



# Kodeks postępowania

Zasady postępowania Grupy BOS

*focused on customer  
- driven by innovations*

# SPIS TREŚCI

---

<b>Istota Kodeksu postępowania</b>	<b>3</b>
<b>1. Wprowadzenie</b>	<b>4</b>
1.1 Cel Kodeksu postępowania Grupy BOS	4
1.2 Podstawy	4
<b>2. Prawa człowieka, warunki pracy i majątek</b>	<b>5</b>
2.1 Odpowiedzialność osobista	5
2.2 Równość szans / etyczna rekrutacja / ochrona przed dyskryminacją	5
2.3 Uczciwe warunki pracy	6
- Zakaz pracy dzieci	
- Zakaz pracy przymusowej / swoboda wyboru miejsca pracy	
- Wolność zrzeszania się i prawo do prowadzenia negocjacji zbiorowych	
- Wynagrodzenie, wymiar czasu pracy i kwalifikacje	
2.4 Bezpieczeństwo i higiena pracy i ochrona środowiska w miejscu pracy	7
2.5 Unikanie konfliktów interesów	7
2.6 Ochrona majątku przedsiębiorstwa	7
2.7 Bezpieczeństwo informacji i ochrona danych	8
2.8 Prawa mniejszości i rdzennej ludności / prawa do ziemi	8
<b>3. Interakcje z partnerami biznesowymi</b>	<b>9</b>
3.1 Wybór partnerów biznesowych	9
3.2 Uczciwa i zrównoważona konkurencja	9
3.3 Minerale z rejonów objętych konfliktami	10
3.4 Prawo konkurencji i prawo antymonopolowe	10
3.5 Prezenty i świadczenia	10
3.6 Darowizny	10
<b>4. Przestrzeganie i wdrażanie Kodeksu postępowania</b>	<b>11</b>
4.1 Odpowiedzialność	11
4.2 Naruszenia	11
4.3 Osoby do kontaktu	12
4.4 Dochodzenie i raportowanie	12
<b>5. Postanowienia końcowe</b>	<b>13</b>

# ISTOTA KODEKSU POSTĘPOWANIA

---

Ostfildern, marzec 2023

Drodzy Pracownicy,

Grupa BOS jest przedsiębiorstwem o globalnym zasięgu. Zasady zawarte w Kodeksie postępowania stanowią wytyczne, zgodnie z którymi działamy. Kierujemy się przy tym dziesięcioma zasadami programu ONZ Global Compact, wytycznymi ONZ dotyczącymi biznesu i praw człowieka oraz wytycznymi OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych. Kodeks postępowania wyznacza standardy Grupy BOS w odniesieniu do pracowników, partnerów zewnętrznych i środowiska, w którym działamy.

Przestrzeganie prawa, wewnętrznych regulacji i poszanowanie podstawowych wartości etycznych zawsze i wszędzie (zgodność z przepisami) są podstawą naszego sukcesu gospodarczego. Kodeks postępowania służy każdemu z nas, zarówno kierownikom, jak i szeregowym pracownikom, za punkt odniesienia przy wykonywaniu codziennych obowiązków. Wyznacza nam standardy, a jednocześnie pomaga nam zachowywać się odpowiedzialnie wobec partnerów biznesowych, społeczeństwa i współpracowników. Takiego odpowiedzialnego zachowania oczekujemy również od naszych partnerów biznesowych i dostawców. Wszyscy jesteśmy odpowiedzialni za reputację BOS.

Dlatego prosimy Was, drodzy Pracownicy, o uważne przeczytanie Kodeksu postępowania i stosowanie go razem z nami jako punktu odniesienia w naszych codziennych działaniach.

Marcel Lehmann  
Dyrektor zarządzający

# 1. WPROWADZENIE

---

## 1.1. Cel Kodeksu postępowania Grupy BOS

Naszym obowiązkiem jest prowadzenie wszystkich transakcji biznesowych w sposób etyczny i zgodny z prawem w celu stworzenia środowiska opartego na wzajemnym zaufaniu zarówno pomiędzy nami, jak i z naszymi partnerami biznesowymi. Uważamy, że to podstawa długotrwałego rozwoju i sukcesu.

Grupa BOS jest zobowiązana do przestrzegania uznawanych na całym świecie praw człowieka. Oczekujemy również, że nasi partnerzy biznesowi będą przestrzegać praw człowieka, w szczególności zasad ONZ Global Compact, oraz aktywnie działać na rzecz przestrzegania i wdrażania tych zasad w całym łańcuchu wartości.

## 1.2. Podstawy

Nasza dobra reputacja i zaufanie ze strony klientów, pracowników i społeczeństwa zależą w dużej mierze od zachowania każdej osoby pracującej w naszej firmie. Każdy pracownik jest zatem w równym stopniu odpowiedzialny za przestrzeganie wartości i celów firmy oraz za odpowiednie postępowanie podczas wykonywania swoich obowiązków.

Dlatego też potrzebujemy odpowiedniego zestawu zasad i wytycznych. Niniejszy Kodeks Postępowania podsumowuje najważniejsze zasady i wytyczne, których powinni przestrzegać wszyscy pracownicy BOS. Zasady wyjaśnione w niniejszym dokumencie mają zastosowanie w kontaktach ze wszystkimi współpracownikami, klientami, dostawcami, partnerami biznesowymi i instytucjami publicznymi, we wszystkich lokalizacjach i we wszystkich jednostkach biznesowych Grupy BOS.

Oczekujemy, że wszyscy pracownicy, bez wyjątku, będą nie tylko przestrzegać wewnętrznych zasad, ale także przepisów prawa, unikać konfliktów interesów, chronić aktywa BOS oraz szanować tradycje i wartości krajów, z którymi prowadzimy interesy.

Od naszego kierownictwa oczekujemy, że jako wzór do naśladowania będzie nie tylko informować o tych zasadach, ale także dawać przykład i zachęcać swoich współpracowników do ich przestrzegania. To z kierownictwem należy się kontaktować w przypadku wątpliwości i pytań związanych z kodeksem.

## 2. PRAWA CZŁOWIEKA, WARUNKI PRACY I MAJĄTEK

---

Jesteśmy przekonani, że trwały sukces naszej rodzinnej firmy zależy w dużej mierze od kultury korporacyjnej opartej na wartościach, a każdy pracownik wnosi znaczący wkład w sukces firmy. Traktujemy nasze obowiązki bardzo poważnie i zobowiązujemy się do przestrzegania praw człowieka przysługujących naszym pracownikom. Chcemy zrobić więcej niż niezbędne minimum, jeśli chodzi o zapewnienie pracownikom odpowiednich warunków pracy.

### 2.1 Odpowiedzialność osobista

Od wszystkich pracowników Grupy BOS oczekujemy przestrzegania wymogów prawnych i wytycznych firmy, a kierowników prosimy o pełnienie funkcji wzoru do naśladowania.

Należy szanować i chronić godność osobistą każdej osoby. Wszyscy członkowie zarządu są proszeni o zapobieganie wszelkim naruszeniom kodeksu w swoich działaniach. Każdy pracownik musi zostać poinformowany o niniejszym kodeksie.

### 2.2 Równość szans / etyczna rekrutacja / ochrona przed dyskryminacją

Jako firma o globalnym zasięgu promujemy różnorodność wewnątrz firmy, jak również współpracę z pracownikami i partnerami z różnych kultur, o różnym sposobie myślenia czy różnej narodowości. Jesteśmy przekonani, że udana współpraca jest możliwa tylko przy okazywaniu sobie wzajemnego szacunku.

Nie tolerujemy żadnych przejawów dyskryminacji, nękania, molestowania seksualnego ani innych form dyskryminacji naszych pracowników ze względu na pochodzenie, narodowość, płeć, wiek, kolor skóry, religię lub światopogląd, tożsamość seksualną, niepełnosprawność, chorobę lub bycie w ciąży.

Zapewniamy równe szanse zarówno podczas rekrutacji, jak i w trakcie obowiązywania umowy o pracę.

Nie wprowadzamy w błąd ani nie oszukujemy potencjalnych pracowników w kwestii charakteru pracy. Nigdy nie pobieramy od nich opłat rekrutacyjnych i nie wykorzystujemy danych z ich dokumentów tożsamości. Na początku procesu zatrudniania kandydaci otrzymują pisemną umowę o pracę w zrozumiałym dla nich języku, jasno i uczciwie przedstawiającą ich prawa i obowiązki.

## 2. PRAWA CZŁOWIEKA, WARUNKI PRACY I MAJĄTEK

---

### 2.3 Uczciwe warunki pracy

Nie tolerujemy żadnej formy pracy przymusowej lub obowiązkowej. Zgodnie z podstawowymi standardami pracy Międzynarodowej Organizacji Pracy MOP (ILO – Core Labour Standards), zdecydowanie odrzucamy korzystanie z pracy przymusowej i bezprawną pracą obowiązkową.

Nie tolerujemy żadnej formy pracy dzieci. Zgodnie z podstawowymi standardami pracy MOP przestrzegamy dolnego wieku zatrudnienia i stanowczo sprzeciwiamy się pracy dzieci. Nie chcemy, aby dzieci nie mogły się rozwijać. Nie zgadzamy się na zagrożenie ich bezpieczeństwu i zdrowiu.

Nasi pracownicy mają swobodę wyboru miejsca zatrudnienia. Mogą w każdej chwili rozwiązać stosunek pracy zgodnie z warunkami umowy.

Przestrzegamy zasad wolności zrzeszania się i wspieramy prawo do układów zbiorowych pracy oraz zapewniamy naszym pracownikom możliwość otwartej dyskusji z kierownictwem na temat warunków pracy bez obawy, że zostaną źle potraktowani. Szanujemy prawo naszych pracowników do zrzeszania się, wstępowania do związków, wybierania swoich przedstawicieli i reprezentowania innych.

Naszą kulturę charakteryzuje pełna zaufania i konstruktywna współpraca z odpowiednimi przedstawicielami pracowników. Naszym wspólnym celem jest utrzymanie korzystnych stosunków pracy dla dobra firmy i jej pracowników.

Wynagrodzenie i świadczenia dla naszych pracowników są zgodne z podstawowymi zasadami dotyczącymi minimalnego wynagrodzenia, obowiązujących przepisów o nadgodzinach i ustawowych świadczeniach socjalnych. Nasze godziny pracy i godziny wolne od pracy są zgodne co najmniej z obowiązującym prawem, normami branżowymi lub odpowiednimi konwencjami MOP, zależnie od tego, które z nich są bardziej rygorystyczne.

Przestrzegamy obowiązujących na całym świecie krajowych przepisów dotyczących czasu pracy. Ponadto nasze przepisy dotyczące czasu pracy opisują obowiązujące zasady dotyczące okresów odpoczynku, czasu wolnego, urlopu i równowagi między pracą a życiem prywatnym, a także możliwego urlopu naukowego.

Rozwój zawodowy i podnoszenie kwalifikacji opierają się wyłącznie na osobistych osiągnięciach, indywidualnych zdolnościach i predyspozycjach danej osoby. Wynagradzamy naszych pracowników za ich indywidualne lub zbiorowe osiągnięcia zgodnie z obowiązującymi w danym zakładzie zasadami.



## 2. PRAWA CZŁOWIEKA, WARUNKI PRACY I MAJĄTEK

---

### 2.4 Bezpieczeństwo i higiena pracy i ochrona środowiska w miejscu pracy

Konsekwentnie przestrzegamy obowiązujących na całym świecie przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy.

Dzięki naszym systemom zarządzania, które obejmują system zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy wg ISO 45001 oraz system zarządzania środowiskiem wg ISO 14001, wyznaczamy również własne standardy w zakresie poprawy bezpieczeństwa pracy i zmniejszenia ryzyka wypadków. Szczegóły dotyczące tych systemów zarządzania można znaleźć w Intranecie BOS.

W ten sposób zobowiązujemy się do przestrzegania najwyższych wymogów bezpieczeństwa pracy, nawet jeśli w danym kraju dopuszcza się mniej restrykcyjne wymagania.

Wszyscy jesteśmy odpowiedzialni za ochronę ludzi i środowiska. Do obowiązków naszych pracowników należy utrzymywanie miejsca pracy w schludnym i bezpiecznym stanie, ochrona środowiska oraz oszczędne i rozważne korzystanie z dostępnych zasobów. Wszelkie nieprawidłowości należy zgłaszać kierownikowi.

### 2.5 Unikanie konfliktów interesów

Gwarantujemy, że interesy własne pracowników są zgodne z interesami firmy. Dlatego każdy pracownik powinien unikać sytuacji, które mogłyby prowadzić do konfliktu między interesami osobistymi a interesami firmy. Takie sytuacje mogą mieć miejsce np. w przypadku podejmowania działań w innych firmach lub posiadania w nich udziałów, a także w przypadku kontaktów biznesowych z przyjaciółmi lub bliskimi. Należy unikać takich relacji biznesowych i natychmiast zgłaszać je przełożonemu. Dodatkowa płatna praca mogąca stanowić konflikt interesów, powinna być wcześniej zgłoszona i zatwierdzona na piśmie przez przełożonego lub Dział HR.

### 2.6 Ochrona majątku przedsiębiorstwa

Od naszych pracowników wymagamy ochrony aktywów materialnych i niematerialnych. Aktywa te obejmują budynki, grunty, pojazdy, sprzęt biurowy, jak również know-how, patenty, innowacje, technologie i inne informacje, które są cenne dla Grupy BOS i tym samym muszą być chronione. Nasze innowacje i nasz potencjał powinny być chronione nie tylko przed kradzieżą, ale również przed kopiowaniem.

Wszystkie urządzenia mogą być wykorzystywane do celów prywatnych tylko po uzyskaniu jednoznacznej zgody.

## 2. PRAWA CZŁOWIEKA, WARUNKI PRACY I MAJĄTEK

---

### 2.7 Bezpieczeństwo informacji i ochrona danych

Zobowiązujemy naszych pracowników do zachowania w tajemnicy poufnych danych, informacji, wynalazków i know-how oraz do wykorzystywania ich wyłącznie do celów biznesowych BOS. To one stanowią podstawę naszego długofalowego sukcesu i nie mogą być w żadnej formie ujawniane osobom trzecim ani od nich pozyskiwane. To samo dotyczy danych osobowych pracowników Grupy BOS.

W celu ochrony praw osobistych naszych pracowników i klientów w zakresie wykorzystania ich danych osobowych utrzymujemy wysokie standardy ochrony danych. Zasadniczo kierujemy się niemieckimi i europejskimi standardami ochrony danych, aby zagwarantować jak najlepsze poszanowanie praw osobistych na całym świecie. Nasz Dział Ochrony Danych stara się zagwarantować zgodność wykorzystania danych osobowych z prawem oraz ochronę praw każdej osoby.

### 2.8 Prawa mniejszości i rdzennej ludności / prawa do ziemi

Szanujemy prawa społeczności lokalnych do odpowiednich warunków życia, edukacji, zatrudnienia, działań społecznych oraz prawo do swobodnej, uprzedniej i świadomej zgody (zgodnie z FPIC – Free, Prior and Informed Consent) na zmiany mające wpływ na nie oraz na ziemię, na której mieszkają, ze szczególnym uwzględnieniem istnienia grup szczególnie wrażliwych.

Nie wynajmujemy ani nie zatrudniamy służb porządkowych i ochroniarskich do ochrony mienia przedsiębiorstwa, jeśli działalność tych służb może skutkować naruszeniem praw człowieka.

Unikamy przymusowych wysiedleń i pozbawiania gruntów, lasów i wód przy nabywaniu, zagospodarowywania lub innym użytkowaniu gruntów, lasów i wód



## 3. INTERAKCJE Z PARTNERAMI BIZNESOWYMI

---

Chcemy być wiarygodnymi partnerami, zarówno podczas współpracy z naszymi klientami, dostawcami i partnerami biznesowymi, jak i wewnątrz naszej firmy. Poza naszą wiedzę, innowacyjnością i jakością naszych produktów, nasza wiarygodność opiera się na otwartości, uczciwości i przejrzystej komunikacji oraz dotrzymywaniu obietnic i umów.

### 3.1 Wybór partnerów biznesowych

Wybór naszych partnerów biznesowych (np. dostawców, usługodawców, przedstawicieli handlowych, dystrybutorów, partnerów projektowych, konsultantów) odbywa się w bezstronny sposób na podstawie ofert, które są oceniane według wcześniej określonych obiektywnych kryteriów. Sprzeciwiamy się wszelkim formom uprzywilejowania lub niekorzystnego traktowania.

Oczekujemy, że nasi partnerzy biznesowi na całym świecie będą przestrzegać zasad określonych w naszym Kodeksie postępowania, takich jak szacunek dla ludzi i środowiska, wymóg ścisłego przestrzegania prawa, zakaz korupcji i uczciwa konkurencja, oraz że będą postępować zgodnie z nimi w trakcie swoich działań biznesowych. Jest to możliwe poprzez umowne zobowiązanie się do przestrzegania naszego standardu zrównoważonego rozwoju dla dostawców lub poprzez przedstawienie dowodów na istnienie wcześniej skontrolowanego kodeksu postępowania zawierającego porównywalne zasady biznesowe.

Dalsze szczegóły są uregulowane w Kodeksie postępowania BOS – Standard zrównoważonego rozwoju dla dostawców.

### 3.2 Uczciwa i zrównoważona konkurencja

Przestrzegamy zasad uczciwej i zrównoważonej konkurencji oraz wspieramy ideę otwartych rynków i wolnego handlu. Nie należy podejmować nieuczciwych praktyk.

Nasze działania gospodarcze i finansowe są na bieżąco monitorowane wewnętrznie i podlegają kontroli firm audytorskich oraz odpowiednich organów nadzoru bankowego i finansowego.

W naszych globalnych działaniach przestrzegamy różnych zasad handlu zagranicznego, prawa podatkowego i celnego, zawsze respektujemy obowiązujące sankcje gospodarcze i jesteśmy świadomi naszej odpowiedzialności społecznej w wypełnianiu zobowiązań podatkowych i celnych.

## 3. INTERAKCJE Z PARTNERAMI BIZNESOWYMI

---

### 3.3 Minerale z rejonów objętych konfliktami

Szczególną uwagę przywiązujemy do przejrzystego dokumentowania łańcucha dostaw w zakresie minerałów z rejonów objętych konfliktami zgodnie z rozporządzeniem UE 2017/821 oraz sekcją amerykańskiej ustawy Dodda-Franka.

### 3.4 Prawo konkurencji i prawo antymonopolowe

Oczekujemy od każdego pracownika pełnego zaangażowania na rzecz uczciwej konkurencji oraz przestrzegania przepisów dotyczących konkurencji we wszystkich krajach, w których BOS prowadzi działalność. Obejmuje to również działalność w krajach, na które nałożono sankcje gospodarcze. Niedopuszczalne jest zatem zawieranie z konkurentami umów, które mogłyby wywierać wpływ na konkurencyjność. To samo dotyczy wymiany informacji na temat cen, warunków, zdolności produkcyjnych, udziałów w rynku, marż, kosztów, jak również treści oferty lub podejmowanych działań.

### 3.5 Prezenty i świadczenia

Nie tolerujemy żadnych form korupcji, przekupstwa, wymuszeń i defraudacji. Wszystkie nasze działania opierają się na uczciwym i odpowiedzialnym myśleniu i działaniu. Pracownicy, którzy pozwolą sobie na uleganie nieuczciwym wpływom klientów lub dostawców lub którzy wpływają na nich, będą pociągani do odpowiedzialności dyscyplinarnej. Gratyfikacje nie mogą wiązać się z żądaniem lub przyznaniem wynagrodzenia.

Nasi pracownicy nie mogą przyjmować nagród ani prezentów związanych z ich działaniami zawodowymi. Jeżeli pracownikowi zaproponowano nagrody lub prezenty w związku z jego działaniami zawodowymi, musi niezwłocznie poinformować o tym pracodawcę. Nigdy nie należy przyjmować prezentów w postaci pieniężnej.

### 3.6 Darowizny

Różne organizacje i instytucje zwracają się do nas z prośbą o darowizny. Darowizny są przekazywane wyłącznie za uprzednią zgodą kierownictwa. Odbiorca darowizny i jej konkretne przeznaczenie muszą być znane i możliwe do ustalenia. Również w tym przypadku należy przestrzegać zasady bezinteresowności.

## 4. PRZESTRZEGANIE I WDRAŻANIE KODEKSU POSTĘPOWANIA

---

Nasz Kodeks postępowania jest przekazywany wszystkim pracownikom. Od wszystkich pracowników BOS oczekujemy, że będą przestrzegać przepisów prawnych i wytycznych operacyjnych oraz odpowiednio dostosowywać swoje działania zawodowe.

### 4.1 Odpowiedzialność

Nasi kierownicy są zobowiązani do informowania swoich pracowników o treści i znaczeniu niniejszego Kodeksu oraz do udzielania im porad i wsparcia w przestrzeganiu naszego Kodeksu postępowania w codziennych działaniach.

Każdy pracownik Grupy BOS jest zobowiązany do przestrzegania naszego Kodeksu postępowania i uczynienia z jego zasad wiążącego standardu w codziennej pracy. W tym celu konieczne jest aktywne i stałe informowanie o istniejących wymaganiach oraz uczestniczenie w oferowanych szkoleniach.

### 4.2 Naruszenia

Naruszenia mogą mieć poważne konsekwencje dla całego przedsiębiorstwa i w zależności od okoliczności prowadzić do sankcji wynikających z prawa pracy, a nawet prawa karnego.

Wierzymy jednak, że wszyscy pracownicy będą podejmować właściwe decyzje i zgłaszać wszelkie naruszenia odpowiednim kierownikom oraz rozwiązywać je na miejscu poprzez konstruktywny dialog. Jednakże w przypadku niektórych kwestii, zwłaszcza tych dotyczących nielegalnych praktyk biznesowych, może okazać się, że lepiej jest zająć się nimi poza lokalnym środowiskiem pracy. Zarówno pracownicy, jak i osoby trzecie mogą skontaktować się z następującymi osobami:

- Kierownik
- Członkowie zarządu
- Dział HR, Dział Finansowy lub Przedstawiciele Pracowników, o ile zostali powołani.
- Osoba kontaktowa ds. Kodeksu postępowania BOS

Pracownicy, którzy w dobrej wierze zgłaszają przypadki niewłaściwego postępowania, lub podejrzewają takiego postępowania, nie powinni ponosić z tego powodu żadnych negatywnych konsekwencji. W zakresie możliwym i dozwolonym przez prawo, BOS zagwarantuje każdemu pracownikowi anonimowość zgodnie z procesem zgłaszania nieprawidłowości.

## 4. PRZESTRZEGANIE I WDRAŻANIE KODEKSU POSTĘPOWANIA

---

### 4.3 Osoby do kontaktu

Jeśli nie możesz wyrazić swoich obaw lub złożyć skargi na miejscu lub nie otrzymujesz odpowiedniego wsparcia, możesz skontaktować się z dyrektorem ds. międzynarodowych zasobów ludzkich, dzwoniąc pod numer: 49 711 9360 1346 i/lub wysyłając wiadomość na adres:

hinweisgeben@bos.de lub skontaktować się bezpośrednio z dyrektorem zarządzającym.

Osoba kontaktowa w firmie:

Dyrektor ds. międzynarodowych zasobów  
ludzkich

BOS GmbH & Co. KG

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

Niemcy

Telefon: +49 (0) 711 9360-1346

Email: hinweisgeben@bos.de

Osoba kontaktowa spoza firmy:

Wiceprezes wykonawczy ds. łańcucha  
dostaw

BOS GmbH & Co. KG

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

Niemcy

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

Email: hint@bos.de

### 4.4 Dochodzenie i raportowanie

Zgłaszane problemy są analizowane, a następnie podejmowane są konieczne działania. Naruszenie przez pracowników zasad opisanych w niniejszym Kodeksie postępowania może prowadzić do konsekwencji wynikających z prawa pracy stosownie do obowiązujących w danym miejscu przepisów.

Wszelkie dochodzenia dotyczące naruszeń Kodeksu postępowania będą prowadzone z zachowaniem najwyższej poufności, ochrony osoby zgłaszającej oraz z uwzględnieniem przepisów dotyczących prywatności danych.

## 5. POSTANOWIENIA KOŃCOWE

---

Kodeks postępowania Grupy BOS obowiązuje od dnia podpisania.

Nie można wysuwać na jego podstawie żadnych roszczeń indywidualnych ani roszczeń osób trzecich. Wiążąca jest tylko niemiecka wersja niniejszego Kodeksu postępowania.