



Codul de conduită

Principii de conduită al grupului BOS

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

CUPRINS

Scopul codului de conduită	3
1. Introducere	4
1.1 Scopul codului de conduită al grupului BOS	4
1.2 Principii fundamentale	4
2. Drepturile omului, condiții de muncă și dotări	5
2.1 Responsabilitate personală	5
2.2 Egalitatea de șanse / Recrutare etică / Protecția împotriva discriminării	5
2.3 Condiții de muncă echitabile	6
- Interzicerea muncii cu copii	
- Interzicerea muncii forțate / libera alegere a locului de muncă	
- Libertatea de asociere și dreptul la negociere colectivă	
- Remunerația, programul de lucru și calificarea	
2.4 Sănătatea, securitatea și protecția mediului la locul de muncă	7
2.5 Evitarea conflictelor de interese	7
2.6 Protecția activelor companiei	8
2.7 Securitatea informațiilor și protecția datelor	8
2.8 Drepturile minoritatilor și ale populațiilor indigene / Drepturi funciare	9
3 Interacțiunea cu partenerii de afaceri	10
3.1 Selectarea partenerilor de afaceri	10
3.2 Concurența loială și sustenabilă	10
3.3 Minerale provenite din zone de conflict	11
3.4 Concurența și legislația antitrust	11
3.5 Cadouri și beneficii	11
3.6 Donații	11
4 Respectarea și punerea în aplicare a codului de conduită	12
4.1 Responsabilități	12
4.2 Încălcări	12
4.3 Puncte de contact pentru informații	13
4.4 Investigare și raportare	13
5 Clauza finală	14

SCOPUL CODULUI DE CONDUITĂ

Ostfildern, Iunie 2024

Dragi angajați,

BOS Group este o companie activă la nivel mondial. Codul de conduită, cu reguli și principii oferă liniile directoare în cadrul cărora ne desfășurăm activitatea. Prin intermediul acestuia, ne ghidăm după cele zece principii ale Pactului Global al Organizației Națiunilor Unite, principiile directoare ale ONU privind afacerile și drepturile omului și a Orientarilor OCDE pentru întreprinderile multinaționale. Codul de conduită stabilește standardele grupului BOS în ceea ce privește angajații, partenerii externi și mediul nostru înconjurător.

Respectarea legii, aderarea la reglementările interne și respectarea normelor etice de bază în orice moment și în orice loc, prin conformare, reprezintă baza succesului nostru economic. Codul de conduită servește fiecăruia dintre noi, fie manager sau angajat, ca un cadru de orientare pentru activitatea noastră zilnică. Acesta stabilește standardul pentru noi înșine, în același timp ne ajută să ne comportăm în mod responsabil față de partenerii de afaceri, serviciile publice și colegi. De asemenea, ne așteptăm la acest comportament responsabil din partea partenerilor noștri de afaceri și a furnizorilor noștri. Împreună avem responsabilitatea pentru reputația BOS.

De aceea, vă rugăm, stimați angajați, să citiți cu atenție codul de conduită și să îl utilizați împreună cu noi ca linie directoare pentru comportamentul nostru zilnic.



Marcel Lehmann
Managing Director

1. INTRODUCERE

1.1 Scopul Codului de conduită al grupului BOS

Este de datoria noastră să desfășurăm toate tranzacțiile de afaceri în mod etic și legal cu obiectivul de a crea un mediu de încredere reciprocă atât cu partenerii noștri de afaceri cât și intern cu colegii noștri. Considerăm că aceasta este baza pentru prosperitate și succes pe termen lung.

Grupul BOS se angajează să respecte drepturile omului recunoscute la nivel internațional. De asemenea, ne așteptăm ca partenerii noștri de afaceri să adere la drepturile omului, în special la Pactul Global al ONU, și să lucreze în mod activ pentru respectarea și punerea în aplicare a acestor principii de-a lungul lanțului valoric.

1.2. Principii fundamentale

Reputația noastră bună și încrederea clienților noștri, a angajaților și a publicului depind în mare măsură de comportamentul fiecărei persoane din această companie. Fiecare angajat este, prin urmare, la fel de responsabil să adere la valorile și obiectivele companiei și să acționeze corespunzător în cadrul responsabilităților lor. Prin urmare, avem nevoie de un set adecvat de reguli și orientări. Prezentul cod de conduită rezumă cele mai importante reguli și linii directoare pe care trebuie să le urmeze toți angajații BOS din întreaga lume. Principiile explicate în acest document se aplică în interacțiunile cu toți colegii, clienții, furnizorii, partenerii de afaceri și organismele publice din întreaga lume, în toate locațiile și pentru toate unitățile de afaceri ale grupului BOS.

Ne așteptăm ca toți angajații, fără excepție, să respecte nu numai normele interne, ci să respecte legile, să evite conflictele de interese, să protejeze activele BOS și să mențină tradițiile și valorile țărilor în care ne desfășurăm activitatea.

Ne așteptăm de la personalul nostru de conducere, având rolul de model prin funcția pe care o dețin, să comunice aceste reguli, dar să și conducă prin exemplul și să îi îndemne pe angajați să îi urmeze. Ei reprezintă primul punct de contact pentru toate întrebările și preocupările legate de cod.

Din motive de lizibilitate, toți termenii care nu sunt neutri din punct de vedere al genului sunt utilizați la masculin. Este de la sine înțeles că acești termeni se referă întotdeauna la toate genurile; de exemplu, termenul "angajat" se referă întotdeauna la femei, bărbați și persoane diverse.

2. DREPTURILE OMULUI, CONDIȚII DE MUNCĂ ȘI DOTĂRI

Suntem convinși că succesul durabil al afacerii noastre de familie depinde în mare măsură de o cultură corporatistă bazată pe valori unde fiecare angajat contribuie în mod semnificativ la succesul companiei. Ne asumăm responsabilitatea în mod foarte serios și ne angajăm să respectăm drepturile omului ale angajaților noștri. Ne propunem să depășim standardele minime cu privire la condițiile noastre de muncă.

2.1 Responsabilitate personală

Ne așteptăm ca toți angajații grupului BOS să respecte cerințele legale și liniile directoare ale companiei, toți managerii sunt rugați să își asume o funcție de model. Demnitatea personală a fiecărui individ trebuie să fie respectată și protejată. Toți angajații cu funcție de conducere sunt rugați să prevină orice încălcare a codului în aria lor de responsabilitate. Fiecare angajat trebuie să fie informat în mod explicit cu privire la acest cod.

2.2 Egalitatea de șanse / Recrutare etică / Protecția împotriva discriminării

Fiind o companie activă la nivel global, promovăm diversitatea în cadrul companiei, precum și cooperarea cu angajați și parteneri de culturi diferite, moduri de gândire sau naționalități și suntem convinși că o cooperare de succes este posibilă doar cu o colaborare reciprocă, respect și considerație pentru fiecare individ. Prin angajați se înțeleg atât angajații interni permanenți, cât și angajații independenți sau externi

Nu tolerăm nicio discriminare, hărțuire, hărțuire sexuală sau alte forme de discriminare împotriva angajaților noștri pe motive de origine, naționalitate, sex, vârstă, culoarea pielii, religie sau viziunea asupra lumii, identitatea sexuală, handicap, boală sau sarcină.

Menținem aceeași egalitate de șanse atât în căutarea de noi angajați, cât și în timpul relației de muncă.

Nu inducem în eroare sau nu înșelăm potențialii angajați cu privire la natura muncii. Noi nu percepem niciodată taxe de recrutare și nu le reținem niciodată documentele de identificare. La începutul procesului de angajare, candidații primesc un contract de muncă scris, în limba pe care o înțeleg, în care sunt prezentate în mod clar și onest drepturile și responsabilitățile lor.

2. DREPTURILE OMULUI, CONDIȚII DE MUNCĂ ȘI DOTĂRI

2.3 Condiții de muncă echitabile

Nu tolerăm nicio formă de muncă forțată sau obligatorie. În conformitate cu Organizația Internațională a Muncii (OIM), standardele fundamentale de muncă, respingem cu strictețe utilizarea muncii forțate sau ilegale obligatorii.

Nu tolerăm nicio formă de muncă a copiilor. În conformitate cu standardele fundamentale de muncă ale Organizația Internațională a Muncii (OIM), respectăm vârsta minimă de angajare și respingem cu strictețe munca copiilor. Angajăm copii numai după terminarea școlii obligatorii sau cel mai devreme de la vârsta de 16 ani, astfel încât dezvoltarea copiilor să nu fie împiedicată, iar siguranța și sănătatea lor să nu fie afectate.

Angajații noștri au libertatea de alegere a locului de muncă. Aceștia își pot înceta contractul de muncă în orice moment, în conformitate cu termenii contractuali.

Susținem libertatea de asociere și recunoașterea efectivă a dreptului la negocieri colective și ne asigurăm că angajații noștri pot discuta deschis despre munca, condițiile de muncă cu conducerea fără a se teme de dezavantaje. Respectăm dreptul angajaților noștri de a se asocia, de a adera la un sindicat, de a desemna și de a fi aleși pentru reprezentare.

Cultura noastră este caracterizată de o cooperare încrezătoare și constructivă cu reprezentanții angajaților. Scopul comun este de a menține o relație de lucru viabilă în beneficiul companiei și al angajaților săi.

Remunerarea și beneficiile pentru angajații noștri respectă principiile de bază privind salariul minim, reglementările aplicabile privind orele suplimentare și prestațiile sociale legale. Orele de lucru și orele nelucrătoare respectă cel puțin legile aplicabile, standardele industriale sau convențiile relevante ale OIM, oricare dintre acestea este mai strictă. Asigurăm plata egală pentru muncă egală, indiferent de sex.

Respectăm reglementările naționale aplicabile în materie de timp de lucru la nivel grupului BOS. În plus, regulamentele noastre privind timpul de lucru descriu principiile aplicabile în ceea ce privește perioadele de odihnă, timpul liber, concediul și echilibrul dintre viața profesională și cea privată, precum și posibilele concedii sabatice. Programul nostru de lucru poate fi găsit pe intranetul BOS la fiecare locație.

2. DREPTURILE OMULUI, CONDIȚII DE MUNCĂ ȘI DOTĂRI

Dezvoltarea profesională și calificarea se bazează exclusiv pe dezvoltarea și calificarea individuală personală, capacitatea individuală și aptitudinea personală. Ne compensăm angajații pentru performanța lor individuală sau colectivă în conformitate cu principiile locale.

2.4 Sănătatea, securitatea și protecția mediului la locul de muncă

Respectăm în mod consecvent legislația aplicabilă în materie de sănătate și siguranță la locul de muncă în toate locațiile BOS.

Prin sistemul nostru de management pentru mediu, sănătate și securitate la locul de muncă (USGA), care include sistemul de management al sănătății și siguranței conform ISO 45001 și sistemul de management al mediului conform ISO 14001, ne stabilim, de asemenea, propriile standarde pentru îmbunătățirea siguranței la locul de muncă și reducerea riscului de accidente. Detaliile despre USGA pot fi găsite pe intranetul BOS.

În acest fel, ne angajăm să respectăm cele mai înalte standarde de siguranță la locul de muncă, indiferent dacă cerințe mai mici ar fi permise în fiecare țară.

Cu toții împărtășim responsabilitatea de a proteja oamenii și mediul înconjurător. Aceasta este responsabilitatea angajaților noștri de a menține locul de muncă în ordine și în condiții de siguranță, să protejeze mediul înconjurător și să utilizeze resursele disponibile cu moderație și atenție. Orice anomalie trebuie să fie raportată conducerii.

2.5 Evitarea conflictelor de interese

Ne asigurăm că interesele proprii ale angajaților sunt în armonie cu interesele companiei. Din acest motiv, fiecare angajat trebuie să evite situațiile care ar putea duce la un conflict între interesele personale și interesele companiei. Acest lucru ar putea avea loc, de exemplu, în cazul activităților sau al participațiilor în alte companii sau în afaceri

cu prieteni sau rude. Astfel de relații de afaceri trebuie să fie evitate și raportate imediat conducerii. Angajarea secundară în schimbul unei remunerații trebuie să fie aprobată în scris și în prealabil de către superior sau de către departamentul People&Culture (Resurse umane).

2. DREPTURILE OMULUI, CONDIȚII DE MUNCĂ ȘI DOTĂRI

2.6 Protecția activelor companiei

Le cerem angajaților noștri să protejeze activele corporale și necorporale. Aceste active includ clădiri, terenuri, vehicule, echipamente de birou, precum și know-how, brevete, inovații, tehnologii și alte informații care sunt valoroase pentru grupul BOS și prin urmare, trebuie să fie protejate. Inovațiile și capacitățile noastre nu ar trebui să fie doar protejate împotriva furtului, ci și împotriva imitării.

Toate echipamentele și facilitățile pot fi utilizate în scopuri private numai cu aprobare prealabilă expresă.

2.7 Securitatea informațiilor și protecția datelor

Ne obligăm angajații noștri să păstreze confidențialitatea datelor, informațiilor, invențiilor și cunoștințelor în mod secret și să le utilizeze numai în scopurile comerciale ale BOS. Acestea reprezintă baza pentru un succes durabil și nu pot fi dezvăluite sau obținute de la terți în nici o formă. Același lucru este valabil și pentru datele cu caracter personal ale angajaților grupului BOS.

Pentru a proteja drepturile personale ale angajaților și clienților noștri cu privire la utilizarea datelor lor personale, menținem standarde ridicate de protecție a datelor. Ne ghidăm în mod fundamental după standardele germane și europene de protecție a datelor pentru a asigura cel mai bun respect posibil pentru drepturile personale la nivel mondial. Sistemul privind protecția datelor lucrează pentru a se asigura că utilizarea datelor cu caracter personal este conformă cu legea și că drepturile fiecărei persoane sunt protejate

2. DREPTURILE OMULUI, CONDIȚII DE MUNCĂ ȘI DOTĂRI

2.8 Drepturile minoritatilor si ale populațiilor indigene / Drepturi funciare

Respectăm și onorăm drepturile comunităților locale la condiții de trai adecvate, educație, ocuparea forței de muncă, activități sociale și dreptul la consimțământ liber, prealabil și în cunoștință de cauză în ceea ce privește dezvoltările care afectează comunitatea și terenurile pe și în care trăiesc, cu o atenție deosebită la prezența grupurilor vulnerabile.

Nu contractăm sau nu angajăm forțe de securitate private sau publice pentru a proteja proiecte de afaceri dacă utilizarea forțelor de securitate poate duce la încălcări ale drepturilor omului din cauza lipsei de pregătire sau de control din partea companiei.

Evităm evacuările forțate și privarea de terenuri, păduri și ape în achiziționarea, dezvoltarea sau orice altă utilizare a terenurilor, pădurilor și apelor.

3. INTERACȚIUNEA CU PARTENERII DE AFACERI

Dorim să fim parteneri de încredere, atât în colaborarea cu clienții noștri, cât și cu furnizorii și parteneri de afaceri, cât și în cadrul companiei noastre. Pe lângă expertiza noastră, puterea inovatoare și calitatea produselor noastre, acest lucru include comunicarea deschisă, onestă și transparentă și să ne respectăm promisiunile și relațiile contractuale.

3.1 Selectarea partenerilor de afaceri

Selecția partenerilor noștri de afaceri (de exemplu, furnizori, prestatori de servicii, agenți de vânzări, distribuitori, parteneri de proiect, consultanți) se realizează fără a fi influențați și se face pe baza unor oferte care sunt evaluate în conformitate cu criterii obiective definite anterior. Respingem orice preferință sau dezavantaj neobiectiv.

Ne așteptăm ca partenerii noștri de afaceri din întreaga lume să respecte principiile manifestate în codul nostru de conduită, cum ar fi respectul față de oameni și mediu, cerința de respectare strictă a legii, scoaterea în afara legii a corupției și integritatea în competiție și să acționeze în consecință în cursul activităților lor de afaceri. Acest lucru poate fi realizat prin angajamente contractuale a standardului nostru de sustenabilitate pentru furnizori sau prin furnizarea de dovada unui cod de conduită auditat în prealabil care cuprinde principii de afaceri comparabile.

Detalii suplimentare sunt reglementate în codul de conduită BOS - Standard de sustenabilitate pentru furnizori.

3.2 Concurența loială și durabilă

Urmăm regulile unei competiții corecte și durabile și susținem ideea de piețe deschise și de comerț liber. Practicile neloiale trebuie să fie evitate.

Activitățile noastre economice și financiare sunt monitorizate intern în mod continuu și sunt supuse controlului societăților de audit și al băncilor relevante și a autorităților de supraveghere financiară.

Respectăm diversele norme de comerț exterior, legislația fiscală și vamală în cadrul activității noastre globale, respectăm în permanență sancțiunile economice obligatorii și suntem conștienți de responsabilitate socială în îndeplinirea obligațiilor noastre fiscale și vamale.

3. INTERACȚIUNEA CU PARTENERII DE AFACERI

3.3 Minerale provenite din zone de conflict

Acordăm o atenție deosebită pentru a asigura o documentație transparentă a lanțului de aprovizionare pentru minerale provenite de conflicto, în conformitate cu Regulamentul UE 2017/821 și cu Legea Dodd Frank din SUA, secțiunea 1502.

3.4 Concurența și legislația antitrust

Ne așteptăm ca fiecare angajat să se angajeze pe deplin în favoarea concurenței loiale și să respecte legile privind concurența din toate țările în care BOS își desfășoară activitatea. Acest lucru include, de asemenea, afacerile în țările față de care au fost impuse sancțiuni economice. Prin urmare, este inadmisibil să încheiem acorduri cu parteneri de afaceri care ar putea influența concurența. Același lucru este valabil și pentru schimbul de informații privind prețurile, condițiile, capacitățile, cotele de piață, marjele de profit, costurile și conținutul ofertelor sau comportamentul ofertelor.

3.5 Cadouri și beneficii

Nu tolerăm nicio formă de corupție, mită, șantaj și deturnare de fonduri. Toate activitățile noastre se bazează pe o gândire și o acțiune onestă și responsabilă. Angajații care se lasă influențați în mod incorect de către clienți sau furnizori sau care la rândul lor influențează, vor fi supuși unor măsuri disciplinare. Niciun fel de gratuități sau donații nu pot fi legate de cerere sau acordarea de beneficii în schimb.

Angajații noștri nu trebuie să accepte recompense sau cadouri în legătură cu activitățile lor profesionale. În cazul în care angajaților li se oferă recompense sau cadouri în legătură cu activitățile lor, aceștia trebuie imediat să informeze angajatorul. Cadourile în bani trebuie refuzate din principiu.

3.6 Donațiile

Diferite organizații și instituții abordează compania BOS cu scopul de a avea donații. Donațiile se fac numai după aprobarea prealabilă a conducerii. Destinatarul și scopul unei donații trebuie să fie cunoscute și să poată fi urmarite. Principiul acțiunilor altruiste va fi avut în vedere.

4. RESPECTAREA ȘI PUNERE ÎN APLICARE A CODULUI DE CONDUITĂ

Codul nostru de conduită este comunicat tuturor angajaților. Ne așteptăm ca toți angajații BOS să respecte prevederile legale și liniile directoare ale companiei și să își desfășoare activitățile profesionale în consecință.

4.1 Responsabilități

Managerii noștri sunt obligați să își informeze angajații cu privire la conținutul și semnificația prezentului cod de conduită și să îi consilieze și să îi sprijine în respectarea codului de conduită în cadrul activității lor zilnice.

Fiecare angajat al grupului BOS este obligat să adere la codul nostru de conduită și să facă din principiile sale standardul obligatoriu în îndeplinirea zilnică a sarcinilor lor. În acest scop, este necesar să se informeze în mod activ și continuu cu privire la cerințele existente și să participe la cursurile de formare oferite.

4.2 Încălări

Încălările pot avea consecințe grave pentru întreaga companie și, în funcție de circumstanțe pot duce la sancțiuni în temeiul dreptului muncii sau al dreptului penal.

Cu toate acestea, avem încredere în toți angajații să i-a decizia corectă și să raporteze, orice încălcări managerului responsabil și să le rezolve la fața locului într-un dialog constructiv. Cu toate acestea, pentru anumite probleme, în special cele care implică afaceri ilegale ar fi mai bine să le abordăm în afara mediului de lucru local. Următoarele puncte de contact sunt disponibile atât pentru angajați cât și pentru părțile terțe:

- Managerul/seful dumneavoastra
- Echipa de conducere
- Departamentul resurse umane, departamentul financiar si/sau reprezentantii salariatilor
- Persoana de contact pentru codul de conduita al BOS

Angajații care, cu bună-credință, sesizează un comportament necorespunzător, real sau suspectat nu vor suferi niciun dezavantaj ca urmare a sesizării facute. În măsura în care este posibil și permis de lege, BOS va păstra confidențial identitatea angajatului, în conformitate cu un proces de denunțare a neregulilor.

4. RESPECTAREA ȘI PUNERE ÎN APLICARE A CODULUI DE CONDUITĂ

4.3 Puncte de contact pentru informații

Dacă nu vă puteți adresa îngrijorările, sfaturile, temerile sau plângerile la nivel local sau dacă nu reușiți să găsiți sprijin adecvat, ne puteți contacta prin intermediul următoarelor canale (de asemenea, în mod anonim):

Puteți găsi sistemul nostru de denunțare la următorul link:

[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 Investigare și raportare

Problemele raportate sunt investigate și sunt luate măsurile necesare. Încălcarea de către angajați a principiilor descrise în prezentul cod de conduită poate conduce la consecințe în temeiul dreptului muncii și al dreptului penal, în conformitate cu legislația locală.

Orice investigație referitoare la încălcări ale codului de conduită va fi efectuată cu cea mai mare confidențialitate, cu protecția părții care raportează și cu respectarea confidențialității datelor.

5. CLAUZA FINALĂ

Codul de conduită al grupului BOS intră în vigoare din ziua semnării acestuia. Din acesta nu pot fi derivate pretenții individuale sau pretenții ale unor terțe părți. Numai versiunea germană a acestui cod este obligatorie.