



Code of Conduct

Zasady postępowania w Grupie BOS

*focused on customer
- driven by innovations*

SPIS TREŚCI

Znaczenie kodeksu postępowania	3
1. Wprowadzenie	4
1.1 Cel kodeksu postępowania Grupy BOS	4
1.2 Podstawowe informacje	4
2. Prawa człowieka, warunki pracy i wartości majątkowe	6
2.1 Odpowiedzialność osobista	6
2.2 Ochrona przed dyskryminacją	6
2.3 Uczciwe warunki pracy	6
- Zakaz pracy dzieci	
- Zakaz pracy przymusowej	
- Swoboda zrzeszania się i prawo do negocjacji zbiorowych	
- Wynagrodzenie, czas pracy i kwalifikacje	
2.4 Ochrona zdrowia, bezpieczeństwa i środowiska na stanowisku pracy	7
2.5 Unikanie konfliktów interesów	8
2.6 Ochrona wartości przedsiębiorstwa	8
2.7 Bezpieczeństwo informacji i ochrona danych	9
3. Postępowanie z kontrahentami	10
3.1 Dostawcy	10
3.2 Uczciwa i zrównoważona konkurencja	10
3.3 Minerale generujące konflikty	11
3.4 Prawo konkurencji i prawo kartelowe	11
3.5 Prezenty i korzyści	11
3.6 Darowizny	12
4. Postępowanie i realizacja założeń kodeksu postępowania	13
4.1 Odpowiedzialność	13
4.2 Naruszenia zasad	13
4.3 Dane kontaktowe	14
4.4 Kontrole i raportowanie	14
5. Postanowienia końcowe	15

ZNACZENIE KODEKSU POSTĘPOWANIA

Ostfildern, luty 2021

Szanowni Współpracownicy,

w związku z międzynarodową działalnością Grupy BOS rozszerzyliśmy nasz kodeks postępowania. Dokument określa podstawowe zasady i priorytety, na jakich chcemy prowadzić współpracę w BOS – dzisiaj i w przyszłości. Kodeks postępowania BOS opiera się w głównej mierze na dziesięciu zasadach wynikających z dokumentu Global Compact Narodów Zjednoczonych (www.unglobalcompact.org), zasadach ONZ dotyczących gospodarki i praw człowieka oraz zasad OECD dla przedsiębiorstw międzynarodowych i określa jednolity wysoki standard Grupy BOS w odniesieniu do naszych pracowników, naszego środowiska oraz partnerów zewnętrznych.

Kodeks postępowania służy nam wszystkim, personelowi zarządzającemu i pracownikom, spełniając funkcję ramowego dokumentu określającego kierunek naszej codziennej pracy. Z dokumentu wynika postulat względem nas samych, a jednocześnie ma on pomóc w odpowiednim podejściu do kontrahentów, opinii publicznej i kolegów. Takiego odpowiedzialnego postępowania oczekujemy również od naszych kontrahentów i dostawców. Wspólnie odpowiadamy za reputację firmy BOS.

Konsekwentne przestrzeganie „Code of Conduct” to konieczny element skutecznej certyfikacji wg IATF 16949, następcy systemu ISO/TS 16949, koniecznego dla każdego dostawcy przemysłu motoryzacyjnego.

Dlatego prosimy Was, drodzy Współpracownicy, o uważne przeczytanie kodeksu postępowania oraz o korzystanie z niego jako dokumentu wyznaczającego kierunek naszego codziennego postępowania.



Stefan Grein
Prezes Zarządu

1. WPROWADZENIE

1.1 Cel kodeksu postępowania Grupy BOS

Naszym celem jest przeprowadzanie wszelkich transakcji w etyczny i prawidłowy pod kątem prawa sposób oraz manifestowanie współpracy w klimacie wzajemnego zaufania zarówno względem naszych kontrahentów jak i w relacjach wewnętrznych. W tym upatrujemy głównej podstawy dla długofalowego sukcesu przedsiębiorstwa.

Grupa BOS respektuje prawa człowieka uznane na całym świecie. Od naszych kontrahentów oczekujemy również, że będą oni przestrzegali praw człowieka, w szczególności paktu Organizacji Narodów Zjednoczonych Global Compact. Nasze przedsiębiorstwo działa ponadto aktywnie na rzecz przestrzegania i wdrażania tych zasad na przestrzeni całego łańcucha wartości dodanej.

1.2. Podstawowe informacje

Nasza dobra opinia, reputacja oraz zaufanie naszych klientów, naszych pracowników oraz opinii publicznej zależą w decydującej mierze od zachowania każdego pracownika firmy. Każdy pracownik odpowiada zatem w takim samym stopniu za to, by czuć się zobowiązanym do znajomości wartości i celów przedsiębiorstwa oraz do postępowania zgodnie z nimi w zakresie własnej odpowiedzialności. Z tego względu konieczna jest odpowiednia regulacja. Niniejszy kodeks postępowania skupia najważniejsze przepisy i wytyczne obowiązujące wszystkich pracowników BOS na całym świecie. Objąsnione w niniejszym dokumencie zasady obowiązują w kontaktach z wszystkimi pracownikami, klientami, dostawcami, kontrahentami i jednostkami publicznymi na całym świecie, we wszystkich oddziałach oraz dla wszystkich obszarów działalności Grupy BOS.

Oczekujemy od wszystkich pracowników bez wyjątku, że poza wewnętrznymi przepisami będą oni postępować również zgodnie z wszelkimi przepisami, unikać konfliktów interesów, chronić wartości majątkowe BOS oraz że będą jednocześnie szanowali i respektowali tradycje i wartości krajów, w których przeprowadzają transakcje.

1. WPROWADZENIE

Od pracowników naszej kadry zarządzającej wymagamy z uwagi na ich funkcję związaną z daniem przykładu, że nie będą oni jedynie informować o tych zasadach, lecz sami będą je wprowadzać w życie i wymagać ich stosowania od pracowników. Są oni pierwszymi osobami do kontaktu we wszelkich kwestiach związanych z niniejszym kodeksem.

Z uwagi na lepszą czytelność rezygnujemy z różnych form językowych i określamy wszystkie osoby, używając wersji męskiej. Przykładowo pod pojęciem „Pracownicy” należy zatem rozumieć osoby wszystkich płci.

2. PRAWA CZŁOWIEKA, WARUNKI PRACY I WARTOŚCI MAJĄTKOWE

Wyrażamy przekonanie, że długofalowy sukces naszego rodzinnego przedsiębiorstwa w dużej mierze zależy od kultury firmy bazującej na wartościach i że każdy pracownik w istotny sposób przyczynia się do powodzenia działania przedsiębiorstwa. Dlatego nasza firma w poważny sposób traktuje swoją odpowiedzialność i zobowiązuje się do respektowania praw człowieka w odniesieniu do swoich pracowników. Naszym celem jest uzyskanie standardów przewyższających standardy minimalne.

2.1 Odpowiedzialność osobista

Oczekujemy, że wszyscy pracownicy Grupy BOS będą postępowali zgodnie z przepisami prawa i wytycznymi zakładowymi, przy czym wszyscy pracownicy kadry zarządzającej są zobowiązani do przykładowego postępowania. Należy respektować i chronić godność osobistą każdej jednostki. Wszyscy pracownicy kadry zarządzającej są zobowiązani do zapobiegania wykroczeniom przeciwko zapisom niniejszego kodeksu we wszelkich obszarach. Każdego pracownika należy jednoznacznie informować o tych regulacjach.

2.2 Ochrona przed dyskryminacją

Nasza firma nie toleruje żadnych przejawów poniżania, obrażania, nękania seksualnego lub innych form dyskryminacji naszych pracowników z powodu rasy lub innej etnicznej przynależności, płci, religii lub światopoglądu, niepełnosprawności, wieku lub tożsamości seksualnej. Jako przedsiębiorstwo o zasięgu globalnym promujemy różnorodność w firmie oraz współpracę z pracownikami i partnerami reprezentującymi różne kultury, sposoby myślenia lub narodowości i jesteśmy przekonani, że skuteczna współpraca jest możliwa jedynie w poczuciu wzajemnego szacunku oraz poszanowania jednostki.

2.3 Uczciwe warunki pracy

Nasza firma nie toleruje wszelkich form pracy przymusowej lub obowiązkowej. Zgodnie z głównymi normami pracy Międzynarodowej Organizacji Pracy (ILO) zdecydowanie odrzucamy stosowanie pracy przymusowej lub pracy obowiązkowej niezgodnej z przepisami prawa.

2. PRAWA CZŁOWIEKA, WARUNKI PRACY I WARTOŚCI MAJĄTKOWE

Nasza forma nie toleruje wszelkich form pracy wykonywanej przez dzieci. Zgodnie z normami Międzynarodowej Organizacji Pracy ściśle przestrzegamy minimalny wiek zatrudnianych osób oraz odrzucamy pracę wykonywaną przez dzieci. Uznajemy prawo wszystkich pracowników do tworzenia przedstawicielstw oraz do prowadzenia negocjacji zbiorowych mających na celu ustalanie regulacji związanych z warunkami pracy.

Naszą kulturę cechuje pełna zaufania i konstruktywna współpraca z odpowiednimi przedstawicielstwami pracowniczymi. Naszym wspólnym celem jest owocna współpraca na polu dążenia do dobrej kondycji przedsiębiorstwa i pracowników.

Nasza firma wynagradza swoich pracowników uczciwie, zarówno w kontekście wewnętrznego i zewnętrznego porównania z innymi pracownikami. Przestrzegamy zagwarantowanych prawnie wynagrodzeń i norm dotyczących wynagrodzenia minimalnego, o ile zostały one wydane.

Nasza firma na całym świecie przestrzega krajowych regulacji dotyczących czasu pracy. Poza tym nasze regulacje dotyczące czasu pracy opisują obowiązujące podstawy dotyczące czasu przerwy, czasu wolnego, urlopu oraz life balance, a także możliwy odpoczynek.

Rozwój zawodowy i kwalifikacje opierają się wyłącznie na osobistych wynikach pracy, indywidualnych umiejętnościach oraz osobistych możliwościach poszczególnych osób. Nasza firma wynagradza swoich pracowników za indywidualne lub zbiorowe wyniki pracy zgodnie z lokalnie obowiązującymi zasadami.

2.4 Ochrona zdrowia, bezpieczeństwa i środowiska na stanowisku pracy

Nasza firma na całym świecie konsekwentnie przestrzega przepisy prawne związane z ochroną pracy.

W ramach naszego Systemu Zarządzania Środowiskiem, Bezpieczeństwem i Zdrowiem w Pracy (USGA), który obejmuje System Zarządzania Zdrowiem i Ochrona Pracy wg ISO 45001 System Zarządzania Środowiskiem wg ISO 14001, wyznaczamy własne standardy wykraczające poza ich ramy, których celem jest poprawa bezpieczeństwa pracy oraz zmniejszanie ryzyka wypadkowego.

2. PRAWA CZŁOWIEKA, WARUNKI PRACY I WARTOŚCI MAJĄTKOWE

W związku z tym stoimy na straży przestrzegania najbardziej restrykcyjnych wymogów w zakresie bezpieczeństwa pracy, niezależnie od tego, czy w danym kraju przepisy dopuszczają mniej restrykcyjne zachowania.

Wszyscy wspólnie odpowiadamy za ochronę ludzi i środowiska. Do zadań naszych pracowników należy utrzymywanie stanowiska pracy w ładzie i porządku, ochrona środowiska oraz oszczędne i postępowanie i ekologiczne postępowanie z istniejącymi zasobami. Nieprawidłowości należy zgłaszać przełożonemu..

2.5 Unikanie konfliktów interesów

Zwracamy uwagę na to, by interesy własne pracowników były zgodne z interesami przedsiębiorstwa. Dlatego każdy pracownik powinien unikać sytuacji mogących prowadzić do konfliktu między interesem osobistym a interesem firmy. Mogłoby dochodzić do nich na przykład w ramach czynności lub udziałów w innych firmach lub w ramach transakcji przeprowadzanych z przyjaciółmi lub członkami rodziny. Należy unikać takich zależności biznesowych i zgłaszać je osobiście przełożonemu. Czynność dodatkowa wykonywana w zamian za wynagrodzenie musi zostać wcześniej zatwierdzona przez przełożonego, względnie przez dział personalny.

2.6 Ochrona wartości przedsiębiorstwa

Wymagamy od naszych pracowników, by chronili oni materialne i niematerialne dobra ekonomiczne. Do dóbr tych należy zaliczyć między innymi budynki, działki, pojazdy, zaplecze biurowe oraz know-how, patenty, innowacje, technologie i inne wartościowe, a co za tym idzie podlegające ochronie, informacje Grupy BOS. Nasze innowacje i umiejętności powinny być chronione nie tylko przed kradzieżami, lecz również przed naśladowaniem.

Wszelkie układy i urządzenia mogą być wykorzystywane do celów prywatnych jedynie po udzieleniu jednoznacznego pozwolenia.

2. PRAWA CZŁOWIEKA, WARUNKI PRACY I WARTOŚCI MAJĄTKOWE

2.7 Bezpieczeństwo informacji i ochrona danych

Zobowiązujemy pracowników naszej firmy do zachowania zasady poufności w odniesieniu do poufnych danych, informacji, wynalazków i know-how oraz do wykorzystywania ich jedynie do celów służbowych. Stanowią one podstawę naszego długofalowego sukcesu i nie mogą być przekazywane w żadnej formie podmiotom trzecim, ani przez nie pozyskiwane. Ta sama zasada dotyczy danych osobowych pracowników Grupy BOS.

W celu zagwarantowania praw osobistych naszych pracowników i klientów w związku z wykorzystywaniem ich danych osobistych zachowujemy wysokie standardy ochrony danych. Kierujemy się zasadniczo niemieckimi i europejskimi standardami dotyczącymi ochrony danych, tak by w jak największym zakresie zagwarantować respektowanie praw osobistych. Ochrona danych stosowana przez naszą firmę powoduje, że dane osobowe są wykorzystywane zgodnie z prawem oraz że respektowane są prawa jednostki.

3. POSTĘPOWANIE Z KONTRAHENTAMI

Zamierzamy być godnym zaufania partnerem, zarówno w ramach współpracy z naszymi klientami, dostawcami i kontrahentami jak i w obrębie naszego przedsiębiorstwa. Poza naszymi kompetencjami, innowacyjnością i jakością produktów jesteśmy również otwarci, uczciwi i transparentni w komunikacji, realizując nasze zapewnienia i zależności wynikające z umów.

3.1 Dostawcy

Nasi dostawcy powinni w ramach realizowania swojej działalności respektować prawa człowieka. Nieodzownym warunkiem dla trwałych relacji biznesowych jest dla firmy BOS jest postępowanie zgodnie ze społeczną odpowiedzialnością wobec dostawców oraz w szczególności postępowanie zgodnie z głównymi normami pracy wydanymi przez Międzynarodową Organizację Pracy (ILO).

W ramach wsparcia zachowywania standardów społecznych ustanowiliśmy wielostopniowy proces zarządzania ryzykiem. W Ogólnych Warunkach Handlowych naszej firmy zobowiązujemy dostawców do respektowania praw człowieka. Dotyczy to także ich dostawców.

Nasza firma weryfikuje wszystkie oferty dostawców w sposób uczciwy i bez uprzedzeń. Przydzielanie i realizacja zleceń odbywa się według ściśle merytorycznych kryteriów. Porozumienia są zawierane całościowo i jednoznacznie, późniejsze zmiany i uzupełnienia są dokumentowane. Wszyscy pracownicy są zobowiązani do postępowania według wewnętrznej regulacji związanej z zagwarantowaniem podwójnej kontroli (zasada kontroli przez dwóch pracowników).

3.2 Uczciwa i zrównoważona konkurencja

Przestrzegamy zasady uczciwej i zrównoważonej konkurencji i wspieramy ideę otwartych rynków oraz uczciwego handlu. Należy unikać nieuczciwego sposobu postępowania .

Nasz działania ekonomiczne i gospodarcze podlegają ciągłej kontroli wewnętrznej i kontroli ze strony spółek biegłych rewidentów oraz właściwych organów nadzoru bankowego i finansowego.

3. POSTĘPOWANIE Z KONTRAHENTAMI

W ramach naszej międzynarodowej działalności przestrzegamy różne zasady wynikające z prawa gospodarki zagranicznej, prawa podatkowego i celnego, realizujemy wiążące sankcje gospodarcze i mamy świadomość naszej ekonomicznej odpowiedzialności w ramach spełniania naszych obowiązków podatkowych i celnych.

3.3 Minerale generujące konflikty

Szczególną wagę przywiązujemy do transparentnej dokumentacji łańcucha dostaw dla minerałów generujących konflikty („Conflict Minerals”) wg ustawy USA „Dodd-Frank Act, Section 1502”.

3.4 Prawo konkurencji i prawo kartelowe

Oczekujemy, że każdy pracownik będzie stosował bez ograniczeń zasady uczciwej konkurencji i będzie stosował zasady dotyczące prawa konkurencji wszystkich krajów, w których BOS prowadzi swoją działalność operacyjną. Dotyczy to również transakcji prowadzonych w krajach, na które zostały nałożone sankcje ekonomiczne. Dlatego niedopuszczalne jest zawieranie porozumień z konkurentami, które mogłyby mieć wpływ na konkurencję.

Ta sama zasada dotyczy wymiany informacji dotyczących cen, kondycji przedsiębiorstwa, mocy przerobowych, udziału w rynku, marży, kosztów oraz treści lub procedur ofertowych.

3.5 Prezenty i korzyści

Nasza firma nie toleruje żadnych form korupcji, przekupstwa, szantażu i sprzeniewierzenia. Wszelkie podejmowane przez nas czynności są związane z uczciwym i odpowiedzialnym sposobem myślenia i postępowania. Pracownicy, którzy ulegną wpływom klientów lub dostawców w nieuczciwy sposób lub będą na nich wpływać w nieuczciwy sposób, będą pociągani do odpowiedzialności dyscyplinarnej. Żadne gratyfikacje nie mogą być związane z żądaniem lub zapewnianiem świadczeń wzajemnych.

3. POSTĘPOWANIE Z KONTRAHENTAMI

Pracownicy naszej firmy nie mogą przyjmować wynagrodzenia i prezentów w odniesieniu do swojej aktywności zawodowej. Jeśli pracownikom będzie oferowane wynagrodzenie lub prezenty w odniesieniu do ich czynności zawodowych, wówczas są oni zobowiązani do natychmiastowego poinformowania o tym fakcie swojego pracodawcy. Prezenty w formie pieniędzy należy zasadniczo odrzucać.

3.6 Darowizny

Do naszej firmy zwracają się różne organizacje i instytucje z prośbą o udzielenie darowizny. Darowizny są udzielane jedynie po uprzedniej zgodzie Zarządu. Odbiorca darowizny oraz jej konkretne przeznaczenie muszą być znane i identyfikowalne. Również w tym zakresie należy przestrzegać zasad bezinteresownego postępowania.

4. PRZESTRZEGANIE I REALIZACJA ZAŁOŻEŃ KODEKSU POSTĘPOWANIA

Kodeks postępowania naszej firmy jest przekazywany wszystkim naszym pracownikom. Oczekujemy, że wszyscy pracownicy BOS będą przestrzegali przepisów prawa oraz wytycznych zakładowych i będą według nich określać swoją działalność zawodową.

4.1 Odpowiedzialność

Pracownicy naszej kadry zarządzającej są zobowiązani do informowania swoich pracowników o zawartości i znaczeniu niniejszego kodeksu oraz doradzać im i ich wspierać w zakresie naszego kodeksu postępowania w ramach codziennych czynności.

Każdy pracownik Grupy BOS jest zobowiązany do przestrzegania naszego kodeksu postępowania. Jego zasady powinny stanowić podstawę codziennie wykonywanych zadań. W tym celu należy aktywnie i na bieżąco zdobywać informacje na temat aktualnych wymagań i uczestniczyć w oferowanych szkoleniach.

4.2 Naruszanie zasad

Naruszanie zasad może mieć poważne konsekwencje dla całego przedsiębiorstwa oraz prowadzić w określonych okolicznościach do sankcji wynikających z prawa pracy lub z prawa karnego.

Ufamy jednak, że wszyscy pracownicy podejmą prawidłową decyzję i będą zgłaszać wszelkie naruszenia właściwym pracownikom kadry zarządzającej i rozwiązywać je w ramach konstruktywnego dialogu na miejscu. Jednakże w przypadku określonych zagadnień – w szczególności takich, które dotyczą nielegalnych praktyk biznesowych – lepszym rozwiązaniem może być ich omawianie poza lokalnym środowiskiem pracy. Pracownikom i osobom trzecim służą pomocą niżej wymienione podmioty:

- Państwa przełożony
- Państwa zarząd
- Państwa Dział personalny, dział finansów lub, tam gdzie występuje, Państwa przedstawicielstwo pracowników
- Osoba ds. kontaktów w sprawie kodeksu postępowania BOS

4. PRZESTRZEGANIE I REALIZACJA ZAŁOŻEŃ KODEKSU POSTĘPOWANIA

Pracownicy, którzy zdecydują się w dobrej wierze omówić rzeczywiste lub domniemane niewłaściwe zachowanie, nie mogą z tego tytułu ponosić strat. W miarę możliwości i zgodności z przepisami prawnymi, firma BOS będzie traktowała tożsamość pracownika poufnie, zgodnie z zasadami tzw. systemu sygnalistów (whistleblowing).

4.3 Dane kontaktowe

Jeśli nie mogą Państwo zgłosić swoich wątpliwości, informacji, obaw lub zażaleń na poziomie lokalnym lub jeśli nie znajdują tam Państwo odpowiedniego wsparcia, mogą Państwo nawiązać kontakt telefoniczny z Dyrektorem ds. Zasobów Ludzkich, tel. +49-(0)711-9360-1346 wzgl. pisemnie hinweisgeben@bos.de, lub też zwrócić się bezpośrednio do Prezesa Zarządu.

Osoba kontaktowa:
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 Kontrola i raportowanie

Zgłaszane fakty są weryfikowane, po czym podejmowane są wymagane kroki. Naruszenie zasad wynikających z kodeksu przez pracowników może prowadzić do konsekwencji wynikających z prawa pracy zgodnie z lokalnym prawem.

W ramach badania wykroczeń względem kodeksu postępowania zwraca się szczególną uwagę na poufność, ochronę sygnalisty i zgodność z zapisami dotyczącymi ochrony danych.

5. POSTANOWIENIA KOŃCOWE

Kodeks postępowania Grupy BOS wchodzi w życie w dniu podpisania. Na jego podstawie nie można zgłaszać indywidualnych roszczeń oraz roszczeń podmiotów trzecich. Wiążąca jest niemieckojęzyczna wersja niniejszego kodeksu.