



Code of Conduct

Kodex chování skupiny BOS

*focused on customer
- driven by innovations*

OBSAH

Význam kodexu chování	3
1. Úvod	4
1.1 Cíl kodexu chování skupiny BOS	4
1.2 Základní požadavky	4
2. Lidská práva, pracovní podmínky a majetkové hodnoty	5
2.1 Osobní zodpovědnost	5
2.2 Rovné příležitosti / etický nábor / ochrana před diskriminací	5
2.3 Férové pracovní podmínky	6
- Zákaz dětské práce	
- Zákaz nucené práce / Svobodná volba zaměstnání	
- Svoboda sdružování a právo na kolektivní vyjednávání	
- Odměňování, pracovní doba a kvalifikace	
2.4 Zdraví, bezpečnost a ochrana životního prostředí na pracovišti	7
2.5 Vyvarování se střetu zájmů	7
2.6 Ochrana firemních hodnot	7
2.7 Informační bezpečnost a ochrana údajů	8
2.8 Práva menšin a původních obyvatel / pozemková práva	8
3. Spolupráce s obchodními partnery	9
3.1 Výběr obchodních partnerů	9
3.2 Férová a udržitelná soutěž	9
3.3 Konfliktní minerály	10
3.4 Soutěžní a kartelové právo	10
3.5 Dary a pozornosti	10
3.6 Sponzorské dary	10
4. Dodržování a realizace kodexu chování	11
4.1 Zodpovědnost	11
4.2 Porušování	11
4.3 Kontaktní místa pro oznámení	12
4.4 Prověření a podávání zprávy	12
5. Závěrečné ustanovení	13

VÝZNAM KODEXU CHOVÁNÍ

Ostfildern, červen 2024

Vážení zaměstnanci,

Skupina BOS je globálně působící společnost. Kodex chování se svými pravidly a zásadami stanoví pokyny, v jejichž rámci působíme. Je založen na deseti zásadách iniciativy OSN Global Compact, obecných zásadách OSN v oblasti ekonomiky a lidských práv a směrnici OECD pro nadnárodní společnosti. Etický kodex stanovuje standardy skupiny BOS s ohledem na zaměstnance, externí partnery a naše životní prostředí.

Dodržování zákonů, dodržování interních předpisů a respektování základních etických hodnot vždy a všude (compliance) jsou základem našeho ekonomického úspěchu. Etický kodex slouží každému z nás, ať už manažerům nebo zaměstnancům, jako orientační rámec pro naši každodenní práci. Klade na nás nároky, ale zároveň by nám měl pomoci chovat se zodpovědně k obchodním partnerům, veřejnosti a kolegům. Toto odpovědné chování očekáváme i od našich obchodních partnerů a dodavatelů. Společně neseme odpovědnost za dobré jméno společnosti BOS. Prosíme vás proto, milí zaměstnanci, o pečlivé prostudování kodexu chování a o jeho společné využití, jako vodítko našeho každodenního chování.



Marcel Lehmann
Managing Director

1. ÚVOD

1.1 Cíl kodexu chování

Chceme realizovat všechny obchody eticky a právně bezchybně, s cílem manifestovat vzájemnou důvěru mezi námi a našimi obchodními partnery, ale i uvnitř společnosti. V tom vidíme centrální základ pro dlouhodobý úspěch společnosti.

Skupina BOS se zavazuje respektovat mezinárodně uznávaná lidská práva. Očekáváme též od našich obchodních partnerů dodržování lidských práv, zejména OSN Global Compact, a aktivně usilujeme o dodržování a realizaci těchto zásad v hodnotovém řetězci.

1.2. Základní požadavky

Naše dobré jméno, naše reputace a důvěra našich zákazníků, našich zaměstnanců a veřejnosti se významně odvíjí od chování každého jednotlivce v naší společnosti. Každý zaměstnanec je proto stejným dílem zodpovědný za povědomí o hodnotách a cílech společnosti a jedná podle toho na svém poli zodpovědnosti.

Proto jsou potřeba spolehlivá pravidla. Tento kodex chování zahrnuje nejdůležitější pravidla a směrnice, které platí celosvětově pro všechny zaměstnance BOS. Zásady vysvětlené v tomto dokumentu platí při jednání se všemi kolegy, zákazníky, dodavateli, obchodními partnery a veřejnými orgány po celém světě, ve všech závodech a ve všech obchodních oblastech skupiny BOS.

Očekáváme od všech zaměstnanců, bez výjimek, dodržování interních pravidel a také všech zákonů, zabraňování střetů zájmů, ochranu majetkových hodnot BOS, zohledňování a respektování tradic a hodnot zemí, ve kterých uskutečňujeme obchody.

Od našich vedoucích pracovníků požadujeme, že půjdou příkladem a že tato pravidla nejen komunikují, ale že je sami dodržují a požadují je od svých spolupracovníků. Oni jsou prvními kontaktními osobami pro všechny otázky související s tímto kodexem.

Z důvodu lepší čitelnosti jsou všechny výrazy, které nejsou genderově neutrální, použity v mužské podobě. Samozřejmě, že tyto pojmy vždy znamenají všechna pohlaví; například pojem „zaměstnanec“ vždy znamená ženy, muže a ostatní menšiny.

2. LIDSKÁ PRÁVA, PRACOVNÍ PODMÍNKY, MAJETKOVÉ HODNOTY

Jsme přesvědčeni, že stabilní úspěch naší rodinné společnosti závisí ve vysoké míře na firemní kultuře, která je založená na hodnotách a každý jednotlivý zaměstnanec přispívá důležitým dílem k úspěchu společnosti. Proto bereme naši odpovědnost obzvláště vážně a zavazujeme se respektovat a dodržovat mezinárodně uznávaná lidská práva našich zaměstnanců a třetích stran. Naším cílem je překračovat minimální standardy našich pracovních podmínek a nedopouštět se porušování lidských práv.

2.1 Osobní zodpovědnost

Očekáváme, že všichni zaměstnanci skupiny BOS dodržují právní předpisy a provozní směrnice.

Vedoucí pracovníci jsou přitom obzvláště vyzýváni plnit svou příkladnou roli. Přitom je nutné respektovat a chránit osobní důstojnost každého jednotlivce. Vedoucí pracovníci jsou vyzýváni zabránit porušování zásad toho kodexu ve svých oblastech. Každý zaměstnanec musí být výslovně na tuto směrnici upozorněn.

2.2 Rovné příležitosti / etický nábor / ochrana před diskriminací

Jako globálně aktivní společnost podporujeme rozmanitost ve společnosti a spolupráci se zaměstnanci a partnery z různých kultur, způsobů myšlení nebo národností a jsme přesvědčeni, že úspěšná spolupráce je možná pouze se vzájemným respektem a s respektem k jednotlivci.

Pojem „zaměstnanec“ platí jak pro stálé interní zaměstnance, stejně jako pro spolupracovníky na volné noze nebo pro externisty.

Netolerujeme znevýhodňování, obtěžování, sexuální obtěžování nebo jiné formy diskriminace našich zaměstnanců na základě původu, národnosti, pohlaví, věku, barvy pleti, náboženského vyznání nebo přesvědčení, sexuální identity, zdravotního postižení, nemoci nebo těhotenství.

Stejně rovné příležitosti zachováváme jak při hledání nových zaměstnanců, tak v průběhu pracovního poměru.

Potenciální zaměstnance neklameme ani nepodvádíme ohledně povahy práce. Nikdy jim neúčtujeme náborové poplatky a nikdy jim nevezmeme osobní doklady. Na začátku náborového procesu obdrží uchazeči písemnou pracovní smlouvu v jazyce, kterému rozumějí, v níž jsou jasně a poctivě uvedena jejich práva a povinnosti.

2. LIDSKÁ PRÁVA, PRACOVNÍ PODMÍNKY, MAJETKOVÉ HODNOTY

2.3 Férové pracovní podmínky

Netolerujeme žádnou formu nucené nebo povinné práce. V souladu se základními pracovními normami ILO přísně odmítáme nucenou nebo nelegální povinnou práci.

Netolerujeme žádnou formu dětské práce. V souladu se základními pracovními normami ILO dodržujeme minimální věk pro zaměstnání a přísně odmítáme dětskou práci. Děti zaměstnáváme až po ukončení povinné školní docházky nebo nejdříve od 16 let, aby děti nebyly omezovány ve svém vývoji a nebyla ohrožena jejich bezpečnost a zdraví.

Naši zaměstnanci mají možnost svobodné volby zaměstnání. Svůj pracovní poměr mohou kdykoli ukončit s přiměřenou výpovědní lhůtou.

Uznáváme svobodu sdružování a práva na kolektivní vyjednávání a zajišťujeme, aby naši zaměstnanci mohli otevřeně diskutovat o pracovních podmínkách s vedením bez obav ze znevýhodnění. Respektujeme právo našich zaměstnanců sdružovat se, vstupovat, jmenovat a být voleni do odborové organizace.

Naše kultura se vyznačuje důvěryhodnou a konstruktivní spoluprací s příslušnými zástupci zaměstnanců. Společným cílem je zachovat udržitelnou spolupráci ve prospěch společnosti a zaměstnanců.

Odměňování a benefity pro naše zaměstnance jsou v souladu se základními zásadami týkající se minimální mzdy, platných předpisů o přesčasech a zákonných sociálních dávek. Naše pracovní a mimopracovní doba odpovídá minimálně platným zákonům, průmyslovým standardům nebo příslušným úmluvám ILO, podle toho, co je přísnější. Zaručujeme stejnou odměnu za stejnou práci bez ohledu na pohlaví.

Dodržujeme celosvětově platné národní předpisy ohledně pracovní doby. Naše směrnice popisuje detailně platné zásady týkající se přestávek, volného času, dovolené a Work-Life-Balance a možného Sabbatical.

Profesní rozvoj a kvalifikace jsou založeny výhradně na osobním výkonu, individuálních schopnostech a osobní vhodnosti jednotlivce. Odměňujeme naše zaměstnance za jejich individuální nebo kolektivní výkony v souladu s místními pravidly.

2. LIDSKÁ PRÁVA, PRACOVNÍ PODMÍNKY, MAJETKOVÉ HODNOTY

2.4 Zdraví, bezpečnost a ochrana životního prostředí na pracovišti

Důsledně dodržujeme platné zákony o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci všude na světě.

S naším systémem ochrany životního prostředí a bezpečnosti práce (USGA), který obsahuje řízený systém v oblasti bezpečnosti práce dle ISO 45001 a systém environmentálního managementu dle ISO 14001, stanovujeme nad rámec vlastní standardy ke zlepšení bezpečnosti práce a ke snižování rizik pracovních úrazů.

Tím se zavazujeme k dodržování nejvyšších nároků pro bezpečnost práce, nezávisle na tom, zda by byly pro jednotlivé země nižší nároky přípustné.

Všichni jsme spoluzodpovědní za ochranu člověka a životního prostředí. Je úkolem našich zaměstnanců své pracoviště udržovat v čistém a bezpečném stavu, chránit životní prostředí a zacházet šetrně a opatrně se stávajícími zdroji. Abnormality je potřeba hlásit nadřízenému.

2.5 Zabránění střetu zájmů

Dbáme na to, aby byly vlastní zájmy zaměstnanců v souladu se zájmy společnosti. Proto by se měl každý zaměstnanec vyhnout situacím, které by mohly vést ke konfliktu mezi osobním zájmem a zájmem společnosti. K tomu by například mohlo docházet při činnosti nebo účasti v jiných společnostech nebo při obchodech s přáteli nebo příbuznými. Takovým obchodním vztahům je potřeba se vyhnout nebo je okamžitě nahlásit nadřízenému. Placenou vedlejší činnost je proto potřeba předtím nechat písemně schválit od nadřízeného resp. od P & C oddělení.

2.6 Ochrana firemních hodnot

Požadujeme od našich zaměstnanců, aby chránili hmotný a nehmotný majetek. K tomuto majetku patří mj. budovy, pozemky, vozidla, kancelářská zařízení, ale také Know-how, patenty, technologie a jiné, pro skupinu BOS hodnotné informace, které je potřeba chránit. Naše inovace a schopnosti je potřeba chránit nejen před odcizením ale také před paděláním.

Všechna zařízení se smí použít pro soukromé účely pouze s výslovným souhlasem.

2. LIDSKÁ PRÁVA, PRACOVNÍ PODMÍNKY, MAJETKOVÉ HODNOTY

2.7 Zacházení s informacemi a ochrana dat

Požadujeme, aby naši zaměstnanci zachovali důvěrná data, informace, vynálezy a Know-how v tajnosti a využili je pouze k obchodním účelům. Tyto informace jsou základem pro náš dlouhodobý úspěch a nesmí být předány dál třetím osobám nebo být od nich požadovány. Totéž platí i pro osobní data zaměstnanců skupiny BOS.

V zájmu ochrany osobních práv našich zaměstnanců a zákazníků ohledně použití jejich osobních údajů dodržujeme vysoké standardy ochrany údajů. Vycházíme zásadně z německých a evropských standardů ochrany údajů, abychom zajistili nejlepší možné dodržování osobních práv po celém světě.

Naše ochrana údajů zajišťuje, že osobní údaje jsou použity v souladu se zákonem a že jsou zachována práva každého jednotlivce.

2.8 Práva menšin a původních obyvatel / pozemková práva

Respektujeme a ctíme práva místních komunit na důstojné životní podmínky, vzdělání, zaměstnání, sociální aktivity a právo na svobodný, předchozí a informovaný souhlas (FPIC) s vývojem, který ovlivňuje je, jejich půdu a zemi, ve které žijí, se zvláštním ohledem na přítomnost zranitelných skupin.

Nenajímáme ani nezaměstnáváme soukromé nebo veřejné bezpečnostní pracovníky k ochraně podnikatelského projektu, pokud nasazení bezpečnostních sil může vést k porušování lidských práv z důvodu nedostatečného proškolení nebo kontroly ze strany společnosti.

Vyhýbáme se nucenému vystěhovávání a odnímání půdy, lesů a vod při získávání, rozvoji nebo jiném využívání půdy, lesů a vod.

3. SPOLUPRÁCE S OBCHODNÍMI PARTNERY

Chceme být spolehlivým partnerem, jak ve spolupráci s našimi zákazníky, dodavateli a obchodními partnery, tak také uvnitř naší společnosti. K tomu patří, kromě naší kompetence, inovační síly a kvality našich výrobků, otevřená, čestná a transparentní komunikace a dodržování našich závazků a smluvních vztahů.

3.1 Výběr obchodních partnerů

Výběr našich obchodních partnerů (např. dodavatelů, poskytovatelů služeb, obchodních zástupců, distributorů, projektových partnerů, konzultantů) probíhá nestranně na základě nabídek, které jsou hodnoceny podle předem stanovených objektivních kritérií. Odmítáme jakékoli neobjektivní upřednostňování nebo znevýhodňování.

Očekáváme, že naši obchodní partneři po celém světě budou respektovat zásady uvedené v našem Kodexu chování, jako je respekt k lidem a životnímu prostředí, zásada přísného dodržování zákonů, zákaz korupce a poctivost v hospodářské soutěži, a budou podle toho jednat v rámci svých obchodních aktivit. Toho lze dosáhnout smluvním závazkem k dodržování našeho standardu udržitelnosti pro dodavatele nebo doložením předem auditovaného kodexu chování obsahujícího srovnatelné obchodní zásady.

Další podrobnosti jsou uvedeny v Kodexu chování BOS - Standard udržitelnosti pro dodavatele.

3.2 Férová a udržitelná soutěž

Jednáme v souladu s pravidly férové soutěže a podporujeme myšlenku otevřených trhů a svobodného obchodu. Nekalých praktik je třeba se vyvarovat.

Naše ekonomické a finanční aktivity jsou průběžně interně monitorovány a podléhají kontrole auditorských společností a příslušných orgánů bankovního a finančního dohledu.

Při svých celosvětových činnostech dodržujeme pravidla zahraničního obchodu, daňového a celního práva, dodržujeme vždy povinné hospodářské sankce a jsme si vědomi naší společenské odpovědnosti při plnění našich daňových a celních povinností.

3. SPOLUPRÁCE S OBCHODNÍMI PARTNERY

3.3 Konfliktní minerály

Zvláštní pozornost klademe na transparentní dokumentaci dodavatelského řetězce pro konfliktní minerály („Conflict Minerals“) v souladu s nařízením EU 2017/821 a US-amerického zákona „Dodd-Frank Act, Section 1502“.

3.4 Soutěžní a kartelové právo

Očekáváme, že se každý zaměstnanec, bez výjimky, zavazuje ke spravedlivé hospodářské soutěži a že dodržuje soutěžně právní pravidla všech zemí, ve kterých je BOS obchodně aktivní. To zahrnuje také podnikání v zemích, proti nimž byly uvaleny hospodářské sankce. Je proto nepřípustné učinit s jinými soutěžícími dohody, které mohou ovlivnit soutěž.

Totéž platí pro výměnu informací ohledně cen, podmínek, kapacit, tržních podílů, marží, nákladů a obsahu nebo chování nabídek.

3.5 Dary a pozornosti

Netolerujeme žádnou formu korupce, úplatkářství, vydírání a zpronevěry. Všechny naše aktivity se nesou v čestném a zodpovědném myšlení a jednání. Zaměstnance, kteří se nechají nečestným způsobem zákazníky nebo dodavateli ovlivnit nebo ovlivňují je, se musí disciplinárně zodpovídat. Žádné pozornosti nesmí být spojené s vymáháním nebo udělením protislužeb.

Naši zaměstnanci nesmí přijímat odměny nebo dary související s jejich prací. Pokud jsou zaměstnancům nabízeny odměny nebo dary v souvislosti s jejich profesní činností, musí o tom okamžitě informovat zaměstnavatele. Peněžité dary jsou zásadně zakázané.

3.6 Sponzorské dary

Jsme oslovováni různými organizacemi a institucemi ohledně sponzorských darů. Sponzorské dary jsou dány pouze po předchozím souhlasu vedení společnosti. Přitom je nutné, aby byl příjemce sponzorského daru a konkrétní účel známý a srozumitelný. I tady je potřeba dbát principu nezištného jednání.

4. DODRŽOVÁNÍ A REALIZACE KODEXU CHOVÁNÍ

Náš kodex chování je sdělen všem zaměstnancům. Očekáváme, že všichni zaměstnanci v BOS dodržují zákonné předpisy a firemní směrnice a sladí odpovídajícím způsobem své profesní aktivity s tímto kodexem.

4.1 Zodpovědnost

Naši manažeři jsou povinni informovat své spolupracovníky o obsahu a významu tohoto kodexu a poradit a podpořit je v dodržování našeho kodexu chování při každodenních činnostech.

Každý zaměstnanec skupiny BOS je povinen dodržovat náš kodex chování a učinit z jeho zásad závazný standard pro plnění svých každodenních úkolů. K tomu je nutné, aby se každý aktivně a průběžně informoval ohledně aktuálních požadavků a účastnil se nabízených školení.

4.2 Porušování

Porušování může mít závažné důsledky pro celou společnost a podle závislosti na okolnostech, mohou vést k pracovněprávním nebo také k trestněprávním sankcím.

Věříme ovšem tomu, že všichni zaměstnanci učiní správná rozhodnutí a případné porušování nahlásí příslušnému nadřízenému a řeší takovou událost v konstruktivním dialogu na místě. U některých témat – obzvláště takových, které se týkají ilegálních obchodních praktik – může být vhodnější řešit situaci mimo lokální pracovní prostředí. Následující kontakty jsou k dispozici jak zaměstnancům, tak i třetím osobám:

- Váš nadřízený
- Vaše vedení společnosti
- Vaše personální -, finanční oddělení nebo – pokud je k dispozici – Váš zástupce zaměstnanců
- Kontaktní osoba pro kodex chování v BOS

Zaměstnanci, kteří v dobré víře nahlásí skutečné pochybení nebo podezření na pochybení, nesmí kvůli tomu utrpět žádné postížení. Pokud je to možné a zákonem přípustné, bude společnost BOS, v rámci takzvaného Whistleblowing procesu, zachovávat identitu zaměstnance v důvěrnosti.

4. DODRŽOVÁNÍ A REALIZACE KODEXU CHOVÁNÍ

4.3 Kontaktní místa pro oznámení

Pokud nemůžete řešit své námitky, tipy, obavy nebo stížnosti na místě nebo tam nenaleznete vhodnou podporu, můžete nás kontaktovat následujícími způsoby (také anonymně).



System oznamovatelů BOS

Případně můžete kontaktovat přímo Managing Directora nebo následující kontaktní osoby:

Vice President People & Culture Int.
BOS GmbH & Co. KG
Ernst-Heinkel-Str. 2, D-73760 Ostfildern
Telefon: +49 (0) 711 9360-1522
Email: hinweisgeben@bos.de

Executive Vice President Supply Chain
BOS GmbH & Co. KG
Ernst-Heinkel-Str. 2, D-73760 Ostfildern
Telefon: +49-(0)711-9360-1646

4.4 Prověření a podávání zprávy

Ohlášené případy se prověřují a zahajují se nezbytné kroky. Porušování zásad popsané v kodexu ze strany zaměstnanců mohou vést k pracovníprávním a trestněprávním důsledkům v souladu s místní legislativou.

Při vyšetřování porušování kodexu chování se dbá na co nejvíce možnou důvěrnost, ochranu oznamovatele a zohlednění předpisů na ochranu osobních údajů.

5. ZÁVĚREČNÉ USTANOVENÍ

Kodex chování skupiny BOS vstupuje v platnosti dnem jeho podpisu. Nelze z něj odvodit žádné individuální nároky ani nároky třetích stran. Závazná je pouze německá verze kodexu.