



Code of Conduct

Codul de conduită al grupului BOS

*focused on customer
- driven by innovations*

CUPRINS

Scopul Codului de conduită	3
1. Introducere	4
1.1 Obiectivul Codului de conduită al grupului BOS	4
1.2 Aspecte esențiale	4
2. Drepturile angajaților, condiții de muncă și bunuri	5
2.1 Responsabilitate personală	5
2.2 Protecția împotriva discriminării	5
2.3 Condiții de muncă echitabile	5
- Interzicerea muncii copiilor	
- Interzicerea muncii forțate	
- Libertatea de asociere și dreptul la negociere colectivă	
- Remunerația, programul de lucru și calificarea	
2.4 Sănătatea, siguranța muncii și protecția mediului la locul de muncă	6
2.5 Evitarea conflictelor de interese	7
2.6 Protejarea activelor corporației	7
2.7 Securitatea informațiilor și protecția datelor	7
3. Interacțiunea cu partenerii de afaceri	8
3.1 Furnizorii	8
3.2 Concurență corectă și durabilă	8
3.3 Minerale de conflict	9
3.4 Dreptul concurenței și antitrust	9
3.5 Cadouri și beneficii	9
3.6 Donații	9
4. Respectarea și punerea în aplicare a Codului de conduită	10
4.1 Responsabilitate	10
4.2 Încălcări	10
4.3 Contacte	11
4.4 Investigație și raportare	11
5. Clauza finală	12

SCOPUL CODULUI DE CONDUITĂ

Ostfildern, Februarie 2021

Stimați angajați,

Pe baza activităților internaționale ale Grupului BOS, am revizuit Codul de Conduită și am stabilit regulile și principiile de bază conform cărora dorim să colaborăm la BOS – astăzi și în viitor. Codul de conduită al BOS se bazează în mare măsură pe cele zece principii ale Compactului Global al ONU (www.unglobalcompact.org), principiile directoare ale ONU cu privire la afaceri și drepturile omului, și principiile de ghidare OECD pentru întreprinderile multinaționale. Rezumă standardele înalte din cadrul grupului BOS cu privire la angajații noștri, mediul nostru de lucru precum și partenerii noștri externi.

Codul de conduită ne servește pe toți, indiferent dacă este vorba de conducere, sau de angajați, ca un ghid în munca noastră de zi cu zi. Acesta stabilește limite pentru fiecare dintre noi și, în același timp, trebuie să ne ajute să practicăm un comportament

responsabil, atât extern față de partenerii noștri de afaceri, cât și față de public, precum și pe plan intern, în comportamentul cu ceilalți. De asemenea, ne așteptăm la acest comportament responsabil și din partea partenerilor noștri de afaceri, precum și din partea furnizorilor. Împreună suntem responsabili pentru reputația grupului BOS.

Nu în ultimul rând, aderarea strictă la "Codul de conduită" este o componentă obligatorie a certificării IATF 16949, succesor al certificării ISO/TS 16949 și, prin urmare, necesară pentru fiecare furnizor din cadrul industriei auto.

Astfel, stimați colegi, dorim să vă solicităm să acordați atenție Codului de conduită și să îl folosiți ca pe un ghid pentru comportamentul de zi cu zi.



Stefan Grein
Chairman of the Board

1. INTRODUCERE

1.1 Obiectivul Codului de conduită al grupului BOS

Este de datoria noastră să desfășurăm toate tranzacțiile comerciale în mod etic și legal, cu obiectivul de a crea un mediu de încredere reciprocă atât cu partenerii noștri de afaceri, cât și cu colegii noștri pe plan intern. Vedem acest lucru ca fundament al prosperității și succesului pe termen lung.

Grupul BOS se angajează să respecte drepturile omului, recunoscute la nivel internațional. De asemenea, ne așteptăm ca și partenerii noștri de afaceri să respecte drepturile omului, în special Pactul Global ONU, și lucrează în mod activ pentru a asigura respectarea și implementarea acestor principii de-a lungul lanțului valoric.

1.2. Aspecte esențiale

Reputația noastră bună și încrederea clienților noștri, a angajaților și a publicului depind în mare măsură de comportamentul fiecărei persoane din această companie. Fiecare angajat este, prin urmare, la fel de responsabil să adere la valorile și obiectivele companiei și să acționeze corespunzător în cadrul responsabilităților lor. Prin urmare, avem nevoie de un set adecvat de reguli și orientări. Prezentul cod de conduită rezumă cele mai importante reguli și linii directoare pe care trebuie să le urmeze toți angajații BOS din întreaga lume. Principiile prezentate în acest document sunt aplicabile în interacțiunile cu colegii, cu clienții, furnizorii, partenerii de afaceri și cu instituțiile publice din întreaga lume, în cadrul tuturor locațiilor și unităților de afaceri ale grupului BOS.

Ne așteptăm ca toți angajații, fără excepție, să respecte nu numai normele interne, ci să respecte legile, să evite conflictele de interese, să protejeze activele BOS și să mențină tradițiile și valorile țărilor în care ne desfășurăm activitatea.

Ne așteptăm de la personalul nostru de conducere, având rolul de model, nu doar să comunice aceste reguli, ci să conducă prin exemplu și să îndemne angajații să îi urmeze. Ei reprezintă primul contact pentru toate întrebările și preocupările legate de cod.

2. DREPUTURILE ANGAJAȚILOR, CONDIȚII DE MUNCĂ ȘI BUNURI

Suntem convinși că succesul durabil al afacerii noastre de familie depinde în mare măsură de o cultură corporatista bazată pe valori și fiecare angajat contribuie în mod semnificativ la succesul companiei. Ne asumăm responsabilitatea în mod serios și ne angajăm să respectăm drepturile angajaților noștri. Ne dorim să depășim standardele minime cu ajutorul condițiilor noastre de lucru.

2.1 Responsabilitate personală

Ne așteptăm ca toți angajații grupului BOS să respecte cerințele legale și liniile directoare ale companiei, și personalul cu funcții de conducere trebuie să își asume rolul de model în acest scop. Demnitatea personală a fiecărui individ trebuie respectată și protejată. Personalul cu funcții de conducere are datoria de a preveni orice încălcare a codului în aria sa de responsabilitate. Fiecare angajat trebuie să fie informat explicit despre acest Cod de conduită.

2.2 Protecția împotriva discriminării

Nu tolerăm nicio dezavantajare, hărțuire, hărțuire sexuală sau alte forme de discriminare față de angajații noștri bazată pe rasă sau apartenență etnică, gen, religie sau viziune asupra lumii, handicap, vârstă sau orientare sexuală. Ca o companie ce operează la nivel mondial, promovăm diversitatea în cadrul companiei și cooperarea cu angajații și partenerii din diferite culturi, mentalitate sau naționalități și suntem convinși că, o colaborare de succes este posibilă numai cu respectul reciproc și aprecierea fiecărui individ.

2.3 Condiții de muncă echitabile

Nu tolerăm nicio formă de muncă forțată sau obligatorie. În conformitate cu standardele fundamentale de muncă ale OIM, respingem cu strictețe utilizarea forțată sau ilegală de muncă obligatorie.

Nu tolerăm nicio formă de muncă prin implicarea minorilor. În conformitate cu standardele de bază ale OIM ale muncii respectăm vârsta minimă de angajare și respingem cu strictețe munca depusă de minori.

Recunoaștem dreptul tuturor angajaților de a forma reprezentanțe ale angajaților și de a se angaja în negocieri colective pentru reglementarea condițiilor de muncă.

2. DREPUTURILE ANGAJAȚILOR, CONDIȚII DE MUNCĂ ȘI BUNURI

Cultura noastră se caracterizează prin încredere și colaborare constructivă cu reprezentanții angajaților. Scopul comun îl reprezintă menținerea unei cooperări durabile în beneficiul companiei și al angajaților.

Ne recompensăm angajații în mod echitabil, atât intern cât și extern. Unde sunt disponibile, se respectă salariile minime garantate de lege precum și standardele.

Respectăm reglementările naționale aplicabile în materie de timp de lucru la nivel mondial. În plus, reglementările noastre cu privire la timpul de lucru descriu principiile aplicabile în ceea ce privește perioadele de odihnă, timpul liber, concediul și viața echilibrată, precum și posibilele zile sabatice.

Dezvoltarea și calificarea profesională se bazează exclusiv pe performanța personală a individului, capacitatea individuală și adecvarea personală. Noi remunerăm angajații noștri pentru performanța lor individuală sau colectivă în conformitate cu principiile locale.

2.4 Sănătatea, siguranța muncii și protecția mediului la locul de muncă

Respectăm în mod constant legile aplicabile privind sănătatea și securitatea în muncă la nivel mondial.

De asemenea, ne-am stabilit propriile standarde pentru îmbunătățirea siguranței la locul de muncă și reducerea riscului de accidente prin sistemul nostru de management al mediului, securității și sănătății la locul de muncă (USGA), ce include sistemul de management al sănătății și securității conform ISO 45001 și sistemul de management al mediului conform ISO 14001.

Prin urmare, suntem dedicați respectării celor mai înalte cerințe cu privire la siguranța în muncă, indiferent dacă ar fi permise cerințe mai mici în fiecare țară.

Suntem cu toții responsabili pentru protejarea oamenilor și a mediului. Este sarcina angajaților noștri să-și mențină locul de muncă într-o stare ordonată și sigură, să protejeze mediul înconjurător și să utilizeze resursele disponibile în mod eficient și cu atenție. Orice fel de abateri trebuie raportate managerului.

2. DREPUTURILE ANGAJAȚILOR, CONDIȚII DE MUNCĂ ȘI BUNURI

2.5 Evitarea conflictelor de interese

Ne asigurăm că interesul angajaților este în conformitate cu interesul companiei. Prin urmare, fiecare angajat ar trebui să evite orice situație care ar putea duce la un conflict între interesele personale și cele ale companiei. Aceste situații ar putea apărea, de exemplu, în cazul activităților sau asociațiilor în participațiune cu alte companii sau în afaceri cu prietenii sau membrii familiei. Orice astfel de relație de afaceri trebuie evitată și comunicată imediat supervisorului direct. Orice activitate în urma căreia există un beneficiu material în bani sau alte interese va trebui comunicat supervisorului direct și/sau departamentului de Resurse Umane.

2.6 Protejarea activelor corporației

Ne așteptăm ca angajații noștri să gestioneze toate bunurile tangibile și intangibile cu responsabilitate și respect. Aceste bunuri pot include, printre altele, clădiri, proprietăți, vehicule, echipamente de birou, precum și know how, brevete, inovații, tehnologii și alte informații valoroase pentru grupul BOS care trebuie protejate. Inovațiile și competențele noastre trebuie protejate nu numai împotriva furtului, ci și împotriva copierii acestora.

Toate utilajele și echipamentele pot fi folosite în scopuri personale, doar cu permisiunea specială prealabilă a supervisorului direct.

2.7 Securitatea informațiilor și protecția datelor

Solicităm angajaților noștri să gestioneze confidențial informațiile sensibile, inovațiile și know-how-ul și să le utilizeze doar în scopul serviciului. Acestea sunt fundamentul succesului nostru și nu pot fi transmise sau puse la dispoziția terților în nici un caz. Același lucru se aplică tuturor datelor personale despre angajații grupului BOS.

Menținem standarde ridicate de protecție a datelor pentru a proteja drepturile de confidențialitate ale angajaților și clienților noștri cu privire la utilizarea datelor lor personale. În principal, suntem ghidați de standardele germane și europene de protecție a datelor pentru a asigura cel mai înalt respect posibil pentru drepturile personale la nivel mondial. Sistemul nostru de protecție a datelor asigură ca utilizarea datelor cu caracter personal să fie conformă cu legea și ca drepturile fiecărui individ să fie protejate.

3. INTERACȚIUNEA CU PARTENERII DE AFACERI

Ne străduim să fim parteneri de încredere, atât în colaborarea cu clienții, furnizorii și partenerii noștri de afaceri, cât și în cadrul companiei noastre. Pe lângă competența noastră, puterea inovatoare și calitatea produselor noastre, acest lucru necesită și o comunicare onestă și transparentă și ca noi să ne respectăm angajamentele și relațiile contractuale.

3.1 Furnizorii

Se așteaptă ca furnizorii noștri să respecte drepturile omului pe parcursul activităților lor comerciale. Pentru BOS, angajamentul furnizorilor de a-și îndeplini responsabilitatea socială și, în special, de a respecta standardele de muncă fundamentale ale OIM este o condiție indispensabilă pentru relațiile de afaceri durabile.

Am stabilit un process de gestionare a riscurilor în mai multe etape pentru a promova conformitatea cu standardele sociale. Termenii și condițiile noastre generale solicită furnizorilor să respecte drepturile omului și să solicite același lucru și din partea furnizorilor acestora.

Revizuim toate ofertele furnizorilor noștri într-un mod corect și imparțial. Adjudecarea și procesarea unei comenzi se bazează strict pe factori relevanți. Toate acordurile sunt negociate în totalitate și fără echivoc, orice modificări ulterioare sunt documentate corespunzător. Toți angajații trebuie să respecte sistemul intern de control dual, așa-numitul „principiu al celor patru ochi sau regula de dublă decizie”.

3.2 Concurență corectă și durabilă

Respectăm regulile concurenței loiale și durabile susținem ideea piețelor libere și a comerțului echitabil. Orice practici neloiale sunt interzise.

Activitatea noastră economică și financiară este monitorizată intern în mod continuu și este supus controlului firmelor de auditare precum și autorităților de supraveghere bancară și financiară aferente.

Respectăm diferitele reguli ale comerțului extern, legislației fiscale și vamale în activitățile noastre pe plan global, ne conformăm sancțiunilor economice obligatorii în orice moment și suntem conștienți de responsabilitatea noastră socială cu privire la îndeplinirea obligațiilor noastre fiscale și vamale.

3. INTERACȚIUNEA CU PARTENERII DE AFACERI

3.3 „Conflictul de minerale”

Documentația transparentă a lanțului de aprovizionare pentru "minerale de conflict" necesită o diligență specială pe care o exercităm în conformitate cu legea americană "Actul Dodd Frank, secțiunea 1502".

3.4 Legislație antitrust și concurență

Ne așteptăm ca fiecare angajat să adere fără excepție la ideea concurenței loiale și a regulilor comerciale din toate țările în care operează compania BOS. Acest lucru include și afacerile din țările împotriva cărora au fost impuse sancțiuni economice. Prin urmare, este inadmisibil să se încheie acorduri de concurență care ar putea influența competiția.

Același lucru se aplică și schimbului de informații privind prețul, condițiile, capacitățile, cotele de piață, marjele, costul și detaliile ofertei de orice fel.

3.5 Cadouri și beneficii

Nu vom tolera niciun fel de corupție, luare de mită, extorcare sau delapidare. Toate activitățile noastre se desfășoară cu responsabilitate și onestitate. Orice angajat care ar putea să fie influențat de comportamentul neetic al clienților sau furnizorilor sau vice versa va fi tras la răspundere. Nu pot exista beneficii legate în niciun fel de solicitarea și primirea de servicii și/sau bunuri materiale.

Se interzice angajaților noștri să accepte recompense sau cadouri ce au legătură cu activitatea lor profesională. Dacă angajaților li se oferă recompense sau cadouri în legătură cu activitatea lor profesională, au obligația de a informa imediat angajatorul. Se interzice cu desăvârșire acceptarea de daruri în bani.

3.6 Donații

Diverse organizații și instituții ne abordează cu scopul de a obține donații. Orice donație va fi supusă aprobării de către conducerea executivă a firmei. Destinatarul și scopul unei astfel de donații trebuie să fie cunoscute și înțelese. Se aplică principiul acțiunii altruiste.

4. RESPECTAREA ȘI PUNEREA ÎN APLICARE A CODULUI DE CONDUITĂ

Codul nostru de conduită este comunicat tuturor angajaților. Ne așteptăm ca toți angajații BOS să respecte reglementările legale și orientările companiei și să își alinieze acțiunile profesionale corespunzător.

4.1 Responsabilitate

Managerii noștri au obligația de a-și informa subordonații despre conținutul și semnificația acestui cod de conduită și să îi sfătuiască și să îi sprijine în respectarea acestuia în cadrul activităților lor zilnice.

Fiecare angajat al grupului BOS este obligat să respecte codul nostru de conduită și să facă din principiile sale standardul obligatoriu în îndeplinirea zilnică a atribuțiilor. În acest scop, este necesar ca oamenii să fie informați în mod activ și continuu asupra cerințelor existente și să participe la instruirile oferite.

4.2 Încălcări

Orice încălcare poate duce la consecințe grave pentru întreaga companie și, în funcție de gravitate poate afecta legile privind dreptul muncii sau în cazuri extreme poate avea efecte juridice sau penale.

Avem încredere că toți angajații noștri iau deciziile corecte și raportează orice încălcare superiorului direct pentru a fi soluționate la nivel local în cadrul unei discuții constructive. Cu toate acestea, pot exista circumstanțe, mai ales dacă se presupun practici comerciale ilegale, în care este necesară abordarea înafara cadrului de escaladare obișnuit. Următoarele puncte de contact sunt disponibile angajaților și terților:

- Superiorul dumneavoastră direct
- Managementul superior
- Departamentul de Resurse Umane sau Departamentul de Finanțe și Controlling sau, după caz, reprezentantul salariaților
- Persoana de contact menționată în Codul de conduită al BOS

Angajații care raportează cu bună credință orice comportament greșit sau perceput a fi gresit, nu vor fi discriminați. BOS va trata identitatea angajatului – conform așa numitului proces de denunțare – în mod confidențial ori de câte ori este posibil și legal admisibil.

4. RESPECTAREA ȘI PUNEREA ÎN APLICARE A CODULUI DE CONDUITĂ

4.3 Contacte

Dacă nu vă puteți exprima îngrijorările, sugestiile sau reclamațiile la nivel local sau nu primiți asistență adecvată, puteți contacta întotdeauna Directorul Resurselor Umane pe plan internațional la telefon: +49-711-9360-1346 și / sau prin e-mail la adresa hinweisgeben@bos.de sau se poate aborda direct unul dintre Executivii grupului BOS.

Punct de contact:
Director Resurse Umane Internațional
BOS GmbH & Co. KG
Ernst-Heinkel-Str. 2
73760 Ostfildern
Germania

Telefon: +49-(0)711-9360-1346
Mail: hinweisgeben@bos.de
www.bos.de

4.4 Investigație și raportare

Problemele raportate se investighează și se iau măsurile necesare. Încălcările principiilor descrise în prezentul cod de conduită de către angajați pot conduce la consecințe sub incidența legislației muncii în conformitate cu legislația locală.

Orice investigație privind încălcarea codului de conduită va fi efectuată cu cea mai mare confidențialitate, protejând persoana care a raportat abaterea și ținând cont de cadrul legal privind protecția datelor personale.

5. CLAUZA FINALĂ

Codul de conduită al grupului BOS intră în vigoare de la data semnării acestuia. Din acesta nu pot rezulta reclamații individuale sau reclamații ale terților. Numai versiunea în limba germană al acestui cod de conduită este legitimă.