



Magatartási kódex

A BOS Csoport magatartási alapelvei

*focused on customer
- driven by innovations*

TARTALOMJEGYZÉK

A magatartási kódex célja	3
1. Bevezető	4
1.1 A BOS-csoport magatartási kódexének célja	4
1.2 Alapelvek	4
2. Emberi jogok, munkakörülmények és eszközök	5
2.1 Személyes felelősség	5
2.2 Esélyegyenlőség / Etikus munkaerő-felvétel / Diszkrimináció elleni védelem	5
2.3 Tisztességes munkafeltételek	6
- A gyermekmunka tilalma	
- A kényszermunka tilalma / a foglalkoztatás szabad megválasztása	
- Egyesülési szabadság és kollektív tárgyalásokhoz való jog	
- Javadalmazás, munkaidő és képzettség	
2.4 Egészség, biztonság és környezetvédelem a munkahelyen	7
2.5 Összeférhetetlenségek elkerülése	7
2.6 Vállalati vagyon védelme	7
2.7 Információbiztonság és adatvédelem	8
2.8 Kisebbségek és őslakosok jogai / földhöz való jog	8
3. Üzleti partnerekkel való interakciók	9
3.1 Üzleti partnerek kiválasztása	9
3.2 Tisztességes és fenntartható verseny	9
3.3 Konfliktusövezetből származó ásványi anyagok	10
3.4 Versenyjog és trösztellenes jog	10
3.5 Ajándékok és juttatások	10
3.6 Adományozás	10
4. A magatartási kódex betartása és végrehajtása	11
4.1 Felelősségvállalás	11
4.2 Szabálysértések	11
4.3 Kapcsolattartók	12
4.4 Vizsgálat és jelentés	12
5. Záró rendelkezés	13

A MAGATARTÁSI KÓDEX CÉLJA

Ostfildern, 2023. Március

Tisztelt Alkalmazottak,

A BOS csoport egy globálisan tevékenykedő vállalat. A magatartási kódex a benne foglalt szabályokkal és alapelvekkel adja meg azokat az irányelveket, amelyeken mentén működünk. Ezzel együtt az ENSZ Globális Megállapodásának tíz alapelve, az ENSZ Üzleti és emberi jogi alapelvei és az OECD multinacionális vállalatokra vonatkozó iránymutatásai is vezérelnek bennünket. A magatartási kódex meghatározza a BOS Csoport normáit a munkavállalókkal, külső partnerekkel és környezetünkkel kapcsolatban.

Gazdasági sikerünk alapja a törvények és a belső szabályzatok betartása, valamint az alapvető etikai értékek mindenkor és mindenhol történő tiszteletben tartása. A magatartási kódex mindannyiunknak, legyen szó akár vezetőről, akár alkalmazottról, a mindennapi munkánkat orientáló keretként szolgál. Magunk számára is mércét állít, ugyanakkor segít bennünket abban, hogy felelősségteljesen viselkedjünk üzleti partnereinkkel, a nyilvánossággal és a kollégákkal szemben. Ezt a felelős magatartást várjuk el üzleti partnereinktől és beszállítóinktól is. Közösünk vagyunk felelősek a BOS hírnevéért.

Ezért arra kérjük Önöket, kedves munkatársaink, hogy figyelmesen olvassák el a magatartási kódexet, és velünk együtt használjuk azt iránymutatásként a mindennapi viselkedésünkben.

Marcel Lehmann
Ügyvezető igazgató

1. BEVEZETŐ

1.1 A BOS-csoport magatartási kódexének célja

Kötelességünk, hogy minden üzleti tranzakciót etikusan és jogilag megalapozottan végezzünk azzal a céllal, hogy a kölcsönös bizalom környezetét teremtsük meg mind üzleti partnereinkkel, mind pedig belső munkatársainkkal is. Ezt tekintjük a hosszú távú jólét és siker alapjának.

A BOS Csoport elkötelezett a nemzetközileg elismert emberi jogok tiszteletben tartása mellett. Üzleti partnereinktől is elvárjuk, hogy betartsák az emberi jogokat, különösen az ENSZ Globális Megállapodást, és aktívan dolgozzanak ezen elvek betartásáért és végrehajtásáért az értéklánc mentén.

1.2. Alapelvek

Jó hírnevünk, valamint ügyfeleink, alkalmazottaink és a nyilvánosság bizalma nagymértékben függ a vállalat minden egyes tagjának magatartásától. Minden egyes alkalmazott ezért ugyanolyan felelősséggel tartozik a vállalat értékeinek és céljainak betartásáért és a saját felelősségi körén belül ennek megfelelő viselkedésért. Ezért van szükségünk megfelelő szabályokra és iránymutatásokra. Ez a jelen magatartási kódex összefoglalja azokat a legfontosabb szabályokat és irányelveket, amelyeket minden BOS dolgozónak világszerte követnie kell. Az ebben a dokumentumban kifejtett elvek minden kollégával, ügyféllel, szállítóval, üzleti partnerrel és a közintézményekkel való interakcióban világszerte érvényesek, a BOS valamennyi telephelyén és valamennyi üzleti egységére vonatkozóan.

Elvárjuk, hogy kivétel nélkül minden alkalmazott ne csak a belső szabályokat tartsa be, hanem a törvényeket is. Kerüljék az összeférhetetlenséget, védjék a BOS vagyont és tartsák tiszteletben azon országok hagyományait és értékeit, amelyekkel üzleti kapcsolatban állunk.

Vezető munkatársainktól, mint példaképektől elvárjuk, hogy nemcsak közvetítik ezeket a szabályokat, hanem példamutatással is élnek, és felszólítják saját alkalmazottaikat, hogy kövessék őket. Ők az elsődleges kapcsolattartók minden kérdéssel és a kódexszel kapcsolatos kérdésekkel és aggályokkal kapcsolatban.

2. EMBERI JOGOK, MUNKAKÖRÜLMÉNYEK ÉS ESZKÖZÖK

Meggyőződésünk, hogy családi vállalkozásunk fenntartható sikere az értékalapú vállalati kultúrán múlik, és minden egyes munkatársunk nagyban hozzájárul a vállalat sikeréhez. Felelősséget vállalunk és ígéretet teszünk arra, hogy tiszteletben tartjuk munkavállalóink emberi jogait. Célunk, hogy meghaladjuk a minimális normákat a munkakörülményeinkkel.

2.1 Személyes felelősség

A BOS Csoport minden alkalmazottjától elvárjuk, hogy betartsa a törvényi előírásokat és a vállalati irányelveket, illetve minden vezetőől példamutató szerepvállalást kérünk. Minden egyén személyes méltóságát tiszteletben kell tartani és védeni kell. A vezetőket arra kérjük, hogy a saját hatáskörükben akadályozzák meg a kódex megsértését. Minden alkalmazottat feltétlen szükséges tájékoztatni erről a kódexről.

2.2 Esélyegyenlőség / Etikus munkaerő-felvétel / Diszkrimináció elleni védelem

Globálisan aktív vállalatként támogatjuk a vállalaton belüli sokszínűséget, valamint a különböző kultúrájú, gondolkodásmódú vagy nemzetiségű alkalmazottakkal és partnerekkel való együttműködést. Meggyőződésünk, hogy a sikeres együttműködés csak kölcsönös tisztelettel és az egyén tiszteletben tartásával lehetséges.

Nem tűrjük a megkülönböztetést, zaklatást, szexuális zaklatást vagy a diszkrimináció egyéb formáit munkatársainkkal szemben származás, nemzetiség, nem, kor, bőrszín, vallás vagy világnézet, szexuális identitás, fogyatékoság, betegség vagy terhesség alapján.

Az esélyegyenlőséget mind az új munkatársak keresése során, mind a munkaviszony fennállása során fenntartjuk.

Nem vezetjük félre és nem tévesztjük meg a potenciális munkavállalókat a munka jellegével kapcsolatban. Soha nem számítunk fel nekik felvételi díjat, és soha nem lopjuk el az azonosító okmányait. A felvételi folyamat kezdetén a jelentkezők írásbeli munkaszerződést kapnak az általuk érthető nyelven, amelyben világosan és őszintén ismertetjük jogait és kötelezettségeiket.

2. EMBERI JOGOK, MUNKAKÖRÜLMÉNYEK ÉS ESZKÖZÖK

2.3 Tisztességes munkafeltételek

Nem tűrjük a kényszermunka vagy a kötelező munka semmilyen formáját. Az ILO alapvető munkaügyi normáival összhangban szigorúan elutasítjuk a kényszermunka vagy a törvénytelen kényszermunka alkalmazását.

Nem tűrjük a gyermekmunka semmilyen formáját. Az ILO alapvető munkaügyi normáival összhangban betartjuk a foglalkoztatásra vonatkozó alsó korhatárt, és szigorúan elutasítjuk a gyermekmunkát. Nem akarjuk, hogy a gyermekek fejlődését gátolják, illetve hogy biztonságuk és egészségük sérüljön.

Munkavállalóink szabadon dönthetnek a foglalkoztatás mellett. Munkaviszonyukat a szerződési feltételeknek megfelelően bármikor felmondhatják.

Fenntartjuk az egyesülési szabadságot és a kollektív tárgyalásokhoz való jog tényleges elismerését, és biztosítjuk, hogy munkavállalóink nyíltan, a hátrányoktól való félelem nélkül megvitathassák a munkafeltételeket a vezetőséggel. Tiszteletben tartjuk munkavállalóink társulási, szakszervezethez való csatlakozási, kinevezési és képviseleti jogát.

Kultúránkat a bizalomteljes és konstruktív együttműködés jellemzi a munkavállalók képviselőivel. A közös cél az életképes munkakapcsolat fenntartása a vállalat és a munkavállalók érdekében.

A munkavállalóinknak járó javadalmazás és juttatások megfelelnek a minimálbérre, az alkalmazandó túlóraszabályokra és a törvényes szociális juttatásokra vonatkozó alapelveknek. Munkaidőnk és munkaidőn kívüli munkaidőnk megfelel legalább a vonatkozó törvényeknek, iparági szabványoknak vagy a vonatkozó ILO-egyezményeknek, attól függően, hogy melyik a szigorúbb.

Világszerte betartjuk a vonatkozó nemzeti munkaidő-szabályokat. Ezen túlmenően a munkaidő-szabályzatunk leírja a pihenőidőre, a szabadnapokra, a szabadságra és a munka és a magánélet egyensúlyára, valamint az esetleges sabbaticalra vonatkozó elveket. Munkaidőnk a BOS telephelyek intranetjén található.

A szakmai fejlődés és a képezés kizárólag az egyén személyes teljesítményén, egyéni képességein és személyes alkalmasságán alapul. Munkatársainkat a helyi elveknek megfelelően kompenzáljuk egyéni vagy kollektív teljesítményükért.

2. EMBERI JOGOK, MUNKAKÖRÜLMÉNYEK ÉS ESZKÖZÖK

2.4 Egészség, biztonság és környezetvédelem a munkahelyen

Világszerte következetesen betartjuk az alkalmazandó munkahelyi egészségügyi és biztonsági jogszabályokat.

Környezetvédelmi, egészségvédelmi és munkavédelmi irányítási rendszerünkkel (USGA) -amely magában foglalja az ISO 45001 szerinti egészségvédelmi és biztonsági irányítási rendszert és az ISO 14001 szerinti környezetvédelmi irányítási rendszert-saját magunk is meghatározzuk a munkahelyi biztonság javítására és a baleseti kockázat csökkentésére vonatkozó szabványokat. Az USGA-val kapcsolatos részletek a BOS intraneten találhatóak.

Ily módon elköteleztük magunkat a legmagasabb munkavédelmi követelmények betartása mellett, függetlenül attól, hogy az egyes országokban alacsonyabb követelmények is megengedettek lennének.

Mindannyian osztozunk a felelősségben az emberek és a környezet védelméért. Munkatársaink felelőssége, hogy munkahelyüket rendben és biztonságos állapotban tartsák, óvják a környezetet, takarékosan és körültekintően használják a rendelkezésre álló erőforrásokat. Minden rendellenességet jelenteni kell a vezetőnek.

2.5 Összeférhetlenségek elkerülése

Biztosítjuk, hogy a munkavállalók saját érdekei összhangban legyenek a vállalat érdekeivel. Ezért minden munkavállalónak kerülnie kell az olyan helyzeteket, amelyek konfliktushoz vezethetnek a személyes érdekek és a vállalat érdekei között. Ez előfordulhat például más vállalatokban folytatott tevékenységek vagy részesedések, illetve a barátokkal vagy rokonokkal folytatott üzleti kapcsolatok esetében. Az ilyen üzleti kapcsolatokat el kell kerülni, és azonnal jelenteni kell a felettesnek. A javadalmazás ellenében történő másodlagos foglalkoztatást a felettesnek vagy a humánerőforrás-osztálynak előzetesen írásban jóvá kell hagynia.

2.6 Vállalati vagyon védelme

Munkatársainktól megköveteljük a tárgyi és immateriális javak védelmét. Ezek az eszközök magukban foglalják az épületeket, telkeket, járműveket, irodai berendezéseket, valamint a BOS Csoport számára értékes és ezért védendő szakmai tudást, szabadalmakat, innovációkat, technológiákat és egyéb információkat. Innovációinkat és képességeinket nemcsak a lopás, hanem az utánzás ellen is védeni kell.

Minden berendezés és eszköz csak kifejezett engedéllyel használható magáncélra.

2. EMBERI JOGOK, MUNKAKÖRÜLMÉNYEK ÉS ESZKÖZÖK

2.7 Információbiztonság és adatvédelem

Kötelezzük alkalmazottainkat, hogy a bizalmas adatokat, információkat, találmányokat és know-how-t titokban tartsák és csak a BOS üzleti céljaira használják fel. Ezek képezik fenntartható sikerünk alapját, és harmadik félnek nem adhatók át, illetve harmadik féltől semmilyen formában nem szerezhetők meg. Ugyanez vonatkozik a BOS csoport alkalmazottainak személyes adataira is.

Annak érdekében, hogy megvédjük munkatársaink és ügyfeleink személyes jogait személyes adataik felhasználása tekintetében, magas szintű adatvédelmi normákat tartunk fenn. Alapvetően a német és az európai adatvédelmi normák szerint járunk el, hogy világszerte a lehető legjobban tiszteletben tartsuk a személyes jogokat. Adatvédelmi munkánkkal biztosítjuk, hogy a személyes adatok felhasználása megfeleljen a törvényeknek, és hogy az egyes személyek jogai védve legyenek.

2.8 Kisebbségek és őslakosok jogai / földhöz való jog

Tiszteletben tartjuk a helyi közösségek megfelelő életkörülményekhez, oktatáshoz, foglalkoztatáshoz és szociális tevékenységekhez való jogát, valamint a szabad, előzetes és tájékozott - fejlesztéseket érintő- beleegyezéshez való jogát, mely őket és a földterületet érinti, amelyen élnek, különös tekintettel a kiszolgáltatott csoportok jelenlétére.

Nem keresünk vagy alkalmazunk magán- vagy állami biztonsági erőket az üzleti tulajdon védelmére, ha a biztonsági erők alkalmazása a képzés vagy a vállalat részéről történő ellenőrzés hiánya miatt az emberi jogok megsértéséhez vezethet.

Kerüljük az erőszakos kilakoltatásokat és a föld, erdők és vizek elvonását a föld, erdők és vizek megszerzése, fejlesztése vagy más módon történő használata során.

3. ÜZLETI PARTNEREKKEL VALÓ INTERAKCIÓK

Megbízható partnerek akarunk lenni, mind ügyfeinkkel, beszállítóinkkal és üzleti partnereinkkel való együttműködésben, mind pedig vállalatunkon belül. Ehhez a szaktudásunk, innovációs erőnk és termékeink minősége mellett hozzátartozik a nyílt, őszinte és átlátható kommunikáció, valamint az ígéreteink és szerződéses kapcsolataink betartása.

3.1 Üzleti partnerek kiválasztása

Üzleti partnereink (pl. beszállítók, szolgáltatók, értékesítési képviselők, forgalmazók, projektpartnerek, tanácsadók) kiválasztása elfogulatlanul, előre meghatározott objektív kritériumok és kiértékelt ajánlatok alapján történik. Elutasítunk minden nem objektív előnyben részesítést vagy hátrányt.

Üzleti partnereinktől világszerte elvárjuk, hogy tiszteletben tartsák a magatartási kódexünkben megnyilvánuló elveket, mint például az emberek és a környezet tisztelete, a törvények szigorú betartásának követelménye, a korrupció tilalma, a tisztességes verseny- és üzleti tevékenységük során ennek megfelelően járjanak el. Ez történhet a beszállítókra vonatkozó fenntarthatósági szabványunk szerződéses vállalásával vagy a hasonló üzleti elveket tartalmazó, előzetesen auditált magatartási kódex igazolásával.

További részleteket a BOS magatartási kódexe - Fenntarthatósági szabvány a beszállítók számára szabályoz.

3.2 Tisztességes és fenntartható verseny

Követjük a tisztességes és fenntartható verseny szabályait, és támogatjuk a nyitott piacok és a szabad kereskedelem eszméjét. A tisztességtelen gyakorlatoktól tartózkodni kell.

Gazdasági és pénzügyi tevékenységeinket belsőleg folyamatosan nyomon követjük, és könyvvizsgáló cégek, valamint az illetékes banki és pénzügyi felügyeleti hatóságok ellenőrzése alatt állunk.

Globális tevékenységeink során betartjuk a külkereskedelmi, adó- és vámjog különböző szabályait, mindenkor betartjuk a kötelező gazdasági szankciókat, és tudatában vagyunk társadalmi felelősségünknek az adó- és vámkötelezettségeink teljesítése során.

3. ÜZLETI PARTNEREKKEL VALÓ INTERAKCIÓK

3.3 Konfliktusövezetből származó ásványi anyagok

Az EU 2017/821 rendeletnek és az amerikai Dodd-Frank törvény 1502. szakaszának megfelelően különös gondot fordítunk a konfliktusból származó ásványi anyagok ellátási láncának átlátható dokumentálására.

3.4 Verseny- és trösztellenes jog

Elvárjuk minden alkalmazottunktól, hogy teljes mértékben elkötelezett legyen a tisztességes verseny mellett, és betartsa a BOS üzleti tevékenységét végző valamennyi ország versenyjogi törvényeit. Ez magában foglalja az olyan országokban folytatott üzleti tevékenységet is, amelyek ellen gazdasági szankciókat vezettek be. Ezért megengedhetetlen, hogy olyan megállapodásokat kössünk versenytársakkal, amelyek befolyásolhatják a versenyt. Ugyanez vonatkozik az árakra, feltételekre, kapacitásokra, piaci részesedésekre, árrekekre, költségekre, valamint az ajánlatok tartalmára vagy magatartására vonatkozó információcserére is.

3.5 Ajándékok és juttatások

Nem tűrjük a korrupció, a megvesztegetés, a zsarolás és a sikkasztás semmilyen formáját. Minden tevékenységünket a becsületes és felelős gondolkodás és cselekvés vezérli. Azokat a munkatársakat, akik hagyják magukat tisztességtelenül befolyásolni az ügyfelek vagy beszállítók által, vagy akik befolyásolják őket, fegyelmi felelősségre vonjuk. Az ellenszolgáltatás követeléséhez vagy nyújtásához nem kapcsolódhat hálapénz.

Munkatársaink nem fogadhatnak el szakmai tevékenységükkel kapcsolatos jutalmakat vagy ajándékokat. Ha a munkavállalóknak szakmai tevékenységükkel kapcsolatban jutalmat vagy ajándékot ajánlanak fel, erről haladéktalanul tájékoztatniuk kell a munkáltatót. A pénzbeli ajándékokat alapvetően el kell utasítani.

3.6 Adományozás

Különböző szervezetek és intézmények keresnek meg minket adományokért. Adományozásra csak a vezetőség előzetes jóváhagyásával kerül sor. Az adomány címzettjének és a konkrét felhasználásnak ismertnek és nyomon követhetőnek kell lennie. Itt is be kell tartani az önzetlen cselekvés elvét.

4. A MAGATARTÁSI KÓDEX BETARTÁSA ÉS VÉGREHAJTÁSA

Magatartási kódexünket minden alkalmazottal közöljük. Elvárjuk, hogy a BOS minden munkatársa betartsa a jogszabályi rendelkezéseket és a működési irányelveket, és szakmai tevékenységét ezekhez igazítsa.

4.1 Felelősségvállalás

Vezetőink kötelesek tájékoztatni alkalmazottjaikat a jelen kódex tartalmáról és jelentőségéről, valamint tanácsokkal ellátni és támogatni őket abban, hogy mindennapi tevékenységük során betartsák magatartási kódexünket.

A BOS-csoport minden alkalmazottja köteles betartani magatartási kódexünket, és annak elveit kötelező mércévé tenni a feladatok mindennapi ellátása során. Ehhez szükséges, hogy aktívan és folyamatosan tájékozódjanak a fennálló követelményekről, és részt vegyenek a felkínált képzéseken.

4.2 Szabálysértések

A jogsértések súlyos következményekkel járhatnak az egész vállalatra nézve, és a körülményektől függően munkajogi vagy akár büntetőjogi szankciókat vonhatnak maguk után.

Bízunk azonban abban, hogy minden alkalmazott helyesen dönt, és a jogsértéseket jelenti az illetékes vezetőnek, és helyben, konstruktív párbeszéddel megoldja azokat. Bizonyos problémák esetében azonban - különösen, ha azok illegális üzleti gyakorlatokat érintenek - jobb lehet, ha azokat a helyi munkakörnyezeten kívül kezeljük. Az alábbi kapcsolattartási pontok mind a munkavállalók, mind a harmadik felek rendelkezésére állnak:

Az Ön vezetője

Az Ön vezetősége

Az Ön humán erőforrás- vagy pénzügyi osztálya, vagy ahol van, a munkavállalói érdekképviselői bizottsága.

A BOS magatartási kódex kapcsolattartó személye

A tényleges vagy feltételezett köteleességszegést jóhiszeműen szóvá tevő munkavállalókat nem érheti hátrány emiatt. A BOS - amennyire lehetséges és a törvény lehetővé teszi - a bejelentési eljárás keretében bizalmasan kezeli a munkavállaló személyazonosságát.

4. A MAGATARTÁSI KÓDEX BETARTÁSA ÉS VÉGREHAJTÁSA

4.3 Kapcsolattartók

Ha Ön nem tudja helyben kifejezni aggodalmait, észrevételeit vagy panaszait, vagy nem kapja meg a megfelelő támogatást, bármikor kapcsolatba léphet a humánerőforrás igazgatóval. Nemzetközi telefonon: +49 711 9360 1346 és/vagy e-mailben a következő címen *hinweisgeben@bos.de* vagy közvetlenül az ügyvezető igazgatóhoz fordulhat.

Belső kapcsolattartó személy:

Director Human Resources International
BOS GmbH & Co. KG

Ernst-Heinkel-Str. 2, D-73760 Ostfildern
Germany

Telefon: +49 (0) 711 9360-1346

Email: hinweisgeben@bos.de

Külső kapcsolattartó személy:

Executive Vice President Supply Chain
BOS GmbH & Co. KG

Ernst-Heinkel-Str. 2, D-73760 Ostfildern
Germany

Telefon: +49-(0)711-9360-1646

Email: hint@bos.de

Helyi kapcsolattartó személy:

Humán Erőforrás Vezető

BOS Automotive Products Magyarország Bt.

H-9245 Mosonszolnok, Szabadság út 33.

Telefon: +36 96 575-310

Email: bejelentes@bos.de

4.4 Vizsgálat és jelentés

A bejelentett problémákat kivizsgálják, és megteszik a szükséges lépéseket. A jelen magatartási kódexben leírt elvek munkavállaló általi megsértése a helyi jogszabályoknak megfelelő munkajogi következményekkel járhat.

A magatartási kódex megsértésével kapcsolatos vizsgálatokat a lehető legnagyobb titoktartás mellett, a bejelentő fél védelmében és az adatvédelmi törvények figyelembevételével végzik.

5. ZÁRÓ RENDELKEZÉS

A BOS Csoport magatartási kódexe az aláírás napján lép hatályba. Sem egyéni sem harmadik fél követelése nem vezethető le belőle. Kizárólag a német magatartási kódex német nyelvű változata a kötelező érvényű.