



Code of Conduct

Etikai kódex BOS-csoport

*focused on customer
- driven by innovations*

Tartalomjegyzék

Az etikai kódex jelentősége	3
1. Bevezetés	4
1.1 A BOS-csoport Etikai Kódexének célja	4
1.2 Alapelvek	4
2. Emberi jogok, munkakörülmények, eszközök	5
2.1 Személyes felelősség	5
2.2 Védelem a diszkrimináció ellen	5
2.3 Korrekt munkakörülmények	5
- A gyermekmunka tilalma	
- A kényszermunka tilalma	
- Egyesülési szabadság és kollektív tárgyalásokhoz való jog	
- Díjazás, munkaidő és képesítések	
2.4 Egészség, biztonság, környezetvédelem a munkahelyen	6
2.5 Érdekkellentétek megakadályozása	7
2.6 Vállalati értékek védelme	7
2.7 Információbiztonság és adatvédelem	7
3. Együttműködés a partnerekkel	8
3.1 Beszállítók	8
3.2 Tisztességes és fenntartható verseny	8
3.3 Konfliktus-ásványok	9
3.4 Verseny- és kartelljog	9
3.5 Ajándékok és juttatások	9
3.6 Adományok	9
4. A magatartási kódex betartása és végrehajtása	10
4.1 Felelősség	10
4.2 Szabálysértések	10
4.3 Kapcsolat	11
4.4 Vizsgálat és bejelentés	11
5. Záró rendelkezés	12

AZ ETIKAI KÓDEX JELENTŐSÉGE

Ostfildern, Februar 2021

Kedves Munkatársnők, Kedves Munkatársak!

Etikai kódexünk továbbfejlesztése a BOS csoport nemzetközi tevékenységeinek fényében történt meg. Az etikai kódex meghatározza, hogy hogy milyen alapszabályok és elvek szerint akarunk a BOS-nál közös munkát végezni – jelenleg és a jövőben.

A BOS magatartási kódex alapját főként az ENSZ Globális Paktumának (www.unglobalcompact.org) 10 alapelve, az ENSZ üzleti és emberi jogi irányelvei, valamint az OECD multinacionális vállalkozásokra vonatkozó iránymutatásai képezik, és képviseli a BOS csoport egységesen magas színvonalát munkatársaink, környezetünk, illetve külső partnereink tekintetében.

Legyen szó vezetőről vagy munkatársról, az etikai kódex mindnyájunknak támpontként szolgál és segíti napi munkánkat. Igényt támaszt felénk, azonban segítséget is nyújt abban, hogy felelősségteljes magatartást gyakoroljunk az üzleti partnerekkel, a nyilvánossággal és a munkatársainkkal szemben. A BOS tekintélyéért mindannyian közösen vállalunk felelősséget.

Végül a magatartási kódex következetes betartása elengedhetetlen része a sikeres IATF 16949 tanúsítvány megszerzésének. E szabvány az ISO/TS 16949 utódrendszere, így minden autóipari beszállító számára követelmény a megszerzése.

Ezért kérjük minden kedves munkatársunkat, hogy figyelmesen olvassák el az etikai kódexet és használják velünk együtt mindennapi együttműködésünk alapjaként.



Stefan Grein
Ügyvezetés Elnöke

1. BEVEZETÉS

1.1 A BOS-csoport Etikai Kódexének célja

Célunk, hogy minden üzleti tevékenységet etikailag és jogilag kifogástalan módon folytassunk azért, hogy mind az üzleti partnereinkkel mind pedig a belső ügyletekben kölcsönös bizalmat tanúsítsunk. Ezt a hosszú távú vállalati siker központi alapjának tekintjük.

A BOS csoport elkötelezett a nemzetközileg elismert emberi jogok tiszteletben tartása mellett. Üzleti partnereinktől is elvárjuk, hogy tartsák be az emberi jogokat, különösen az ENSZ Globális Egyezményét, és aktívan működjenek ezen elvek betartása és végrehajtása érdekében az értéklánc mentén.

1.2. Alapelvek

Cégünk jó hírét, megbecsültségét, illetve ügyfeleink, munkatársaink és a nyilvánosság bizalmát döntően befolyásolja a vállalatunknál tevékenykedő összes ember viselkedése. Ezért minden munkatárs egyenlő mértékben felelős a vállalat értékeiért és céljaiért, valamint köteles saját hatáskörében ennek megfelelően cselekedni.

Ennek érdekében megbízható szabályozásra van szükség. Az etikai kódex a legfontosabb, egyben minden BOS munkatárs számára világszerte érvényes előírásokat és irányelveket foglalja össze.

Az ebben a dokumentumban ismertetett elvek érvényesek világszerte a munkatársakkal, az ügyfelekkel, a beszállítókkal, az üzleti partnerekkel és az állami szervekkel folytatott kapcsolatokban a BOS csoport minden helyszínén és minden üzleti területén.

Kivétel nélkül minden munkatársunktól elvárjuk, hogy a belső előírások betartása mellett tisztelje a törvényt, kerülje az esetleges érdekellentéteket, védje a BOS vagyoni értékeit, és tartsa tiszteletben a BOS üzleti tevékenységi körébe tartozó országok hagyományait és értékeit, illetve legyen azokra tekintettel.

Vezetőinktől példaképszerepükből adódóan elvárjuk, hogy e szabályokat ne csak közöljék, hanem azokkal azonosulva példát mutassanak munkatársaiknak a szabályoknak megfelelő viselkedésről. A kódexszel kapcsolatos kérdésekben ők az elsődleges kontaktszemélyek.

A jobb olvashatóság érdekében nem használunk különböző nyelvi formákat, és minden személyt hímneműként nevezünk meg. Ennek megfelelően például „munkatárs” alatt mindegyik nem képviselőit értjük.

2. EMBERI JOGOK, MUNKAKÖRÜLMÉNYEK, ESZKÖZÖK

Meggyőződésünk, hogy családi vállalkozásunk hosszú távú sikerének alapvető feltétele egy emberi értékeken nyugvó vállalati kultúra, és minden egyes munkatársnak fontos szerepe van a vállalat sikerében. Ezért nagyon komolyan vesszük felelősségünket és kötelességünknek tekintjük, hogy munkatársaink emberi jogait tiszteletben tartsuk. Célunk, hogy a munkakörülmények tekintetében túlszárnyaljuk a minimális szintet.

2.1 Személyes felelősség

Elvárjuk, hogy a BOS csoport összes munkatársa betartsa a törvényes rendelkezéseket és az üzemi irányelveket, egyben felkérjük a vezetőket, hogy ügyeljenek példaképszerepükre. Tartsuk tiszteletben és védjük minden ember személyes méltóságát. A vezetőket felszólítjuk, hogy saját területükön akadályozzanak meg minden e kódexszel kapcsolatos szabálysértést. Minden munkatárs figyelmét kifejezetten fel kell hívni erre a szabályozásra.

2.2 Védelem a diszkrimináció ellen

Nem tűrjük munkatársaink hátrányos megkülönböztetését, zaklatását, szexuális zaklatását vagy a megkülönböztetés egyéb formáit faji vagy etnikai hovatartozás, nem, vallás vagy meggyőződés, fogyatékoság, életkor vagy szexuális identitás alapján.

Globális vállalatként támogatjuk a vállalat sokszínűségét, valamint az együttműködést a különböző kultúrákból, gondolkodásmódból vagy nemzetiségből származó munkatársakkal és partnerekkel, és meggyőződésünk, hogy a sikeres együttműködés csak a kölcsönös tisztelettel és az egyén tiszteletben tartása mellett lehetséges.

2.3 Korrekt munkakörülmények

Nem tűrünk semmiféle kényszermunkát vagy kötelező munkát. Az ILO (Nemzetközi Munkaügyi Szervezet) alapvető munkaügyi normáival összhangban szigorúan elutasítjuk a kényszermunka vagy jogellenes kötelező munka alkalmazását.

2. EMBERI JOGOK, MUNKAKÖRÜLMÉNYEK, ESZKÖZÖK

A gyermekmunka semmilyen formáját nem tűrjük el. Az ILO alapvető munkaügyi normáinak megfelelően betartjuk a foglalkoztatás minimális életkorát, és szigorúan elutasítjuk a gyermekmunkát.

Elismerjük minden munkatárs azon jogát, hogy munkavállalói képviselőket alakítson és kollektív tárgyalásokat folytasson a munkakörülmények szabályozása érdekében.

Vállalati kultúránkat a munkavállalók képviselőivel való bizalom és konstruktív együttműködés jellemzi. A közös cél a tartós együttműködés megtartása a vállalat és a munkatársak jólétének érdekében.

Munkatársainkat korrekten díjazzuk, mind belső, mind pedig külső összehasonlítások szerint is. Amennyiben rendelkezésre állnak, a törvényileg garantált minimál bérek és normák betartásra kerülnek.

Világszerte betartjuk az alkalmazandó nemzeti munkaidő-szabályozásokat.

Emellett munkaidő-szabályozásaink leírják a pihenőidőre, a szabadidőre, a szabadságra és a magánélet egyensúlyára vonatkozó elveket éppúgy, mint az alkotói szabadságot.

A szakmai fejlődés és képzés kizárólag a személyes teljesítményen, az egyéni képességeken és az egyén személyes alkalmasságán alapul. A helyi elveknek megfelelően jutalmazzuk munkatársaink egyéni vagy kollektív teljesítményét.

2.4 Egészség, biztonság, környezetvédelem a munkahelyen

Következetesen betartjuk a hatályos munkavédelmi törvényeket világszerte.

A környezetvédelem, a munkahelyi biztonság és egészségvédelem irányítási rendszerét (USGA) alapul véve, amely magában foglalja az ISO 45001 szerinti egészség- és munkavédelmi biztonsági irányítási rendszert, valamint az ISO 14001 szerinti környezetirányítási rendszert, saját normákat állítottunk fel a munkavédelem javítása és a baleseti kockázatok csökkentése érdekében.

Elkötelezettek vagyunk a legmagasabb munkavédelmi követelmények betartása mellett, függetlenül attól, ha a mindenkor országspecifikus követelmények alacsonyabbak.

Mindannyian felelősek vagyunk az emberek és a környezet védelméért.

Munkatársaink feladata, hogy munkahelyüket rendben és biztonságos állapotban tartsák, védjék a környezetet és a rendelkezésre álló erőforrásokkal takarékosan és kíméletesen bánjanak. Az ezzel kapcsolatos rendellenességeket jelezni kell a vezetőnek.

2. EMBERI JOGOK, MUNKAKÖRÜLMÉNYEK, ESZKÖZÖK

2.5 Érdeellentétek megakadályozása

Ügyelünk arra, hogy munkatársaink érdekei összhangban legyenek vállalatunk érdekeivel. Ezért minden munkatársnak kerülnie kell az olyan helyzeteket, melyek ahhoz vezethetnek, hogy személyes érdekeik ütközzenek a vállalat érdekeivel. Erre például akkor kerülhet sor, ha a munkatárs más vállalatnál dolgozik, vagy annak résztulajdonosa, illetve üzleti tevékenységet folytat barátokkal vagy hozzátartozókkal. Az ilyen üzleti kapcsolatok kerülendőek, és ezeket azonnal jelentenit kell a felettesnek. Díjazás ellenében végzett melléktevékenységhez a felettes, illetve a személyügyi osztály írásos engedélye szükséges.

2.6 Vállalati értékek védelme

Elvárjuk munkatársainktól a tárgyi eszközök és immateriális javak védelmét. Ehhez tartoznak az épületek, telkek, járművek, irodai berendezések, illetve a szakértelem, a szabadalmak, újítások, technológiák és más, a BOS csoport számára értékes, és ezért védelemre szoruló információk. Innovációinkat és képességeinket nemcsak a lopásoktól, hanem a hamisításoktól is védeni kell. A berendezések és felszerelések magáncélra történő használata csak kifejezett engedéllyel lehetséges.

2.7 Információbiztonság és adatvédelem

Munkatársaink kötelessége a bizalmas adatok, információk, találmányok és tudás titokban tartása és kizárólag üzleti célokra való felhasználása. Mivel ezek a fontos információk hosszú távú sikerünk alapját képezik, semmilyen formában nem kerülhetnek kívülálló személyekhez. Ugyanez vonatkozik a BOS csoport munkatársainak személyes adataira

Munkatársaink és ügyfeleink személyes jogainak védelme érdekében személyes adataik felhasználásával kapcsolatosan szigorú adatvédelmi normákat követünk. Alapvetően a német és az európai adatvédelmi előírásokat követjük annak érdekében, hogy a személyi jogokat a lehető legjobban tiszteletben tartsuk világszerte. Adatvédelmünk azon dolgozik, hogy a személyes adatokat a törvényeknek megfelelően használják fel, és hogy az egyes személyek jogait megőrizték.

3. EGYÜTTMŰKÖDÉS A PARTNEREKKEL

Megbízható partnerek szeretnénk lenni, mind az ügyfelekkel, beszállítókkal és üzleti partnerekkel való együttműködésben, mind a vállalatunkon belül. Amellett, hogy kompetens, innovatív és csúcsmínőségű termékeket előállító vállalat vagyunk, ehhez nyílt és átlátható kommunikáció, illetve ígéreteink, megállapodásaink feltétlen betartása szükséges.

3.1 Beszállítók

Beszállítóinknak az üzleti tevékenységük során tiszteletben kell tartani az emberi jogokat. A BOS számára a hosszú távú üzleti kapcsolatok elengedhetetlen előfeltétele a beszállító elkötelezettsége a társadalmi felelősségvállalás és különösen az ILO alapvető munkaügyi normáinak betartása mellett. A szociális normák betartásának elősegítése érdekében többszintű kockázatkezelési folyamatot hoztunk létre.

Az általános szerződési feltételeinkkel kötelezzük a beszállítókat, hogy tartsák tiszteletben az emberi jogokat, és ezt követeljük meg saját beszállítóiktól is. Beszállítóink minden ajánlatát tisztességesen és pártatlanul ellenőrizzük. A megrendelések odaítélése és feldolgozása szigorúan a szakszerű kritériumok szerint történik. A megállapodások megfogalmazása teljesmértékben egyértelmű, a későbbi módosítások és kiegészítések dokumentálva vannak.

A kettős ellenőrzés garantálására szolgáló belső szabályozást, a "négy szem elvét", minden munkatársnak be kell tartania.

3.2 Tisztességes és fenntartható verseny

A tisztességes és fenntartható verseny szabályait betartjuk, a nyitott piacok és a szabad kereskedelem alapelvét támogatjuk. A tisztességtelen viselkedésmódokat kerülni kell.

Gazdasági és pénzügyi tevékenységeinket belsőleg folyamatosan figyelemmel kísérik, ezek az illetékes banki és pénzügyi felügyeleti hatóságok ellenőrzése alatt állnak.

Tevékenységeink során világszerte betartjuk a külkereskedelem, az adó- és a vámjog különböző szabályait, mindig tartjuk magunkat a kötelező gazdasági szankciókhoz, és tisztában vagyunk társadalmi felelősségvállalásunkkal adó- és vámügyi kötelezettségeink teljesítése során.

3. EGYÜTTMŰKÖDÉS A PARTNEREKKEL

3.3 Konfliktus-ásványok

Különleges gondot fordítunk a szállítási lánc átlátható dokumentációjára konfliktus-ásványok („Conflict Minerals“) esetében, a „Dodd-Frank Act, Section 1502“ nevezetű egyesült államokbeli törvény szerint.

3.4 Verseny- és kartelljog

Elvárjuk, hogy minden munkatárs korlátozás nélkül tiszteletben tartsa a tisztességes verseny elveit, illetve betartsa minden egyes a BOS üzleti tevékenységi körébe tartozó ország versenyjogi szabályait.

Ide tartozik az üzleti tevékenység folytatása olyan országokban is, amelyek ellen gazdasági szankciókat szabtak ki. Ezért tilos versenytársakkal olyan megállapodásokat kötni, melyek a versenyt befolyásolhatják.

Ugyanez vonatkozik az árakkal, feltételekkel, kapacitásokkal, piaci hányadokkal, árresekkel, költségekkel vagy ajánlatok tartalmával kapcsolatos információcserére

3.5 Ajándékok és juttatások

Nem toleráljuk a korrupció, vesztegetés, zsarolás és sikkasztás semmilyen formáját. Az összes tevékenységünket őszinte és felelősségteljes gondolkodás és cselekvés határozza meg. Ha egy munkatárs hagyja, hogy ügyfelek vagy beszállítók tisztességtelen módon befolyásolják, illetve ő gyakorol ilyen befolyást külső partnerekre, úgy ebben az esetben fegyelmi felelősségre vonásban részesül. Tilos az ajándékokért, juttatásokért ellenszolgáltatást követelni, illetve kilátásba helyezni.

Munkatársaink nem fogadhatnak el munkájukhoz kapcsolódó jutalmakat vagy ajándékokat. Ha a munkatársaknak szakmai tevékenységük kapcsán jutalmakat vagy ajándékokat ajánlanak fel, haladéktalanul értesíteniük kell a munkáltatót. A pénzbeli ajándékokat azonnal el kell utasítani.

3.6 Adományok

Cégünkhöz különböző szervezetektől és intézményektől érkeznek adományfelhívások. Adományozás csak az ügyvezetés előzetes engedélyével lehetséges. Ennek során az adomány fogadója illetve a konkrét felhasználási cél ismert és indokolt kell, hogy legyen. Adományokra vonatkozóan is figyelembe kell venni az önzetlen cselekvés alapelvét.

4. A MAGATARTÁSI KÓDEX BETARTÁSA ÉS VÉGREHAJTÁSA

Magatartási kódexünket minden munkatársunknak eljuttatjuk. Arra számítunk, hogy a BOS minden munkatársa betartja a törvényi előírásokat és a vállalati irányelveket, és ennek megfelelően végzi szakmai tevékenységét.

4.1 Felelősség

Vezetőink kötelesek tájékoztatni munkatársaikat e kódex tartalmáról és jelentőségéről, valamint tanácsot és támogatást nyújtani számukra a magatartási kódex betartásában napi tevékenységeik során.

A BOS-csoport minden alkalmazottja köteles betartani magatartási kódexünket, és elveit kötelező érvényűvé tenni a feladatok napi ellátása során. Ehhez elengedhetetlen az aktív és folyamatos tájékozódás a meglévő követelményekről, és a felkínált képzéseken való részvétel.

4.2 Szabálysértések

A szabálysértéseknek súlyos következményei lehetnek az egész vállalatra nézve, és a körülményektől függően munkajogi vagy büntetőjogi szankciókhoz vezethetnek.

Bízunk benne, hogy összes munkatársunk felelősségteljes döntést hoz, az esetleges szabálysértéseket jelenti felettesének és sikerül konstruktív párbeszéd segítségével a helyszínen megoldást találni. Bizonyos témák esetén azonban – különösen illegális üzleti praktikákra vonatkozóan – jobb megoldás lehet ezek helyi munkakörnyezeten kívüli kezelése. Mind a munkatársak, mind pedig harmadik személyek számára a következő kontaktszemélyek/szervek állnak rendelkezésre:

- a felettes
- az ügyvezetés
- a személy- vagy pénzügyi osztály vagy – ha a helyszínen működik – a dolgozók képviselője
- a BOS-Etikai kódexért felelős kontaktszemély

Semmilyen hátrány nem érheti azokat a munkatársakat, akik jóhiszeműen tényleges vagy vélt szabályszegést jelentenek be. Amennyiben lehetséges és törvényileg engedélyezett, a BOS a munkatárs identitását bizalmasan fogja kezelni egy úgynevezett „Visszaélés bejelentési folyamat” alapján.

4. A MAGATARTÁSI KÓDEX BETARTÁSA ÉS VÉGREHAJTÁSA

4.3 Kapcsolat

Ha aggályait, észrevételeit, félelmeit vagy panaszait nem tudja helyben bejelenteni, illetve ott nem kap megfelelő támogatást, felveheti a kapcsolatot a HR International igazgatójával a következő telefonszámon: +49-711-9360-1346 vagy írásban a következő e-mail címen: hinweisgeben@bos.de, illetve közvetlenül felkeresheti az ügyvezetés elnökét.

Kapcsolattartó:

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 Vizsgálat és bejelentés

A bejelentett eseteket ellenőrizzük, és megtesszük a szükséges lépéseket. A kódexben leírt elvek munkatársak általi megsértése munkajogi következményekhez vezethet a helyi jogszabályokkal összhangban.

A magatartási kódex megsértésének kivizsgálása során figyelmet fordítunk a lehető legnagyobb titoktartásra, a visszaélést bejelentő személy védelmére és az adatvédelmi előírások betartására.

5. ZÁRÓ RENDELKEZÉS

A BOS csoport magatartási kódexe az aláírásának napján lép hatályba. A kódex alapján egyéni igények vagy harmadik fél követelései nem vonhatóak le. A kódex német változata az irányadó.