



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	5
2.3 Condiciones justas de trabajo	5
- Prohibición de trabajo infantil	
- Prohibición de trabajo forzoso	
- 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	6
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	7
3. Interacción con Socios Comerciales	8
3.1 Proveedores	8
3.2 Competencia justa y sostenible	8
3.3 Conflicto de minerales	9
3.4 Ley antimonopolio y de competencia	9
3.5 Obsequios y beneficios	9
3.6 Donaciones	9
4. Cumplimiento e Implementación del Código de conducta	10
4.1 Responsabilidad	10
4.2 Violaciones	10
4.3 Persona de contacto	11
4.4 Investigación y reporte	11
5. Cláusula final	12

IMPORTANCIA DEL CODIGO DE CONDUCTA

Ostfildern, Febrero 2021.

Estimados colaboradores,

Basado en las actividades internacionales de Grupo BOS se continuaron desarrollando y determinando los principios y normas básicas de acuerdo a lo que nos gustaría trabajar en equipo con BOS - hoy y en el futuro. El Código de conducta BOS en gran medida fue basado en los diez principios de “Pacto Global de las Naciones Unidas” (www.unglobalcompact.org), los principios UN rectores para las empresas y los derechos humanos, y la guía multinacional para empresas OECD.

Resume el elevado estándar de Grupo BOS con respecto a nuestros empleados, nuestro medio ambiente y nuestros socios comerciales externos.

El Código de conducta nos ayuda a cada uno de nosotros de marco de orientación, ya sea un directivo o un empleado, para el trabajo día a día. Es la unión entre cada uno de nosotros y al mismo tiempo nos ayuda a llevar a cabo en práctica una conducta responsable con nuestros compañeros internos de la compañía como con los externos. También esperamos un comportamiento responsable de nuestros proveedores y socios comerciales externos. Todos nosotros somos responsables del prestigio de BOS.

Por último, pero no menos importante, el cumplimiento consecuente de un “Código de conducta” es un componente imprescindible para la certificación según IATF 16949, el sistema que ha reemplazado a la certificación ISO/TS 16949, por lo tanto, es un requisito a cumplir para cada proveedor dentro de la industria automotriz.

Por esta razón, estimados colaboradores les pedimos observen detenidamente este Código de conducta, utilizándolo en común como guía de nuestra conducta diaria.



Stefan Grein
Presidente del Consejo Directivo

1. INTRODUCCION

1.1 Importancia 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 obedecer 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.

2. DERECHOS HUMANOS, CONDICIONES DE TRABAJO Y PATRIMONIO

Estamos convencidos de que el éxito sostenido de nuestra empresa depende en gran medida de una filosofía empresarial basada en los valores, y de que todos los empleados contribuyen de manera importante al éxito de la compañía. Por esta razón tomamos muy en serio nuestra responsabilidad, comprometiéndonos a cumplir los derechos humanos internacionalmente reconocidos.

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

No toleramos ninguna desventaja, acoso, acoso sexual u otras formas de discriminación contra nuestros empleados por motivos de raza o afiliación étnica, género, religión o visión del mundo, discapacidad, edad, identidad sexual o haber tenido COVID-19. Como compañía mundial promovemos la diversidad dentro de la empresa y cooperación con colaboradores y socios de diferentes culturas, paradigmas o nacionalidades y estamos convencidos de que la colaboración exitosa solo es posible con respeto mutuo y apoyo de cada individuo.

2.3 Condiciones justas de trabajo

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 el trabajo infantil. De acuerdo a los estándares de ILO con el trabajo básico cumplimos con la edad mínima para trabajar y rechazamos estrictamente a los menores de edad.

Reconocemos el derecho de todos los colaboradores a formar representaciones de empleados y a entablar negociaciones colectivas para regular las condiciones laborales.

2. DERECHOS HUMANOS, CONDICIONES DE TRABAJO Y PATRIMONIO

Nuestra cultura se caracteriza por confianza y constructiva colaboración con las respectivas representaciones de los empleados. El objetivo común es mantener una cooperación sostenible en beneficio de la empresa y los empleados. Compensamos a nuestros empleados de manera justa, tanto interna como externamente. Somos un lugar donde se siguen los salarios mínimos y las normas legalmente garantizados.

Cumplimos con las regulaciones nacionales de trabajo a tiempo aplicables en todo el mundo. Además, nuestras regulaciones de trabajo a tiempo describen los principios aplicables con respecto a periodos de descanso, tiempo libre, vacaciones y equilibrio vital, así como posibles sabáticos.

El desarrollo y la certificación profesional se basan únicamente en el desempeño personal, habilidad individual e idoneidad personal. Retribuimos a nuestros colaboradores por su desempeño individual o colectivo de acuerdo con los principios locales.

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. DERECHOS HUMANOS, CONDICIONES DE TRABAJO Y PATRIMONIO

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 Uso 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.

2.7 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.

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 Proveedores

Se espera que nuestros proveedores respeten los derechos humanos durante los negocios. Para BOS, el compromiso de los proveedores por cumplir con su responsabilidad social y en particular cumplir con las normas laborales fundamentales de la ILO es una condición para relaciones comerciales duraderas.

Hemos establecido una etapa del proceso de gestión de riesgos para promover el cumplimiento de las normas sociales. Nuestros términos y condiciones generales requieren respetar las normas para la convivencia humana con los proveedores y a su vez exigirlos a nuestros proveedores.

Examinamos todas las ofertas de nuestros proveedores de manera justa e imparcial. La adjudicación y liquidación de una orden se efectúa estrictamente según criterios razonables y adecuados. Se llega a los acuerdos de modo completo y concluyente, con modificaciones y suplementos bien documentados. Todos los empleados deben atenerse al reglamento interno con el fin de garantizar un doble control, es decir, el principio del control dual.

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 (“Conflict Minerals”) según 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 deshonesto 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:

- Tu gerente
- La alta dirección
- 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 Persona 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.

Persona de contacto:
Director Human Resources International
BOS GmbH & Co. KG
Ernst-Heinkel-Str. 2
D-73760 Ostfildern

Telefon: +49-(0)711-9360-1346
Mail: hinweisgeben@bos.de
www.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 de la parte 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 Alemán de este código de conducta puede ser modificable.