Code of Conduct

Código de Conducta del grupo BOS

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

CONTENIDO

Importancia del Código de Conducta **3**

1. Requisitos esenciales **4**
1.1 Importancia del Código de Conducta de Grupo BOS 4
1.2 Fundamentos 4

2. Derechos Humanos, Condiciones de Trabajo y Patrimonio **5**
2.1 Responsabilidad personal 5
2.2 Protección en contra de la discriminación / Igualdad de oportunidades/ Reclutamiento ético 5
2.3 Condiciones justas de trabajo 6
- Prohibición de trabajo infantil
- Prohibición de trabajo forzoso / Libertad de selección de empleo
- Libertad de Asociación y derecho de negociación colectiva
- Remuneración, horas laborales y desarrollo profesional
2.4 Seguridad laboral, protección de la salud y del medio ambiente 7
2.5 Evitar conflictos de intereses 7
2.6 Uso de los activos de la empresa 7
2.7 Protección de datos y seguridad en la información 8
2.8 Derechos de minorías y pueblos indígenas / Ley de Tierras 8

3. Interacción con Socios **9**
3.1 Selección de socios 9
3.2 Competencia justa y sostenible 9
3.3 Minerales de conflicto 10
3.4 Ley antimonopolio y de competencia 10
3.5 Obsequios y beneficios 10
3.6 Donaciones 10

4. Cumplimiento e Implementación del Código de Conducta **11**
4.1 Responsabilidad 11
4.2 Violaciones 11
4.3 Punto de contacto 12
4.4 Investigación y reporte 12

5. Cláusula final **13**

IMPORTANCIA DEL CODIGO DE CONDUCTA

Ostfildern, en marzo de 2023.

Estimados colaboradores,

El Grupo BOS es una empresa global. El Código de Conducta con sus reglamentos y principios, determina normas conductivas, dentro de cuales nos podemos mover. El Código de Conducta BOS se orienta en los diez principios del “Pacto Global de las Naciones Unidas”, en los principios rectores de la ONU para economía y los derechos humanos, tanto como en las normas conductivas del OCDE para empresas multinacionales. El Código de Conducta establece los estándares del Grupo BOS en cuanto a los empleados, socios y nuestro medio ambiente.

El cumplir con la Ley y los derechos, con reglamentos internos, tanto como el respeto a valores éticas siempre y en todas partes (Compliance), forman el fundamento de nuestro éxito económico. El Código de Conducta nos sirve a cada uno de nosotros como un marco de orientación para el trabajo diario, independientemente de que fuera ejecutivo o empleado. Nos obliga hacia nosotros mismos y al mismo tiempo nos ayuda de actuar de una manera responsable hacia socios, el público y los compañeros. Nos esperamos esa conducta responsable también de nuestros socios y proveedores. Todos estamos responsables de la reputación de BOS.

Por lo tanto les pedimos, estimadas colaboradoras y colaboradores, que lean cuidadosamente este Código de Conducta, usándolo en conjunto con nosotros como una guía de nuestra conducta diaria.

Marcel Lehmann
Director General

1. INTRODUCCION

1.1 Objetivo del Código de Conducta de 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 mutuo tanto con nuestros socios comerciales, así como con nuestros compañeros de trabajo. Esta es la base para la prosperidad y éxito.

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

1.2. Fundamentos

Nuestra buena reputación y la confianza de nuestros clientes, empleados y público dependen en gran medida del comportamiento de cada individuo en la empresa. Cada colaborador, 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 principios. El presente Código de Conducta resume las reglas y pautas más importantes que todos los colaboradores de BOS deben seguir. Los principios explicados en este documento deberán ser aplicados en cada una de las interacciones con los compañeros de trabajo, clientes, proveedores, socios comerciales y organismos públicos en todo el mundo, en todas las ubicaciones y para todas las unidades de negocio de Grupo BOS.

Esperamos que todos los empleados, sin excepción, no solo sigan las normas internas sino también obedezcan a las leyes, además de evitar conflictos de interés, proteger los activos de BOS y defender las tradiciones y valores de los países con los que mantenemos relaciones comerciales.

Esperamos de nuestro personal directivo sea modelo a seguir que no solo comunican estas reglas, sino que además guían con el ejemplo e invitan a sus colaboradores a seguir las normas. Son el primer punto de contacto para todas las preguntas y preocupaciones relacionadas con el código de conducta.

Por motivos de una mejor legibilidad, renunciamos a las diferentes formas lingüísticas y nombramos a todas las personas con la versión masculina. Por ejemplo, se entiende por «empleados» a personas de todos los géneros.

2. DERECHOS HUMANOS, CONDICIONES DE TRABAJO Y PATRIMONIO

Estamos convencidos de que el éxito sostenible de nuestra empresa familiar depende en gran medida de una filosofía empresarial basada en valores, y de que todos los empleados contribuyen de manera importante al éxito de la compañía. Por lo tanto, tomamos muy en serio nuestra responsabilidad, comprometiéndonos a respetar y cumplir con los derechos humanos internacionalmente reconocidos de nuestros colaboradores y de terceros. Nuestro objetivo es de exceder los estándares mínimos de condiciones de trabajo y de no violar derechos humanos.

2.1 Responsabilidad personal

Se espera que todos los empleados del Grupo BOS cumplan las disposiciones legales y las directivas empresariales. Los directivos son requeridos de manera especial para asumir su función ejemplarizante, debiéndose respetar y proteger la dignidad personal de cada individuo. Se anima a todos los directivos a evitar las infracciones contra este Código en sus ámbitos de responsabilidad. Es necesario llamar explícitamente la atención de todo empleado respecto a estas normas.

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

Como una empresa global promovemos la diversidad en la empresa, tanto como la cooperación con colaboradores y socios de diferentes culturas, paradigmas o nacionalidades y estamos convencidos de que una colaboración exitosa solo es posible con respeto mutuo y del individuo.

No toleramos ninguna discriminación, acoso, acoso sexual u otro tipo de discriminación de nuestros colaboradores por motivos de origen, de nacionalidad, de género, de edad, de color de piel, de religión o de ideologia, de identidad sexual, de discapacidad , de enfermedad o de embarazo.

Cuidamos de la misma igualdad de oportunidades, tanto durante la búsqueda de nuevos empleados, como durante la relación laboral.

No engañamos a empleados potenciales ni los disfraudamos con respeto al tipo de trabajo. Nunca les cobramos comisiones por contratarlos o les quitamos sus identificaciones. Al principio del proceso de contratación los candidados reciben un contrato laboral por escrito en un idioma conocido y en cual estén indicados sus derechos y deberes de manera transparente y clara.

2. DERECHOS HUMANOS, CONDICIONES DE TRABAJO Y PATRIMONIO

2.3 Condiciones de trabajo justas

No fomentamos de ninguna manera el trabajo forzoso u obligatorio. De acuerdo con las Normas laborales fundamentales de la ILO, rechazamos estrictamente el trabajo forzoso.

No fomentamos ningún tipo de trabajo infantil. De acuerdo a los estándares de ILO con sus estándares claves, cumplimos con la edad mínima para trabajar y rechazamos estrictamente trabajo infantil. No queremos que niños sean inhibidos en su desarrollo, ni perjudicados en su seguridad ni en su salud.

Nuestros colaboradores están libres de escoger el tipo de empleo. Pueden renunciar en cada momento respetando un plazo de renuncia adecuado.

Reconocemos la libertad de asociación y también el derecho de negociaciones colectivas y garantizamos un discurso abierto entre nuestros empleados y la dirección sobre las condiciones de trabajo, sin tener que temer alguna desventaja. Respetamos el derecho de nuestros colaboradores de asociarse, de sindicalizarse, de nombrar representantes y de ser nombrados como representante.

Nuestra cultura está caracteriza por una colaboración constructiva y de confianza con las respectivas representaciones de los empleados. El objetivo común es mantener una cooperación sostenible beneficiando a la empresa y a los empleados.

Los salarios y prestaciones sociales de nuestros colaboradores están conformes con los principios base en cuanto al salario mínimo, reglamentos válidos de tiempo extra y las prestaciones por ley. Nuestros horarios laborales y sin laborar están conformes como minimo con la legislación vigente, los estándares de la industría o convenciones de la ILO, alineados con la regulación más estricta.

Cumplimos con las regulaciones respectivas nacionales vigentes de los horarios de trabajo a nivel global. Además, nuestras regulaciones de horarios de trabajo describen los principios vigentes respectivos con respecto a periodos de descanso, tiempo libre, vacaciones y equilibrio vital, así como posibles sabáticos.

El desarrollo profesional y la cualificación están basados únicamente en el desempeño personal, la capacidad individual y la aptitud personal del individuo. Remuneramos a nuestros colaboradores por su desempeño individual o colectivo correspondiendo con principios locales.

2. MENSCHENRECHTE, ARBEITSBEDINGUNGEN, VERMÖGENSWERTE

2.4 Seguridad laboral, protección de la salud y medio ambiente

Cumplimos constantemente en todo el mundo con las leyes de seguridad y salud ocupacional.

También establecemos nuestros propios estándares para mejorar la seguridad ocupacional y reducir el riesgo de accidentes con nuestro sistema de gestión de medio ambiente, seguridad y salud en el trabajo (USGA), que incluye el sistema de gestión de seguridad y salud de acuerdo a ISO 45001 y al sistema de Gestión Ambiental de acuerdo a ISO 140001.

Por ello, nos dedicamos a cumplir con las máximas exigencias de seguridad laboral y requisitos, independientemente de cada país.

Todos somos corresponsables de proteger a las personas y el medio ambiente. Es tarea de nosotros como colaboradores mantener nuestro lugar de trabajo en seguras y óptimas condiciones, para proteger el medio ambiente y utilizar los recursos disponibles de forma económica y con consideración. Cualquier desviación debe informarse al gerente.

2.5 Evitar conflictos de intereses

Nos encargamos de que los intereses propios de los empleados estén en concordancia con los intereses de la empresa. Por este motivo, cada empleado debe evitar situaciones potencialmente conflictivas entre sus intereses personales y los de la empresa. Un ejemplo son las actividades o participaciones en otras empresas o en negocios de amistades o familiares. Este tipo de relaciones comerciales deberá evitarse, informando de ello inmediatamente a los superiores. Las actividades secundarias remuneradas requieren previamente el permiso por escrito del superior o del Departamento de Recursos Humanos.

2.6 Protección de los activos de la empresa

De nuestros empleados exigimos que protejan los activos tangibles e intangibles de la empresa. Entre ellos figuran los edificios, terrenos, vehículos, muebles de oficina igual que los conocimientos, patentes, tecnología y otras informaciones valiosas para el Grupo BOS y merecedoras de protección.

Las plantas e instalaciones solo podrán utilizarse para uso particular si se dispone de la correspondiente autorización expresa.

2. MENSCHENRECHTE, ARBEITSBEDINGUNGEN, VERMÖGENSWERTE

2.7 Seguridad en la información y protección de datos

Nuestros empleados están obligados a guardar el secreto respecto a los datos confidenciales, informaciones, inventos y conocimientos, utilizándolos solo para fines empresariales. Estos datos constituyen la base de nuestro éxito empresarial sostenible, por lo que no deben ser comunicados de ninguna manera a terceros ni tampoco requeridos o solicitados por éstos. Lo mismo rige con respecto a los datos personales de los empleados del Grupo BOS.

Deseamos ser socios fiables tanto en la colaboración con nuestros clientes, proveedores y socios comerciales como a nivel interno de nuestra empresa. Además de nuestra competencia, capacidad de innovación y calidad de nuestros productos, cabe destacar que nuestra comunicación es abierta, sincera y transparente.

Cumplimos con nuestras promesas y relaciones contractuales.

2.8 Derechos de minorías y de pueblos indígenos / Ley de Tierras

Respetamos y cuidamos de los derechos de comunidades locales en cuanto a condiciones de vida adecuadas, educación, empleo, actividades sociales y el derecho al consentimiento libre, previo e informado (FPIC) con respecto al desarrollo de la tierra sobre qué viven, tomando en cuenta sobre todo la presencia de grupos amenazados.

No contratamos o desempeñamos fuerzas de seguridad privadas o públicas para proteger al proyecto, si a estas fuerzas les falta formación o control por parte de la empresa y si eso podría violar derechos humanos.

Evitamos desahucios y la expropriación de tierra, bosques y aguas en la compra, urbanización u otro tipo de utilización de tierras, bosques u aguas.

3. INTERACCION CON SOCIOS COMERCIALES

Deseamos ser socios fiables tanto en la colaboración con nuestros clientes, proveedores y socios comerciales como a nivel interno de nuestra empresa. Además de nuestra competencia, capacidad de innovación y calidad de nuestros productos, cabe destacar que nuestra comunicación es abierta, sincera y transparente. Cumplimos con nuestras promesas y relaciones contractuales.

3.1 Selección de socios

La selección de nuestros socios comerciales (por ejemplo, proveedores, proveedores de servicios, representantes comerciales, distribuidores, socios de proyectos, asesores) se realiza de forma imparcial sobre la base de ofertas evaluadas en función de criterios objetivos previamente definidos. Rechazamos cualquier ventaja o desventaja injustificada.

Esperamos que nuestros socios comerciales de todo el mundo respeten y actúen de acuerdo con los principios expresados en nuestro Código de Conducta, como el respeto por las personas y el medio ambiente, el cumplimiento estricto de la ley, la no corrupción y la integridad competitiva. Esto puede hacerse mediante un compromiso contractual con nuestro estándar de sustentabilidad para proveedores o mediante la demostración de un código de conducta previamente verificado que incluya principios comerciales similares.

Más detalles están indicados en el Código de Conducta de BOS – Normas de sostentabilidad para proveedores.

3.2 Competencia justa y sostenible

Observamos las reglas de la competencia leal, apoyando la idea de los mercados abiertos y de la acción libre. Hay que abstenerse de comportamientos desleales.

Nuestras actividades económicas y financieras son monitoreadas internamente de manera continua y están sujetas al control de las firmas auditoras y de las respectivas entidades bancarias y autoridades de supervisión financiera.

Nos adherimos a las diversas reglas de comercio exterior, leyes tributarias y aduaneras en nuestras actividades, cumplir con las sanciones económicas obligatorias en todo momento y estar atentos de nuestra responsabilidad social en el cumplimiento de nuestras obligaciones tributarias y aduaneras.

3. INTERACCION CON SOCIOS COMERCIALES

3.3 Suministro de Minerales

Prestamos una atención especial a la documentación transparente de la cadena de suministro para extracción de minerales de conflicto (“Conflict Minerals“) conforme con el reglamento de UE y conforme con la ley estadounidense “Dodd Frank, sección 1502”.

3.4 Ley antimonopolio y de competencia

Esperamos que todo empleado se comprometa e identifique, sin excepción, con la competencia leal y las normas competitivas de todos los países en los que la empresa BOS desempeñe sus actividades comerciales. Por lo tanto no es admisible llegar a acuerdos con competidores que puedan menoscabar la competencia. Esto mismo rige para el intercambio de información con respecto a los precios, las condiciones, capacidades, cuotas de mercado, márgenes, gastos y contenidos o comportamientos relativos a las ofertas.

3.5 Obsequios y beneficios

No toleramos ninguna forma de corrupción, soborno, extorsión o malversación. Todas nuestras actividades están sostenidas por un pensamiento y una actuación honestos y responsables. Los empleados que se dejen influenciar de manera deshonesta por clientes o proveedores, o que ejerzan una influencia sobre ellos, tendrán que enfrentarse a una acción disciplinaria. Ninguna donación debe ser relacionada con la exigencia o concesión de contrapartidas.

Los obsequios y las invitaciones solo serán admisibles en la medida en que por causa de su valor, no puedan estar encaminadas a situar las actuaciones o decisiones del beneficiario en una dependencia. Los obsequios monetarios son estrictamente inadmisibles.

3.6 Donaciones

Diversas organizaciones e instituciones nos contactan con el fin de pedir donaciones. Se conceden las donaciones solo con el consentimiento previo de la junta ejecutiva. En tal caso, el destinatario de la donación y la utilización definitiva de la misma deben ser conocidos y comprensibles.
Aquí también se respetará el principio de la actuación desinteresada.

4. CUMPLIMIENTO E IMPLEMENTACION DEL CODIGO DE CONDUCTA

Nuestro código de conducta se comunica a todos los colaboradores de BOS. Nosotros esperamos que los colaboradores BOS cumplan con las disposiciones legales y normas de la empresa.

4.1 Responsabilidad

Nuestros gerentes están obligados a informar a sus colaboradores sobre el contenido e importancia del código de conducta, así como también con el asesoramiento para el cumplimiento de actividades diarias.

Todos los colaboradores de Grupo BOS deben cumplir con nuestro código de conducta y hacer de sus principios la norma vinculante en el desempeño diario de sus funciones. Para ello, es necesario informarse activa y continuamente sobre los requisitos existentes y participar en las capacitaciones ofrecidas.

4.2 Violaciones

Cualquier violación puede tener graves consecuencias para toda la empresa y dependiendo de la gravedad conducirá a la ley laboral o persecución penal.

Sin embargo, confiamos en que todos nuestros empleados tomarán las decisiones correctas e informen sobre violaciones existentes al respectivo superior para resolverlas localmente en forma constructiva, adicional puede haber circunstancias relacionadas a las prácticas comerciales ilegales para abordar la situación fuera del trabajo inmediato. Los siguientes puntos de contacto están disponibles para los colaboradores y terceras personas:

- Su ejecutivo
- La dirección general
- Departamento de Recursos Humanos o Finanzas o con su representante de
- Sindicato
- La persona de contacto mencionada en el Código de conducta de BOS

Los empleados que informen de buena fe sobre cualquier mala conducta real o percibida, no podrán ser discriminados. BOS tratará la identidad del empleado de acuerdo con el proceso de denuncia de irregularidades de manera confidencial siempre que sea posible y legalmente permitido.

4. CUMPLIMIENTO E IMPLEMENTACION DEL CODIGO DE CONDUCTA

4.3 Punto de contacto

Si no puede expresar sus dudas localmente o no encuentre allí el apoyo adecuado, puede dirigirse al director internacional del Departamento de Recursos Humanos, teléfono +49 711 9360 1346, por escrito a hinweisgeben@bos.de o directamente al presidente del directorio.

Contacto interno:
Director Human Resources International
BOS GmbH & Co. KG
Ernst-Heinkel-Str. 2, D-73760 Ostfildern
Teléfono: +49 (0) 711 9360-1346
Email: hinweisgeben@bos.de

Contacto externo:
Executive Vice President Supply Chain
BOS GmbH & Co. KG
Ernst-Heinkel-Str. 2, D-73760 Ostfildern
Teléfono: +49-(0)711-9360-1646
Email: hint@bos.de

4.4 Investigaciones y Reportes

Los problemas notificados se investigaran y se tomaran las medidas necesarias. Las violaciones de los principios descritos en este código de conducta por parte de los empleados pueden dar lugar a consecuencias según la ley laboral de conformidad con la legislación local.

Cualquier investigación sobre violaciones del código de conducta se llevará a cabo con la máxima confidencialidad, protección del informante 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 ella pueden derivarse reclamaciones individuales o reclamaciones de terceros. Solo la versión en idioma alemán de este Código de Conducta es obligatoria.

BOS GmbH & Co. KG . International Headquarters Stuttgart
Ernst-Heinkel-Straße 2 . D-73760 Ostfildern
Tel. +49-(0)711-9360-0 . Fax +49-(0)711-9360-1150 . info@bos.de . www.bos.de