



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
2. Liderazgo y colaboración en BOS	5
2.1 Responsabilidad personal	5
2.2 Respeto mutuo	5
2.3 Condiciones de trabajo justas	5
2.4 Evitar conflictos de intereses	6
2.5 Uso de los activos de la empresa	6
2.6 Uso de la información	6
2.7 Seguridad laboral, protección de la salud y del medio ambiente	7
3. Colaboración en BOS	8
3.1 Selección de los proveedores	8
3.2 Competencia leal	8
3.3 Ley sobre competencia	8
3.4 Obsequios, atenciones y subvenciones	9
3.5 Donaciones	9
4. Cumplir con el Código de conducta	10
4.1 Infracciones	10
4.2 Persona de contacto	10


Importancia del Código de conducta

En el contexto de las actividades internacionales del Grupo BOS se continuaron desarrollando y determinando las normas básicas y los principios según los cuales queremos trabajar en BOS - hoy y en el futuro -. El Código de conducta BOS se inspira en gran medida en el „Pacto Global “ de las Naciones Unidas (www.unglobalcompact.org) y resume el elevado estándar uniforme del Grupo BOS con respecto a nuestros empleados, nuestro medio ambiente y nuestros socios comerciales externos.

El Código de conducta nos sirve a todos nosotros de marco de orientación, ya sea un directivo o un empleado, para el trabajo cotidiano. Es el objetivo que nos marcamos nosotros mismos. Al mismo tiempo, el Código nos ayuda a poner en práctica una conducta responsable no solo hacia el exterior, con los socios comerciales y el público, sino también hacia el interior en nuestro trato mutuo. Todos nosotros somos responsables del prestigio de BOS.

El cumplimiento consecuente de un „Código de conducta“ es, además, un componente imprescindible para la certificación según IATF 16949, el sistema que ha reemplazado a la norma ISO/TS 16949 y que, por lo tanto, es un requisito a cumplir por todo proveedor en la industria del automóvil.

Por esta razón, estimadas empleadas, estimados empleados, les rogamos lean detenidamente este Código de conducta, utilizándolo en común como guía de nuestra conducta diaria.


Stefan Grein
Presidente del Directorio

1. Requisitos esenciales

Nuestro renombre, nuestra buena reputación y la confianza de nuestros clientes, empleados y del público dependen de manera decisiva del comportamiento individual de cada uno en la empresa. Por lo tanto, todo empleado es en igual medida responsable de comprometerse con los valores y objetivos de la empresa y de actuar de conformidad con ellos en su ámbito de responsabilidad.

Por ello necesitamos una normativa fiable. El presente Código de conducta resume las disposiciones y directivas más importantes aplicables a nivel mundial y que son válidas para todos los empleados de BOS.

Aparte de las directivas internas, esperamos de todos los empleados, sin excepción, que observen igualmente las disposiciones, eviten los conflictos de intereses, protejan los activos de BOS, teniendo en cuenta y respetando al mismo tiempo las costumbres y valores de los países en donde llevamos a cabo actividades comerciales.

Debido a su función ejemplarizante, exigimos a nuestros directivos que no solo comuniquen estas reglas en la forma debida, sino que ellos mismos den ejemplo del cumplimiento de dichas reglas y exijan el cumplimiento a sus trabajadores. Ellos son los interlocutores principales para cualquier cuestión relativa a este Código.

Nuestro objetivo es realizar nuestras actividades comerciales de modo ética y jurídicamente impecable con objeto de manifestar tanto frente a nuestros socios comerciales como en el trato interno de la empresa, un clima de confianza recíproca. Esto nos parece un factor fundamental para un éxito empresarial a largo plazo. .

2. Liderazgo y colaboración en BOS

Estamos convencidos de que el éxito sostenido de nuestra empresa familiar 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, a 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 Respeto mutuo

No permitimos ningún trato diferente entre nuestros empleados en razón de su género, edad, color de piel, nacionalidad, religión, trasfondo social, discapacidad u orientación sexual. Como empresa global que somos, colaboramos con trabajadores y socios comerciales de distintas culturas o nacionalidades y formas de pensar. Por consiguiente, estamos convencidos de que una colaboración de éxito solo es posible a base del respeto mutuo hacia los individuos.

2.3 Condiciones de trabajo justas

Cumplimos todas las normas válidas y vigentes en relación a la jornada y horarios laborales. Además, nos atenemos a los salarios mínimos garantizados por la ley, brindando a todos los empleados unas condiciones de trabajo justas y conformes a los requisitos legales. Rechazamos todo tipo de trabajo forzoso o infantil. El desarrollo profesional se basa exclusivamente en el rendimiento, las capacidades y la aptitud personal del individuo.

2. Liderazgo y colaboración en BOS

2.4 Evitar conflictos de intereses

Nos encargamos de que los intereses propios de los empleados estén en consonancia 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.

2.5 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.

2.6 Uso de la información

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.

2. Liderazgo y colaboración en BOS

2.7 Seguridad laboral, protección de la salud y del medio ambiente

Todos somos responsables de la protección del hombre y del medio ambiente. Es tarea de nuestros empleados conservar sus puestos de trabajo en un estado ordenado y seguro, proteger el medio ambiente y hacer un uso cuidadoso y económico de los recursos existentes. Cualquier anomalía deberá notificarse al directivo competente.

Parte integrante de ello es tanto nuestro sistema de gestión medioambiental según norma ISO 14001 con nuestros principios de política medioambiental, como las directivas sobre la seguridad en el trabajo. BOS está comprometida con el cumplimiento de los estándares más exigentes de la seguridad laboral, independientemente de que a nivel internacional o nacional estén permitidos requisitos menos rigurosos.

3. Colaboración en 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.

3.1 Selección de los 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 leal

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.

Prestamos una atención especial a la documentación transparente de la cadena de suministro para minerales conflictivos („Conflict Minerals“) según la ley estadounidense “Dodd-Frank, sección 1502”.

3.3 Ley sobre 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 desempeña 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. Colaboración en BOS

3.4 Obsequios, atenciones y subvenciones

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.

3.5 Donaciones

Distintas 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. Cumplir con el Código de conducta

Esperamos que todos los empleados de la BOS cumplan con las disposiciones legales y normas de la empresa. Nuestros directivos están llamados a apoyar a sus empleados con el fin de observar nuestro Código de conducta. Las infracciones pueden conllevar graves consecuencias para toda la empresa y llevar, conforme a las circunstancias, a sanciones disciplinarias o incluso penales.

4.1 Infracciones

No obstante confiamos en que todos los empleados tomen buenas decisiones, notificando a sus superiores competentes las posibles infracciones y solucionando los asuntos in situ mediante diálogos constructivos. Sin embargo, con respecto a ciertos temas, en particular si están relacionados con prácticas empresariales ilícitas, puede resultar conveniente considerarlos fuera del ámbito local de trabajo. Los siguientes servicios están a disposición tanto de los empleados como de terceros:

- su superior
- su dirección
- sus departamentos de Recursos Humanos, Finanzas o, si existe, la representación de los empleados.

Los empleados que, de buena fe, informen de una mala conducta real o supuesta no deben sufrir ningún perjuicio por ello. En la medida de lo posible y legalmente admisible, la empresa tratará la identidad del empleado de forma confidencial.

4.2 Persona de contacto

En caso de que usted no pueda 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. En caso de investigaciones por motivo de infracciones contra el Código de conducta se asegura la máxima confidencialidad, protección de la persona notificante y la consideración de las disposiciones legales sobre la protección de datos.

Persona de contacto:
Director Internacional de Recursos Humanos
BOS GmbH & Co. KG
Ernst-Heinkel-Str. 2
D-73760 Ostfildern

Tel. +49 711 9360 1346
Correo electrónico:
hinweisgeben@bos.de
www.bos.de

BOS Automotive Products Irapuato S.A. DE C.V.

Calle San Lorenzo No. 627 . Parque Industrial Castro del Rio . Irapuato Gto., C.P. 36810 Mexico
Tel. +52 462 606 74 00 . Fax +52 462 606 74 01 . info@bos.de . www.bos.de