada empleado debe ser informado explícitamente de este código.

2.2 Igualdad de oportunidades / Reclutamiento ético / Protección contra la discriminación.

Como empresa activa a nivel mundial, promovemos la diversidad dentro de la empresa, así como la cooperación con empleados y socios de diferentes culturas, formas de pensar o nacionalidades y estamos convencidos de que una cooperación exitosa sólo es posible con respeto mutuo y consideración por el individuo. Se entiende por empleados tanto los empleados internos permanentes como los empleados autónomos o externos.

No toleramos ninguna discriminación, acoso, acoso sexual u otras formas de discriminación contra nuestros empleados por motivos de origen, nacionalidad, género, edad, color de piel, religión o cosmovisión, identidad sexual, discapacidad, enfermedad o embarazo.

Mantenemos la misma igualdad de oportunidades tanto en la búsqueda de nuevos empleados como durante la relación laboral.

No engañamos a los empleados potenciales sobre la naturaleza del trabajo. Nunca les cobramos tarifas de contratación y nunca conservamos sus documentos de identificación. Al comienzo del proceso de contratación, los solicitantes reciben un contrato de trabajo escrito en un idioma que comprenden, en el que se describen clara y honestamente sus derechos y responsabilidades.

2. DERECHOS HUMANOS, CONDICIONES DE TRABAJO Y PATRIMONIO

2.3 Condiciones justas de trabajo

No toleramos ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio. De acuerdo con las Normas Laborales Fundamentales de la OIT, rechazamos estrictamente el uso de trabajo forzoso o obligatorio ilegal.

No toleramos ninguna forma de trabajo infantil. De acuerdo con las normas laborales fundamentales de la OIT, respetamos la edad mínima para trabajar y rechazamos estrictamente el trabajo infantil. Sólo empleamos después del final de la escolarización obligatoria o a partir de los 18 años como mínimo, para que el desarrollo de los jóvenes no se vea inhibido y su seguridad y salud no se vean perjudicadas.

Nuestros empleados tienen libre elección de empleo. Pueden rescindir su relación laboral en cualquier momento de acuerdo con los términos del contrato.

Defendemos la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva y garantizamos que nuestros empleados puedan discutir abiertamente las condiciones de trabajo con la dirección sin temor a sufrir desventajas. Respetamos el derecho de nuestros empleados a asociarse, afiliarse a un sindicato, nombrar y ser elegidos para representarlos.

Nuestra cultura se caracteriza por una cooperación constructiva y de confianza con los respectivos representantes de los empleados. El objetivo común es mantener una relación laboral viable en beneficio de la empresa y sus empleados.

La remuneración y los beneficios para nuestros empleados cumplen con los principios básicos en materia de salario mínimo, regulaciones aplicables sobre horas extras y beneficios sociales legales. Nuestras horas de trabajo y horas no laborales cumplen como mínimo con las leyes aplicables, los estándares industriales o los convenios pertinentes de la OIT, lo que sea más estricto. Garantizamos igualdad salarial por igual trabajo independientemente del género.

Cumplimos con las regulaciones nacionales de tiempo de trabajo aplicables en todo el mundo. Además, nuestra normativa sobre tiempo de trabajo describe los principios aplicables en materia de períodos de descanso, tiempo libre, vacaciones y conciliación, así como posibles períodos sabáticos. Nuestros horarios de trabajo se pueden encontrar en la intranet de ubicaciones de BOS.

2. DERECHOS HUMANOS, CONDICIONES DE TRABAJO Y PATRIMONIO

El desarrollo y la cualificación profesional se basan exclusivamente en el desempeño personal, la capacidad individual y la idoneidad personal del individuo. Compensamos a nuestros empleados por su desempeño individual o colectivo de acuerdo con los principios locales.

2.4 Salud, Seguridad y protección ambiental en el trabajo.

Cumplimos constantemente con la legislación de seguridad y salud ocupacional aplicable en todo el mundo.

Con nuestro sistema de gestión de medio ambiente, salud y seguridad en el trabajo (USGA), que incluye el sistema de gestión de seguridad y salud según ISO 45001 y el sistema de gestión medioambiental según ISO 14001, también establecemos nuestros propios estándares para mejorar la seguridad laboral y reducir el riesgo de accidentes. Los detalles sobre la USGA se pueden encontrar en la Intranet de BOS.

De esta manera, nos comprometemos a cumplir con los más altos requisitos de seguridad laboral, independientemente de si en cada país serían permisibles requisitos inferiores.

Todos compartimos la responsabilidad de proteger a las personas y el medio ambiente. Es responsabilidad de nuestros empleados mantener su lugar de trabajo en condiciones seguras y ordenadas, proteger el medio ambiente y utilizar los recursos disponibles con moderación y cuidado. Cualquier anomalía deberá ser comunicada al responsable.

2.5 Evitar conflicto de interés.

Nos aseguramos de que los intereses propios de los empleados estén en armonía con los intereses de la empresa. Por este motivo, todo empleado debe evitar situaciones que puedan generar un conflicto entre los intereses personales y los intereses de la empresa. Esto podría ocurrir, por ejemplo, en el caso de actividades o participaciones en otras empresas o en relaciones comerciales con amigos o familiares. Este tipo de relaciones comerciales deben evitarse e informarse inmediatamente al supervisor. El empleo secundario remunerado debe ser aprobado por escrito con antelación por el supervisor o el Departamento de Talento y Cultura.

2. DERECHOS HUMANOS, CONDICIONES DE TRABAJO Y PATRIMONIO

2.6 Protección de activos empresariales

Exigimos a nuestros empleados que protejan los activos tangibles e intangibles. Estos activos incluyen edificios, terrenos, vehículos, equipos de oficina, así como conocimientos, patentes, innovaciones, tecnologías y otra información que es valiosa para el Grupo BOS y, por lo tanto, debe protegerse. Nuestras innovaciones y capacidades no sólo deben protegerse contra el robo, sino también contra la imitación.

Todos los equipos e instalaciones podrán utilizarse con fines privados únicamente con permiso expreso.

2.7 Seguridad de la información y protección de datos.

Obligamos a nuestros empleados a mantener en secreto los datos, la información, las invenciones y los conocimientos técnicos confidenciales y a utilizarlos únicamente para fines comerciales de BOS. Estos son la base de nuestro éxito sostenible y no pueden divulgarse ni obtenerse de terceros de ninguna forma. Lo mismo se aplica a los datos personales de los empleados del Grupo BOS.

Para proteger los derechos personales de nuestros empleados y clientes con respecto al uso de sus datos personales, mantenemos altos estándares de protección de datos. Nos guiamos fundamentalmente por las normas de protección de datos alemanas y europeas para garantizar el mejor respeto posible de los derechos personales en todo el mundo. Nuestra protección de datos trabaja para garantizar que el uso de los datos personales cumpla con la ley y que los derechos de cada individuo estén protegidos.

2. DERECHOS HUMANOS, CONDICIONES DE TRABAJO Y PATRIMONIO

2.8 Derechos de las minorías y los pueblos indígenas / Derechos sobre la tierra

Respetamos y honramos los derechos de las comunidades locales a condiciones de vida adecuadas, educación, empleo, actividades sociales y el derecho al consentimiento libre, previo e informado (CLPI) a los desarrollos que los afectan a ellos y a la tierra en la que viven, con especial atención. a la presencia de grupos vulnerables.

No contratamos ni empleamos fuerzas de seguridad públicas o privadas para proteger el proyecto empresarial si el uso de fuerzas de seguridad puede resultar en violaciones de derechos humanos por falta de capacitación o control por parte de la empresa.

Evitamos los desalojos forzosos y la privación de tierras, bosques y aguas al adquirir, desarrollar o utilizar de otro modo tierras, bosques y aguas.

3. INTERACCIONES CON SOCIOS COMERCIALES

Queremos ser socios fiables, tanto en cooperación con nuestros clientes, proveedores y socios comerciales como dentro de nuestra empresa. Además de nuestra experiencia, nuestra fuerza innovadora y la calidad de nuestros productos, esto incluye una comunicación abierta, honesta y transparente y el cumplimiento de nuestras promesas y relaciones contractuales.

3.1 Selección de socios comerciales.

La selección de nuestros socios comerciales (por ejemplo, proveedores, prestadores de servicios, representantes de ventas, distribuidores, socios de proyectos, consultores) se realiza de forma imparcial sobre la base de ofertas que se evalúan según criterios objetivos previamente definidos. Rechazamos cualquier preferencia o desventaja no objetiva.

Esperamos que nuestros socios comerciales en todo el mundo respeten los principios manifestados en nuestro Código de Conducta, como el respeto por las personas y el medio ambiente, el requisito de cumplimiento estricto de la ley, la prohibición de la corrupción y la integridad en la competencia, y que actúen en consecuencia en el curso de sus actividades comerciales. Esto se puede hacer comprometiéndonos contractualmente con nuestro estándar de sostenibilidad para proveedores o proporcionando evidencia de un código de conducta auditado previamente que incluya principios comerciales comparables.

Más detalles se regulan en el Código de conducta de BOS - Estándar de sostenibilidad para proveedores.

3.2 Competencia justa y sostenible.

Seguimos las reglas de la competencia justa y sostenible y apoyamos la idea de mercados abiertos y libre comercio. Deben evitarse prácticas desleales.

Nuestras actividades económicas y financieras son monitoreadas internamente de forma continua y están sujetas al control de firmas de auditoría y de las autoridades de supervisión bancaria y financiera pertinentes.

Observamos las diversas normas de comercio exterior, derecho tributario y aduanero en nuestras actividades globales, cumplimos en todo momento con las sanciones económicas obligatorias y somos conscientes de nuestra responsabilidad social en el cumplimiento de nuestras obligaciones tributarias y aduaneras.

3. INTERACCIONES CON SOCIOS COMERCIALES

3.3 Minerales en conflicto

Ponemos especial cuidado en documentar de forma transparente la cadena de suministro de minerales conflictivos de acuerdo con el Reglamento de la UE 2017/821 y la Ley Dodd-Frank de EE. UU., Sección 1502.

3.4 Ley de competencia y antimonopolio.

Esperamos que cada empleado esté plenamente comprometido con la competencia leal y cumpla con las leyes de competencia de todos los países en los que BOS realiza negocios. Esto también incluye negocios en países contra los cuales se han impuesto sanciones económicas. Por tanto, es inadmisibles celebrar acuerdos con competidores que puedan influir en la competencia. Lo mismo se aplica al intercambio de información sobre precios, condiciones, capacidades, cuotas de mercado, márgenes, costes, así como el contenido o el comportamiento de la oferta.

3.5 Regalos y Beneficios

No toleramos ninguna forma de corrupción, soborno, extorsión y malversación de fondos. Todas nuestras actividades están impulsadas por el pensamiento y la acción honestos y responsables. Los empleados que se dejen influenciar injustamente por clientes o proveedores o que influyan en ellos serán considerados disciplinariamente responsables. Ninguna gratificación podrá estar vinculada a la exigencia o concesión de una contraprestación.

Nuestros empleados no podrán aceptar recompensas o regalos relacionados con sus actividades profesionales. Si a los empleados se les ofrecen recompensas o regalos en relación con sus actividades profesionales, deberán informarlo inmediatamente al empleador. Las donaciones monetarias deben rechazarse por principio.

3.6 Donaciones

Varias organizaciones e instituciones se acercan a nosotros para solicitar donaciones. Las donaciones sólo se realizan con la aprobación previa de la dirección. El destinatario de la donación y el uso específico deben ser conocidos y rastreables. También en este caso debe observarse el principio de acción altruista.

4. CUMPLIMIENTO E IMPLEMENTACIÓN DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

Nuestro Código de Conducta se comunica a todos los empleados. Esperamos que todos los empleados de BOS cumplan con las disposiciones legales y las directrices operativas y alineen sus acciones profesionales en consecuencia.

4.1 Responsabilidad

Nuestros directivos están obligados a informar a sus empleados sobre el contenido y la importancia de este Código y a asesorarlos y apoyarlos en el cumplimiento de nuestro Código de Conducta en sus acciones diarias.

Cada empleado del Grupo BOS está obligado a cumplir con nuestro Código de Conducta y a hacer de sus principios la norma vinculante en el desempeño diario de sus tareas. Para ello es necesario informarse activa y continuamente sobre los requisitos existentes y participar en las formaciones ofrecidas.

4.2 Infracciones

Las infracciones pueden tener graves consecuencias para toda la empresa y, según las circunstancias, dar lugar a sanciones laborales o incluso penales.

Sin embargo, confiamos en que todos los empleados tomarán la decisión correcta e informarán cualquier infracción al gerente correspondiente y la resolverán localmente mediante un diálogo constructivo. Sin embargo, para ciertas cuestiones -particularmente aquellas que involucren prácticas comerciales ilegales- puede ser mejor abordarlas fuera del entorno laboral local. Tanto para los empleados como para terceros están a disposición los siguientes puntos de contacto:

- Su Gerente
- Su equipo directivo.
- Su departamento de Talento y Cultura, Finanzas o cuando este disponible su comité representativo de los empleados.
- La persona de contacto del Código de Conducta de BOS

Los empleados que de buena fe denuncien una mala conducta real o sospechada no deberían sufrir ninguna desventaja por ello. En la medida de lo posible y permitido por la ley, BOS mantendrá la confidencialidad de la identidad del empleado, de conformidad con un proceso de denuncia de irregularidades.

4. CUMPLIMIENTO E IMPLEMENTACIÓN DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

4.3 Puntos de contacto para la información.

Si no puede abordar sus inquietudes, sugerencias, temores o quejas localmente o encontrar el soporte adecuado allí, puede contactarnos a través de los siguientes canales (también de forma anónima):

Puede encontrar nuestro Sistema de denuncias en el siguiente enlace:

[Whistleblowing portal BOS](#)



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

4.4 Investigación e información.

Los problemas reportados se investigan y se toman las medidas necesarias. Las violaciones de los principios descritos en este código de conducta por parte de los empleados pueden tener consecuencias según la legislación laboral y penal de acuerdo con la legislación local.

Cualquier investigación sobre violaciones del código de conducta se llevará a cabo con la máxima confidencialidad, protección del denunciante y consideración de las leyes de privacidad de datos.

5. CLAUSULA FINAL

El Código de Conducta del Grupo BOS entra en vigor desde el día de su firma. De ello no se podrán derivar reclamaciones individuales ni de terceros. Sólo la versión alemana de este código de conducta es vinculante.