BOSSARD
Proven Productivity



Sådan er vi Bossard

Adfærdskodeks

Vi driver forretning på en professionel og etisk måde.

We talk real.

Vi anerkender, at den eneste succes er bæredygtig succes.

Når vi ser noget, siger vi noget!

Vi respekterer menneskerettigheder og forventer det samme fra vores leverandører.

Bossard forpligter sig til retvisende regnskabsføring og regnskabsaflæggelse.

Vi fremmer et sikkert og sundt arbejdsmiljø.

Vi beskytter vores intellektuelle ejendomsrettigheder og respekterer andres.

Sådan er vi Bossard

Vi undgår interessekonflikter og finder en løsning, hvis det sker.

Vi spiller ærligt spil på markedet.

Kun gennem kontinuerlig forbedring kan vi stræbe efter topkvalitet.

Vi anvender sociale medier ansvarligt på en ansvarlig måde.

Vi tolererer ingen form for bestikkelse.

Enhver Bossard-medarbejder er den første forsvarspost mod angreb på internetsikkerheden.

Ingen insideroplysninger må anvendes til handel.

Vi tager beskyttelse af personlige data alvorligt.

Hos Bossard går vi ind for mangfoldighed og inklusion.

BOSSARD ADFÆRDSKODEKS

Vores virksomhedskultur

Bossards virksomhedskultur illustreres med et træ, der har fem værdier som rødder og fem bærende principper som grene.



BOSSARD ADFÆRDSKODEKS

Indhold

Introduktion 5

Breve 6

Sådan...

...driver vi forretning 7

...formidler vi virksomhedens bæredygtighed 9

...overholder vi menneskerettigheder 11

...kommunikerer vi 12

...sikrer vi sundhed og sikkerhed 13

...beskytter vi intellektuel og fysisk ejendom samt fortrolige oplysninger 14

...forbyder vi brugen af insideroplysninger til handel 15

...sikrer vi os retvisende regnskabsføring og regnskabsaflæggelse 17

...håndterer vi interessekonflikter 18

...sikrer vi oplysninger og it-sikkerhed 19

...opfører vi os på sociale medier 20

...overholder vi konkurrenceretten 21

...forhindrer vi bestikkelse og upassende fordele 23

...sikrer vi beskyttelse af data 24

...hyrer og ansætter vi 25

...forbedrer vi os 27

...gør vi opmærksom på misforhold 28

BOSSARD ADFÆRDSKODEKS

Introduktion

Bossard blev grundlagt i 1831 i Zug, Schweiz som en lokal familieejet isenkræmmer. I de efterfølgende snart to århundreder er vi vokset til en global koncern af virksomheder, som fokuserer på at være det pålidelige og specialiserede brand, der leverer montageteknologiske løsninger til vores kunder. Vi er stadig en familieejet og familieorienteret virksomhed med de samme værdier, som nu præsenteres i globalt omfang.

Vores fremtidige vækst og succes afhænger af tilliden fra alle vores interessenter. Kodekset blev udviklet for at beskytte den tillid, vi har opbygget siden vores stiftelse. Som en multikulturel organisation er det vigtigt for os, at vores medarbejdere forstår og efterlever vores kodeks. Kodekset tilsigter at etablere og standardisere en minimumsoverholdelse for hele koncernen. Dette forhindrer imidlertid ikke nogen virksomhed i Bossard-koncernen i at etablere højere standarder, som måske også kræves ifølge lokal lovgivning. Dette kodeks skal derfor læses sammen med lokale politikker for en virksomhed i Bossard-koncernen.

Vi har ambitioner om at forblive et respekteret og bidragydende medlem af samfundet, og gennem vores bæredygtige initiativer vil vi fortsætte med at have en minimal negativ indvirkning på miljøet. Vi tilstræber at være en attraktiv og fair arbejdsgiver. Vores kodeks er ikke kun for medarbejdere – vi forventer etiske forretningsmetoder fra vores kunder, leverandører og forretningspartnere.

For at realisere dette forlanger vi integritet og professionalisme hos vores medarbejdere og forretningspartnere. Når du udfører dit daglige arbejde hos Bossard, beder vi dig om at være opmærksom på de nøgleprincipper og regler, som er beskrevet i vores kodeks. Og husk, We Talk Real – hvis du ser vores adfærdskodeks bliver krænket, bedes du sige noget.

BOSSARD ADFÆRDSKODEKS

Breve

Kære globale kollegaer og interessenter

I forbindelse med Strategy 200-programmet, med Daniel Bossard i spidsen, samledes vi i februar 2021 som et tværfagligt, globalt Sprint Team med det formål at oprette retningslinjer for at skabe globale etiske forretningsmetoder. Efterhånden som vi udvekslede erfaringer, indså vi, at udarbejdelse af et nyt adfærdskodeks var den bedste måde at opnå vores mål på. Vi mente, at det var vigtigt at dokumentere Bossards kultur, og hvordan vi skal agere fremadrettet. Vi udarbejdede det nye adfærdskodeks, så det nemt kan forstås på de forskellige sprog, vi bruger, og med eksempler fra det virkelige liv på de udfordringer, som vi kan komme ud for. Det er vores hensigt, at dette dokument skal udvikle sig og ændres sideløbende, efterhånden som vores forretning og kulturer udvikler sig. Det nye kodeks skal være grundlaget for en bæredygtig og langvarig succes.

Vi takker ledelsen for at vise os tillid til at udarbejde og præsentere kodekset til vores kollegaer. Grundet de udfordringer som 2021 bød på, har vi fjernarbejdet som team. Vi har haft mange sjove stunder, og når vi var udfordrede som team, huskede vi hinanden på princippet We Talk Real. Vi mener, at kodekset vil være en nyttig guide for medarbejderne til at sikre Bossards fortsatte succes.

Dit Sprint Team

Carina (Bossard Schweiz), Daniela (Bossard-koncern), Line (Bossard Danmark), Rihab (Bossard Tyskland), Severine (Bossard Frankrig), Jeff (Bossard Nordamerika) og Brian (Bossard Nordamerika)



Kære globale kollegaer og interessenter

Vi er stolte over, hvordan vores Sprint Team: Carina, Daniela, Line, Rihab, Severine, Jeff og Brian, løftede udfordringen. Bossard ønsker at give medarbejdere fra forskellige funktioner, forretningsområder og kulturer indflydelse, så de kan have en positiv indvirkning på Bossards fremtidige forretninger. Adfærdskodekset reflekterer vores værdier og fortolkning af fair og etiske forretningsmetoder. Vi er overbeviste om, at det vil fungere som en praktisk vejledning i vores daglige arbejde. Husk, at hvis du ser noget, så sig noget.

David Dean
bestyrelsesformand

Dr. Daniel Bossard
administrerende direktør



BOSSARD ADFÆRDSKODEKS

Sådan driver vi forretning

V i stræber efter konkurrencefordele gennem fremragende præstationer, viden og produkter. Vi bestræber os på at drive vores forretning rentabelt, opretholde et stærkt finansielt grundlag og holde vores risici på et passende niveau, samtidig med at vi gør alt for at minimere vores miljøpåvirkning. Lovbrud, urimelig risikovillighed eller ansvarsfralæggelse for at opnå en fortjeneste kan aldrig retfærdiggøres. Uetiske forretningsmetoder tolereres ikke.

Forventninger

- Vi beskytter vores forretningshemmeligheder, og vi respekterer andres forretningshemmeligheder.
- Vi giver vores kunder, leverandører og konkurrenter en fair behandling.
- Vi benytter ikke unfair fordele via uærlige forretningsmetoder, manipulation, misbrug af privilegeret information eller tilbageholdelse af oplysninger.
- Vi stræber efter sikre overholdelse af alle gældende lokale og internationale love.
- Vi søger at sikre overholdelse af alle lovfæstede handelssanktioner og embargoer.
- Vi kommer aldrig med urealistiske løfter, og vi overholder vores forpligtelser.
- Vi tager ikke nogen uhensigtsmæssig risiko for at sikre fortjeneste.
- Vi driver forretning på en bæredygtig måde og forventer det samme fra vores leverandører.

Spørgsmål og svar

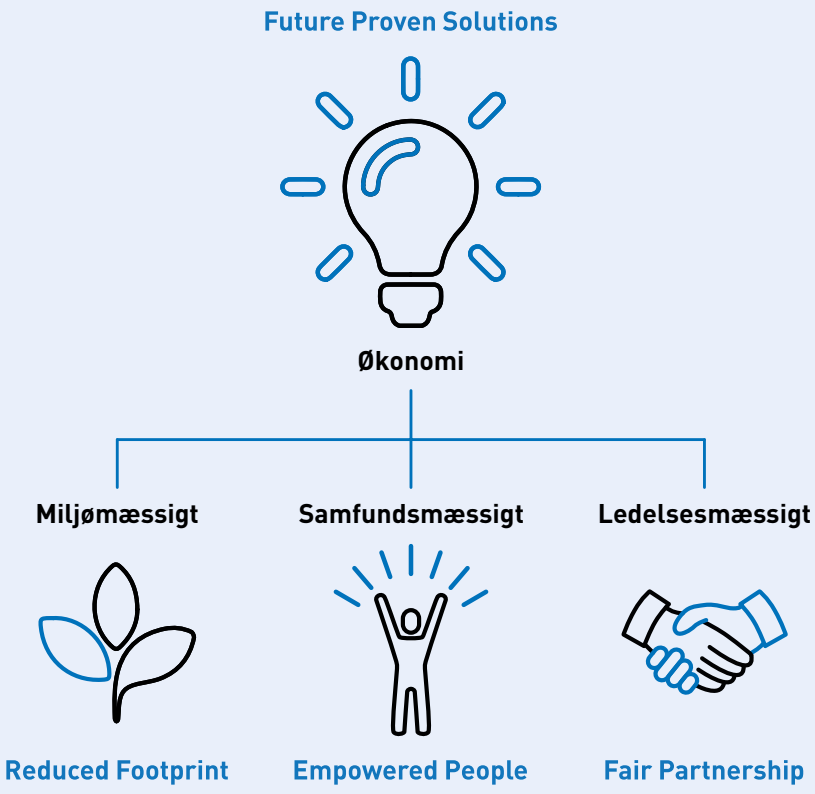
Sp.: Brian, salgschef for en vigtig kunde, har mulighed for at færdiggøre et yderst rentabelt projekt. Kunden kræver RoHS-dokumentation (begrænsning af anvendelsen af vise farlige stoffer i elektrisk og elektronisk udstyr), som er påkrævet i det relevante EU-direktiv for at sikre, at delen til projektet overholder internationale love og standarder. Dokumentation for disse dele er ikke lettilgængelige. Hvordan skal Brian håndtere denne situation?

Sv.: RoHS-dokumentation kan til tider være udfordrende at opnå. Lov aldrig noget, du ikke kan holde. Gennemsigtighed er vigtigt i vores kundeforhold, og Brian skal derfor informere om de udfordringer, som anmodningen giver. Brian er nødt til at fortælle leverandøren, at delene skal overholde internationale love og standarder, og at han skal levere dokumentation på, at delene rent faktisk opfylder alle de stillede krav. Orienter kunden, hvis en leverandør ikke kan levere den behørige dokumentation.

Husk ...

- At drive forretning professionelt og etisk er en af vores kerneværdier.
- Adfærd, som kan skade vores brand, tolereres ikke.
- Hvis du ikke er sikker på, hvordan du skal reagere i en forretningssituation, så tal med dine kolleger for at finde den bedste måde at håndtere en kunde eller leverandør på.

Den eneste succes er bæredygtig succes.



BOSSARD ADFÆRDSKODEKS

Sådan formidler vi virksomhedens bæredygtighed

Hos Bossard forpligter vi os til bæredygtighed, og i vores daglige arbejde følger vi miljømæssige, samfundsmæssige og ledelsesmæssige principper (ESG). Vi ser ESG principperne som en strategisk, motiveret prioritet. Vores forretningsmodel fremhæver miljø-, samfunds- og ledelsesrelaterede behov, på lige fod med at rentabiliteten bevares. Vi sikrer, at principperne efterleves i Bossard, og at de deles af vores interne og eksterne interessenter.

Med Future Proven Solutions ønsker vi at skabe løsninger, der hjælper vores kunder, vores forsyningskæde og os selv til at fungere mere bæredygtigt, effektivt og retfærdigt.

I vores fokusområde Fair Partnership støtter vi samfundsengagement og integriteten hos alle vores interessenter.

Forventninger

- Vi forstår, at bæredygtig og profitabel vækst omfatter langsigtet forretningsudvikling, der ikke har en negativ indvirkning på naturen, medarbejdere eller partnere.
- Vi bruger innovationer til at optimere interne processer og i stigende grad tilpasse produkter og tjenester til vores kunders krav om bæredygtighed.
- Vi lægger grundlaget for langsigtet forretningssucces ved at arbejde med integritet og overholde vores kerneværdier. Som sådan tager vi ansvar og støtter igangværende indsatser såsom CBAM (Carbon Border Adjustment Mechanism).
- Vi tager miljømæssige og sociale kriterier i betragtning, når vi udvælger og samarbejder med leverandører. Samarbejde med certificerede leverandører hjælper os med at integrere miljømæssige og sociale standarder langs værdikæden.
- Vi er engagerede i at skabe påviselig værdi for lokalsamfund gennem samfundsengagement.

Spørgsmål og svar

Sp.: Josip vil være et godt medlem af det samfund, han arbejder i, hvad kan han gøre?

Sv.: Josip opfordres til at organisere frivillige aktiviteter, som kan hjælpe med at opfylde lokalsamfundets behov.

Sp.: Karren er lige begyndt at arbejde hos Bossard og spørger Johanna i Engineering, hvordan de kan hjælpe Bossards kunder med at begrænse deres CO_2-belastning?

Sv.: Johanna svarer, at Bossards Engineering kan hjælpe med at reducere vægten på et slutprodukt. Et lettere slutprodukt bruger mindre energi, og har dermed en reduceret CO_2-belastning.

Husk ...

- Hold kolleger ansvarlige, når du ser upassende adfærd, der kan påvirke miljøet eller samfundet negativt.
- Opsøg projekter og initiativer inden for din unit, der fremmer bæredygtig og miljømæssig sikker praksis.
- Den eneste succes er bæredygtig succes.



Let´s be(e) sustainable

BOSSARD ADFÆRDSKODEKS

Sådan formidler vi virksomhedens hed

Hos Bossard er vi forpligtet til bæredygtighed ved at reducere vores miljøpåvirkning og styrke vores medarbejdere.

Under Reduced Footprint prioriterer vi at minimere vores økologiske påvirkning gennem innovativ praksis og effektiv ressourceforvaltning.

I Empowered People er vores succes drevet af dedikation og kreativitet hos vores medarbejdere, som trives i en kultur med løbende uddannelse, inklusion og samarbejde.

Forventninger

- Vi bruger energi effektivt, øger løbende vores andel af vedvarende energi og arbejder generelt på at reducere vores udledning af drivhusgasser.
- Vi indsamler opdaterede og nøjagtige data om vores miljømæssige, samfundsmæssige og ledelsesmæssige påvirkning.
- Vi minimerer spild og reducerer vores miljøpåvirkning gennem ansvarlige indkøb, udvidelse af tjenester, der fremmer den cirkulære økonomi, reducerer mængden af emballage, korrekt sortering og bortskaffelse af affald i overensstemmelse med loven.
- Vi arbejder konstant på at styrke medarbejderfastholdelse og tiltrække nye talenter for at forblive en konkurrencedygtig arbejdsgiver.
- Vi fremmer medarbejdernes udvikling for at forblive innovative og velforberedte på forandringer og nye arbejdsrelaterede krav.
- Vi er imod diskrimination, fremmer diversitet og inklusion og er engagerede i lige muligheder for alle medarbejdere.
- Vi betragter vores medarbejderes fysiske og psykiske velbefindende som en topprioritet.

Spørgsmål og svar

Sp.: Fredrik vil gerne vide, hvordan han kan bidrage til at reducere Bossards CO_2-belastning?

Sv.: Fredrik kunne bruge bæredygtig praksis såsom at minimere energiforbruget (f.eks. opvarmning), bruge miljøvenlige transportmuligheder, reducere spild og bidrage til andre miljøvenlige initiativer for at hjælpe med at reducere virksomhedens samlede CO_2-belastning.

Sp.: Lin vil gerne vide, hvilke muligheder hun har for at skabe et inkluderende arbejdsmiljø hos Bossard?

Sv.: Lin kunne deltage i et af mange individuelle lokale initiativer eller sætte sig ind i den koncerndækkende DEI-strategi, der fokuserer på følgende 4 hjørnesten: Arbejdsmiljø/strukturer, tiltag til rekruttering med diversitet, ledelsesengagement, mentorordning og sponsorering. Derudover kunne hun deltage i en workshop for sensibilisering.

Miljødata

I år 2023 satte Bossard sig selv følgende klimamål:

- Reduktion af Scope 1 og 2 drivhusgasemissioner med 50 procent inden 2031
- Reduktion af Scope 1 og 2 drivhusgasemissioner til CO_2 neutral inden 2040

Her kan du finde vores seneste miljødata

Husk ...

- På individuelt plan er alle Bossard medarbejdere ansvarlige for at gøre mest muligt for at fremme og efterleve ESG principperne.
- Vi arbejder aktivt på at reducere de negative miljømæssige og sociale påvirkninger i vores drift og værdikæde.

BOSSARD ADFÆRDSKODEKS

Sådan overholder vi menneskerettigheder

Bossard støtter og overholder UN Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs) (FN's retningslinjer for menneske-rettigheder og erhvervsliv) samt andre internationalt anerkendte principper for menneskerettigheder. Vi forventer, at vores samarbejdspartnere vil overholde lignende standarder, især når det drejer sig om at sikre lige muligheder til alle medarbejdere, ikke at tolerere chikane eller mishandling på arbejdspladsen, at respektere medarbejdernes privatliv, ikke at deltage i eller drage fordel af tvangsarbejde, at overholde den maksimale arbejdstid i overensstemmelse med gældende lovgivning, at anerkende foreningsfriheden, at forbyde børnearbejde og at sikre et sikkert og sundt arbejdsmiljø.

Forventninger

- Vi opfordrer til at fremme menneskerettighederne og respekterer menneskerettighederne iht. FN, især følgende:
  - Beskyttelse af privatlivets fred.
  - Sikring af sundhed og arbejdssikkerhed, især at garantere et sikkert og sundhedsfremmende arbejdsmiljø samt at undgå ulykker og skader.
  - Beskyttelse af medarbejdere mod fysisk afstraffelse samt mod fysisk, seksuel, psykisk eller verbal chikane eller misbrug.
  - Beskyttelse og sikring af retten til ytrings- og udtryksfrihed.
- Vi tolererer ikke overtrædelser af følgende standarder fra Den Internationale Arbejds-organisation (ILO): forbud mod enhver form for børne- eller tvangsarbejde, manglende respekt for medarbejderes rettigheder samt diskriminerende behandling af medarbejdere, især inden for vores indflydelsessfære i forsyningskæden.
- Vi forventer det samme af vores leverandører og øvrige forretningspartnere og laver grundige undersøgelser for at sikre, at de respekterer internationalt anerkendte principper om menneskerettigheder. Vi tolererer ikke krænkelser af menneskerettighederne og vil træffe passende foranstaltninger.

Spørgsmål og svar

Sp.: Ken vil engagere en leverandør, som leverer konkurrencedygtige produkter. For nylig kom det imidlertid frem, at denne leverandør anvender børnearbejde. Skal Ken indgå kontrakt med denne leverandør?

Sv.: Ken skal ikke engagere denne leverandør. Konkurrencedygtige produkter kan aldrig retfærdiggøre overtrædelse af menneskerettighederne. Vi respekterer menneskerettighederne og forlanger det samme fra vores leverandører.

Husk ...

- Støt og respekter menneskerettighederne i vores daglige arbejde.
- Overvåg løbende vores leverandørers og andre samarbejdspartneres menneskerettighedspraksis.
- Træf de nødvendige foranstaltninger, hvis vi står over for en overtrædelse af menneskerettig-hederne.



BOSSARD ADFÆRDSKODEKS

Sådan kommunikerer vi

Bossard er en verdensomspændende, familieorienteret virksomhed, og vores omdømme som en pålidelig samarbejdspartner er blevet opbygget over mange år. Vores ansatte og de interessenter, som vi arbejder sammen med, kommer fra mange forskellige lande, baggrunde og kulturer. Vi fastholder de højeste standarder i både intern og ekstern kommunikation for at afspejle vores professionalisme og vores ansvar. Fra højtstående medarbejdere til underordnede, kunder og leverandører – We Talk Real!

Forventninger

- Vi skal sætte os ind i og forstå de interne direktiver og retningslinjer, der er indført for at fastholde Bossards standarder omkring kommunikation.
- Vi beskytter fortrolige oplysninger og deler dem kun med autoriserede parter.
- Vi forlanger, at ingen opslag på sociale medier på nogen måde må påvirke Bossards omdømme negativt.
- Vi tilstræber at håndtere fejlkommunikation med de involverede parter for at sikre 100 % gennemsigtighed.
- Vi forventer, at alle diskussioner foregår respektfuldt.
- Vi er en multikulturel virksomhed, og kommunikerer på forskellige sprog og i forskellige tidszoner. Vi skal derfor være opmærksomme på sproget, tiden, kanalen og vores modtager, når vi kommunikerer.

Spørgsmål og svar

Sp.: Severine og Daniela arbejder ikke i samme afdeling, og de er uenige om Danielas fortolkning af en intern proces. Hvad kan Severine sige uden at fornærme hende?

Sv.: Severine kan forklare Daniela, hvordan hun forstår processen. De bør respektere hinandens synspunkter og forsøge at tale om det for at finde den bedste måde at løse deres uenighed på, og på den måde forbedre den interne proces

Sp.: Franklin, medarbejder hos Bossard, taler konstant negativt om virksomhedsrelaterede anliggender med sine teammedlemmer og fremsætter dermed usande udtalelser om Bossard. Hvad skal Franklins teammedlemmer gøre?

Sv.: Hans teammedlemmer skal respektfuldt gøre Franklin opmærksom på, at hans adfærd er upassende. Som medarbejder hos Bossard skal Franklin være opmærksom på sin opførsel og forsigtig med, hvordan han udtaler sig om virksomheden. Franklins udtalelser og handlinger påvirker virksomhedens image og omdømme – såvel internt som eksternt.

Husk ...

- Dine ord og handlinger er ikke kun en direkte afspejling af dig selv, men også en afspejling af dem, der repræsenterer dig, og dem, som du repræsenterer.
- Vi begår alle fejl. Indrøm det, når der sker fejl, kommuniker og ret fejlen.
- Gennemlæs e-mailen eller den eksterne kommunikation før du sender den for at sikre, at du fremstiller dit budskab korrekt.
- Lydhørhed er nøglen til kundernes anerkendelse.
- Vær opmærksom på sproget, der anvendes, tidszonen og vores modtagerens kultur. Uden disse hensyn kan vores besked blive misforstået.
- Passende kommunikation er en måde at beskytte vores navn på.



BOSSARD ADFÆRDSKODEKS

Sådan sikrer vi sundhed og sikkerhed

I tråd med Bossards Proven Productivity og bæredygtige praksis beskytter vi vores medarbejdere mod helbredsskader gennem omfattende forebyggende tiltag og sikrer et sikkert og sundt arbejdsmiljø for både medarbejdere og interessenter. Vi fremmer arbejdsmæssig og personlig sundhed for at sikre et sundt liv både på og uden for arbejdspladsen. Vi har indført solide sikkerhedsprocedurer for at reducere risici. Formålet med vores indsats er at indrette vores organisation og faciliteter på en måde, så medarbejdernes sundhed og sikkerhed ikke kompromitteres. Til dette formål gennemfører vi fare- og risikovurderinger samt regelmæssig instruktion af medarbejdere. Vores højeste prioritet er at forebygge ulykker og skader, både på arbejdspladsen og under arbejdsrelaterede rejser.

Forventninger

- Vi er bekendte med vores sikkerhedsregler og påtager os ansvaret for at følge dem under vores daglige aktiviteter, transport til arbejde og besøg.
- Vi følger uden undtagelse gældende lokale love, statslige regulativer og politikker for en sikker og sund arbejdsplads.
- Vi træffer alle foranstaltninger for at afskaffe farlige arbejdsmetoder.
- Vi forbedrer løbende vores sikkerhedspraksis gennem planlagte evalueringer og regulerer vores standarder, når det er nødvendigt.
- Vi påtager os ansvaret for vores gæsters sikkerhed under besøg i vores faciliteter.
- Vi respekterer andres sundhed på både kort og lang sigt.
- Vi sørger for ikke at indføre unødvendige sundheds- og sikkerhedsrelaterede risici.
- Vi er fortalere for en sund balance mellem arbejde og privatliv.

Spørgsmål og svar

Sp.: Rihab lægger mærke til, at Brian ikke er udstyret med korrekte personlige værnemidler under modtagelsesaktiviteter, selvom arbejdsinstruktionerne nævner "anvendelse af beskyttelseshandsker". Hvad skal Rihab gøre?

Sv.: Husk: We Talk Real. Rihab skal minde Brian om at følge sikkerhedsreglerne. Næste skridt er at foreslå et kursus for at opfriske sikkerhedsanvisningerne.

Husk ...

- Sundhed og sikkerhed er alles anliggende.
- Brug reglerne, som er defineret af Bossard-koncernen og i den enkelte Bossard-afdeling, herunder reglerne for besøgende, for at beskytte os alle mod uheld eller skade.
- Anerkend forbedringer af sundheds- og sikkerhedsforhold som fordele, og gør opmærksom på, hvis sådanne forhold mangler.



BOSSARD ADFÆRDSKODEKS

Sådan beskytter vi intellektuel og fysisk ejendom samt fortrolige oplysninger

Når vi arbejder, håndterer vi måske ikke kun vores egne fortrolige oplysninger og intellektuelle ejendom, men også tredjeparters. Disse omfatter patenter, varemærker, ophavsrettigheder og ikke-offentlige oplysninger såsom forretningshemmeligheder, tekniske ideer, design og økonomiske data. Vi tager passende foranstaltninger for at beskytte ikke kun vores egne intellektuelle ejendomme og fortrolige oplysninger, men også tredjeparters. Dette omfatter beskyttelse af vores egen og tredjeparts fysiske ejendom. Vores fortsatte succes beror på at bruge intellektuel og fysisk ejendom samt fortrolige oplysninger med omtanke.

Forventninger

- Vi beskytter vores egen intellektuelle ejendom og fortrolige oplysninger ved hjælp af forholdsmæssige foranstaltninger.
- Vi deler kun fortrolige oplysninger med medarbejdere og med eksterne parter, hvis det er nødvendigt for driften af virksomheden.
- Vi er omhyggelige med at udvælge vores samarbejdspartnere.
- Vi implementerer passende foranstaltninger, når vi skal dele fortrolige oplysninger med en tredjepart, hvilket omfatter indgåelse af en behørig fortrolighedserklæring.
- Vi træffer også passende foranstaltninger, når vi beskytter vores egen og tredjeparts intellektuel ejendom, fortrolige oplysninger og fysisk ejendom (f.eks. adgangskodebeskyttelse af computere, behørige mærkater på tredjeparts fysiske ejendom).
- Vi respekterer tredjeparters intellektuelle ejendom og fortrolige oplysninger.
- Vi tolererer ikke overtrædelse af vores intellektuelle ejendomsrettigheder, f.eks. vores varemærkerettigheder, og vil tage passende juridiske skridt.
- Vi fortsætter med at overholde alle forpligtelser vedrørende fortrolighed og intellektuel ejendom, selv efter ophør af vores engagement.

Spørgsmål og svar

Sp.: Franz står over for en interessant forretningsmulighed med en tredjepart, men i den forbindelse bliver han nødt til at videregive en af Bossards forretningshemmeligheder. Hvad skal han gøre?

Sv.: Inden nogen af Bossards forretningshemmeligheder videregives til en tredjepart, skal vi indgå en behørig fortrolighedserklæring med tredjeparten for at sikre, at de fortrolige oplysninger kun anvendes til det påtænkte formål og ikke bliver misbrugt på nogen som helst måde. Uanset hvad, skal Franz være forsigtig, når han vælger sine samarbejdspartnere. Selv hvis der er indgået en fortrolighedserklæring, og den anden part ikke er en seriøs partner, kan upassende videregivelse af fortrolige oplysninger kun løses ved at tage juridiske skridt, hvilket kan være bekosteligt og svært at håndhæve.

Husk ...

- Beskyt vores egen intellektuelle og fysiske ejendom samt fortrolige oplysninger og respekter tredjeparternes.
- Del kun fortrolige oplysninger, hvis det er nødvendigt for driften af virksomheden.
- Diskuter ikke nogen forretningsprojekter offentligt (f.eks. på tog eller fly).
- Søg rådgivning i den juridiske afdeling, hvis du har spørgsmål, tvivl eller bekymringer vedrørende håndtering af intellektuel ejendom og fortrolige oplysninger.



BOSSARD ADFÆRDSKODEKS

Sådan forbyder vi brugen af insideroplysninger til handel

Bossard-medarbejdere kan muligvis få kendskab til insideroplysninger i forbindelse med deres arbejde. Insideroplysninger er væsentlige ikke-offentlige oplysninger om Bossard eller vores offentligt anførte samarbejdspartnere (som f.eks. økonomiske data, overtagelse af et firma, osv.), som, hvis de blev offentliggjorte, kunne påvirke prisen på værdipapirer betragteligt, eller som en fornuftig investor ville anse for at være vigtige for beslutning om at købe, sælge eller beholde værdipapirer. Insideroplysninger betragtes som ikke-offentlige, indtil de reelt er blevet videregivet til offentligheden, såsom i en pressemeddelelse, avis eller på Bossards (eller vores samarbejdspartneres) eksterne website. Som fastsat i loven må insideroplysninger ikke misbruges. Overskridelse af disse regler kan føre til disciplinære foranstaltninger og sanktioner.

Spørgsmål og svar

Sp.: En kollega videresender uforvarende nogle dokumenter til Anna vedrørende Bossards eventuelle overtagelse af et firma, som producerer beslag. Må Anna handle værdipapirer, der er knyttet til Bossard eller det andet firma?

Sv.: Nej, det må hun ikke. En sådan transaktion vil sandsynligvis have en væsentlig betydning for prisen på værdipapirerne, og bliver derfor anset for værende insideroplysninger. Alle, som er i besiddelse af insideroplysninger, selv hvis de blev modtaget utilsigtet, skal følge reglerne om insideroplysninger.

Forventninger

- Vi behandler insideroplysninger fortroligt.
- Vi giver ikke "tips" eller foretager på anden måde uautoriseret videregivelse af insideroplysninger til ikke-insidere, uanset om det er inden for eller uden for Bossard-koncernen.
- Vi må ikke købe, sælge eller på anden vis være involveret i transaktioner af Bossards eller vores samarbejdspartneres værdipapirer i det tidsrum, hvor vi har adgang til insideroplysninger.
- Vi må ikke opfordre, påvirke eller rådgive nogen person eller virksomhed til at anbefale, handle eller udføre transaktioner med værdipapirer, som vi har væsentlige, ikke-offentlige oplysninger om. Derudover skal der udvises forsigtighed, så sådanne oplysninger holdes sikre.
- Sanktioner for handel, der finder sted, mens personen er i besiddelse af eller kommunikerer væsentlige ikke-offentlige oplysninger, kan være alvorlige, både for de personer, der er involveret i en sådan ulovlig adfærd, og deres arbejdsgivere.

Husk ...

- Insideroplysninger må ikke videregives på nogen måde.
- Værdipapirer må ikke handles baseret på insider-oplysninger.
- Kontakt den juridiske afdeling, hvis du er i tvivl om insiderreglerne er relevante i en bestemt situation eller ej.


We talk real.



BOSSARD ADFÆRDSKODEKS

Sådan sikrer vi os retvisende regnskabsføring og regnskabsaflæggelse

Hos Bossard registrerer vi nøjagtigt alle vores væsentlige finansielle transaktioner, aktiver og passiver. Dette gør det muligt for os at give et retvisende billede, når vi rapporterer vores finanser, og at overholde de love og regulativer, der styrer vores regnskabsprincipper og regnskabsaflæggelse. Dette omfatter overholdelse af love om bekæmpelse af hvidvaskning, gældende skattelovgivning samt told og eksportkontrol. En falsk, fiktiv eller vildledende regnskabspostering eller opgørelse kan bringe tilliden hos vores aktionærer, gældsinvestorer og kapitalmarkeder i fare, og resultere i tab af eller skade på vores omdømme og aktiver samt strafferetlige sanktioner.

Forventninger

- Vi sikrer, at alle forretningstransaktioner registreres i henhold til vores regnskabsprincipper.
- Vi følger uddelegeringen af myndighedernes regler.
- Vi forfalsker eller tilintetgør ikke regnskabsbøger eller tilhørende bilag.
- Vi rapporterer mistænkelige transaktioner og er opmærksomme på mistænkelige e-mails, især dem, der indeholder betalingsanmodninger og anmodninger om regnskabsoplysninger.
- Vi fremsætter aldrig falske eller vildledende udsagn i noget regnskab, udgiftsopgørelse eller investeringsforslag.
- Vi følger skatte- og overensstemmelsesreglerne i hvert land, hvor vi arbejder.
- Vi deler aldrig regnskabsmateriale med interne eller eksterne parter uden behørig tilladelse.

Spørgsmål og svar

Sp.: En leverandør beder Namfon om at foretage den næste betaling til en ny offshore bankkonto i en destination, der er kendt for at være et skattely. Som et incitament tilbyder leverandøren 5 % rabat på købet. Skal Namfon foretage betalingen?

Sv.: Nej. Hvis Namfon foretager betalingen uden yderligere undersøgelse, hjælper hun måske leverandøren med hvidvaskning og skatteunddragelse. Eftersom vi endda ville få rabat, kunne dette få alvorlige økonomiske og juridiske konsekvenser for Bossard. Namfon skal rapportere dette internt som en mistænkelig transaktion.

Husk ...

- Del aldrig noget regnskab, oplysninger eller data uden behørig tilladelse.
- Tøv ikke med at rapportere en mistænkelig transaktion.
- Manipuler, forfalsk eller tilintetgør ikke regnskabsbøger eller relaterende bilag.
- Tilliden hos vores aktionærer, gældsinvestorer og kapitalmarkeder er afgørende for vores strategiske mål og adgang til finansielle midler.



BOSSARD ADFÆRDSKODEKS

Sådan håndterer vi interessekonflikter

En interessekonflikt opstår ikke kun, når en medarbejders personlige interesser er i konflikt med, eller med rimelighed forekommer at være i konflikt med, Bossards interesser. I så fald kan det være svært for medarbejderen stadig at handle i Bossards bedste interesse. En medarbejder skal derfor undgå en situation, hvor medarbejderens handlinger kan skabe en interessekonflikt, uanset om det er faktisk, potentielt eller opfattet. Interessekonflikter kan have mange udformninger. For eksempel kan eksterne engagementer (f.eks. ekstern beskæftigelse, konsulent, eksterne mandater), der måske står i vejen for vores ansvar hos Bossard, eller modtagelse af gaver eller andre tjenester fra leverandører, kunder og konkurrenter, opfattes, eller med rimelighed opfattes, som påvirkning af vores forretningsbeslutninger.

Forventninger

- Vi anerkender, når der er en faktisk eller potentiel interessekonflikt.
- Vi undgår situationer, der er eller med rimelighed kan opfattes som en interessekonflikt.
- Vi er klar over, at der kan opstå interessekonflikter på mange måder. Hvis vi er i tvivl, søger vi råd internt.
- Vi må ikke benytte vores stilling hos Bossard til vores personlige fordel eller til gavn for nære familiemedlemmer eller andre nært beslægtede personer.
- Vi skal straks gøre opmærksom på eventuelle interessekonflikter.

Spørgsmål og svar

Sp.: Mila og hendes team har Milas svoger til jobsamtale angående en ledig stilling i hendes team. Hvad skal hun gøre?

Sv.: Mila skal omgående gøre opmærksom på, at hun er i familie med jobansøgeren, og drøfte yderligere tiltag internt.

Husk ...

- Undgå enhver situation, hvor dine personlige interesser er i konflikt med, eller forekommer at være i konflikt med, Bossards interesser.
- Meddel omgående din leder, hvis der er en interessekonflikt, så der kan findes en løsning på situationen.
- Søg råd hos din leder eller i den juridiske afdeling, hvis du er i tvivl om, der er en interessekonflikt.

BOSSARD ADFÆRDSKODEKS

Sådan sikrer vi oplysninger og it-sikkerhed

Det er en kedelig kendsgerning i den moderne verden, at internetsikkerheden skal være en topprioritet for enkeltpersoner og virksomheder. Et vellykket cyberangreb kan lukke en virksomhed, hvilket resulterer i afviklede arbejdspladser, ubesvarede leverancer og et permanent plettet omdømme. Den gode nyhed er, at dette i høj grad kan afbødes ved at forstå, at hver eneste af os er ansvarlige for at beskytte Bossard. Vores medarbejdere skal være på vagt og udvise den fornødne forsigtighed og sund fornuft.

Forventninger

- Vi er på vagt og forsigtige.
- Vi tænker, før vi klikker (især Godkend login, Send eller Download).
- Vi bruger ikke vores Bossard-adgangskode andre steder, og deler den aldrig med nogen.
- Vi låser vores pc'er og enheder, når vi forlader dem.
- Vi arbejder med IT for at føre ny teknologi til firmaet.
- Vi rapporterer omgående mistænkelige hændelser.
- Vi deltager aktivt i oplæring i internetsikkerhed og brugerbevidsthed.

Spørgsmål og svar

Sp.: Raphael modtog en dygtigt forfalsket phishingmail og klikkede på et link. Han blev bedt om at logge på, og han udleverede sin Bossard-adgangskode, og godkendte den på sin godkenderapp. Han indså derefter, at siten så mistænksom ud, og at han måske havde lavet en fejl. Hvad skal han gøre?

Sv.: Raphael ved, at We Collaborate og We Talk Real. Han skifter sin adgangskode og informerer omgående IT-sikkerhedsteamet om hændelsen. Dette giver Bossard den bedste mulighed for at vurdere, om hackeren gjorde nogen skade, og for at forbygge skade. Alle kan lave en fejl. I dette tilfælde bliver vi reddet af We Collaborate and We Talk Real.

Sp.: Nogen gav Jana en flot ny USB-nøgle ved en konference. Er den sikker at bruge?

Sv.: Årvågenhed siger hende, at den ikke er sikker. Gratis eller fundne USB-nøgler er nogle af de mest almindelige metoder, som hackere bruger til at tilføre skadelig software til virksomhedsnetværk.

Husk ...

- Du er den første forsvarspost mod angreb på internetsikkerheden.
- De mest vellykkede angreb kommer fra social engineering, dvs. ved at narre medarbejdere til at træffe foranstaltninger, der kompromitterer netværket (f.eks. åbning af en ondsindet vedhæftet fil eller link med indtrængende krav om ændring af bankkontooplysninger).
- E-mail er som at sende et postkort med posten: Du ved ikke, hvilken rute der bliver brugt på internettet, og alle, den kommer forbi, kan læse e-mailen, hvis de vil.



BOSSARD ADFÆRDSKODEKS

Sådan opfører vi os på sociale medier

Bossard anerkender de mange fordelagtige anvendelser af sociale medier, selvom, som med mange ting, at der er en rigtig og forkert måde at bruge disse platforme på. Hvis du vælger at bruge sociale medier, skal det gøres ansvarsfuldt og respektfuldt. I en verden i stadig forandring er det afgørende, at opslag er gennemtænkte for at fastholde en persons integritet online. Husk, at uanset om det er et personligt eller professionelt opslag, vil det indhold, du slår op, altid følge dig.

Forventninger

- Vi kommunikerer altid ansvarsfuldt og respektfuldt på sociale medier.
- Vi taler altid for os selv på vores personlige profiler på sociale medier.
- Vi forlanger, at alle opslag på sociale medier, herunder opslag med billeder, ikke på nogen måde må påvirke Bossards omdømme negativt.
- Vi er fortalere for Bossards kapacitet i overensstemmelse med vores værdier og kultur.
- Vi besvarer straks kommentarer på vores opslag på professionelle netværk, og når det er passende og giver størst muligt udbytte.
- Vi respekterer ophavsrettigheder.
- Vi beskytter fortrolige oplysninger.
- Vi bruger sociale medier til at netværke og udvide vores professionelle profil.

Spørgsmål og svar

Sp.: Jack vil gerne bruge sin Facebook-profil til at promovere Bossards Smart Factory Tools gennem sit netværk. Er det acceptabelt?

Sv.: Hvis du slår opslag om Bossard op på din egen side, viser du andre personlige opslag til kollegaer, kunder og leverandører. Vi opfordrer dig til at bruge sociale medier, men beder dig om at holde dine professionelle og personlige profiler adskilte. Husk, at dine personlige meninger og holdninger fejlagtigt kan fortolkes som værende Bossards.

Husk ...

- Bossards eksterne kanaler er kun repræsenteret af Bossard-koncernens ledelse og marketing-afdelingen.
- Læs altid korrektur på dine opslag, så dine hensigter er korrekte og ikke kan misforstås eller opfattes forkert.
- Passende opslag er en måde at beskytte vores navn på.
- Fordi visse er begrænsede af antal tegn på sociale medier, skal du være opmærksom på, at dine meninger måske ikke giver andre mulighed for at forstå den sammenhæng eller konklusion, som er nødvendig for at forstå opslaget helt. Sørg for at validere dine meninger ved at forklare, hvordan du personligt er kommet til den pågældende konklusion.
- Tredjeparter kan være af den forkerte opfattelse, at dine meninger, som er udtrykt på dine personlige sociale medier, også er Bossards meninger.



BOSSARD ADFÆRDSKODEKS

Sådan overholder vi konkurrenceretten

Bossard er forpligtet til at overholde gældende konkurrenceret. Konkurrenceretten, også kendt som antitrustlovgivningen, er tænkt til at forhindre konkurrencebegrænsende adfærd på markedet. Disse love skal sikre, at markedet er retfærdigt for forbrugere og producenter. Konkurrencebegrænsende metoder har det formål eller den virkning at forebygge, begrænse eller fordreje konkurrencen. Virksomheder, der udviser denne adfærd, kan foruden krænkelse af omdømme, finde det umuligt at gennemføre deres aftaler, risikere at blive pålagt byrdefulde sanktioner, og blive udsat for retssager.

Forventninger

- Vi er forpligtet til at overholde konkurrenceretten for at sikre et retfærdigt marked.
- Vi forventer, at hver medarbejder, der er involveret i den relevante virksomhed, forstår konkurrencerettens principper.
- Vi forventer, at vores leverandører overholder konkurrenceretten.
- Vi søger juridisk vejledning, hvis vi ikke er sikre på, om en adfærd er i overensstemmelse med konkurrenceretten.

Spørgsmål og svar

Sp.: Jeffs ven, Jumpy, arbejder i salgsafdelingen hos en af Bossards konkurrenter. Både Bossard og Jumpys firma sælger den samme slags produkter. Jeff mødes med Jumpy til en uformel frokost. Jumpy vil tale om firmaernes priser og vil overbevise Jeff om at hæve priserne på disse produkter, så de kan opnå en større salgsfortjeneste. Hvad skal Jeff gøre?

Sv.: Jeff skal omgående stoppe samtalen, før nogen priser eller prisstigninger videregives. Konkurrenter må ikke udveksle og blive enige om prisfastsættelser eller prisstigninger. Dette er også tilfældet, når "aftalen" ikke er skriftlig. Ifølge konkurrenceretten omfatter "aftaler" ikke kun formelle skriftlige aftaler, men også enhver mundtlig kontakt, uformelle aftaler og gentlemanaftaler.

Husk ...

- Overhold gældende konkurrenceret, når du har at gøre med konkurrenter, leverandører, kunder, distributører eller andre handelspartnere.
- Overtrædelse af konkurrenceretten kan have betydelige negative konsekvenser for Bossard og dig.
- Søg proaktivt juridisk rådgivning hos Bossard, hvis du er usikker på, om en adfærd er i overensstemmelse med konkurrenceretten eller ej.



Vi driver forretning på en professionel og etisk måde



BOSSARD ADFÆRDSKODEKS

Sådan forhindrer vi bestikkelse og upassende fordele

Bossard tolererer ikke nogen form for bestikkelse eller tildeling af upassende fordele via medarbejdere eller forretningspartnere. Vi tilbyder, lover, giver, accepterer eller anmoder ikke om en upassende fordel som et incitament (f.eks. penge, gaver, lån, gebyrer, belønninger eller andre fordele) til en handling, der er ulovlig, uetisk eller et tillidsbrud, eller som kan give anledning til bekymring for Bossard-medarbejdernes personlige integritet. Bestikkelse og upassende fordele kan resultere i strafferetlige og civilretlige søgsmål mod Bossard og de involverede medarbejdere samt skade af Bossards omdømme.

Forventninger

- Vi forstår, at mange lande har strenge love om bestikkelse og tildeling af upassende fordele.
- Vi accepterer aldrig nogen form for bestikkelse eller upassende fordel.
- Vi handler ikke med partnere, der tolererer bestikkelse eller giver upassende fordele.
- Vi giver eller modtager kun gaver eller underholdning, hvor de er passende, rimelige, og hvor de ikke har, eller ikke synes at have indflydelse på modtagerens beslutning.

Spørgsmål og svar

Sp.: En af Bossards leverandører giver Max, Bossard-medarbejder, billetter til finalekampen i Champions League – billetter, som er dyre og svære at få fat i. Er det i orden at tage imod billetterne?

Sv.: Nej. Max skal ikke tage imod disse billetter. Billetterne overskrider, hvad der antages for at være en rimelig gave. At tage imod sådanne billetter fra en leverandør eller en anden samarbejdspartner vil sandsynligvis blive betragtet som bestikkelse eller en upassende fordel.

Husk ...

- Accepter aldrig nogen form for bestikkelse eller upassende fordele.
- Afvis alle tilbud, gaver, osv., som kan påvirke din personlige integritet eller have indflydelse på dine beslutninger.
- Kontakt den juridiske afdeling, hvis du er i tvivl om, hvorvidt en situation kan opfattes som bestikkelse eller en upassende fordel.

BOSSARD ADFÆRDSKODEKS

Sådan sikrer vi beskyttelse af data

Personoplysninger er alle oplysninger, der vedrører en enkelt person, som kan identificeres direkte eller indirekte. Dette kan inkludere personens navn, e-mailadresse, lokationsdata, IP-adresser, køn eller etnicitet. Love om databeskyttelse har til formål at kontrollere, hvordan personoplysninger bruges af organisationer, virksomheder eller regeringen. I vores daglige arbejde behandler vi personoplysninger efter gældende love om databeskyttelse, f.eks. den schweiziske databeskyttelseslov, den europæiske forordning om generel databeskyttelse (GDPR) og California Consumer Privacy Act (CCPA). Overtrædelse af gældende love om databeskyttelse kan resultere i høje bøder eller retsforfølgelse.

Spørgsmål og svar

Sp.: Erics adgangskode til hans e-mailkonto hos Bossard er blevet stjålet. Hvad skal han gøre?

Sv.: En uautoriseret person kan med den stjålne adgangskode potentielt tilgå personoplysninger, som er lagret i Erics mailkonti. Eric skal omgående rapportere denne hændelse gennem de behørige kanaler som anført i Bossards interne politikker om beskyttelse af personlige data.

Forventninger

- Vi indsamler, behandler, overfører, stiller personoplysninger til rådighed, opbevarer og bruger på anden måde personoplysninger i henhold til gældende love om databeskyttelse.
- Vi kræver også, at vores leverandører, kunder og andre samarbejdspartnere overholder gældende love om databeskyttelse.
- Vi håndterer personoplysninger i overensstemmelse med gældende databeskyttelsesprincipper, såsom lovlighed, retfærdighed, gennemsigtighed, begrænsning af formål, dataminimering, nøjagtighed, opbevaringsbegrænsning, integritet samt fortrolighed og ansvarlighed.
- Vi respekterer den enkeltes gældende rettigheder til anonymitet.
- Vi håndterer data sikkert ved at implementere passende tekniske og organisatoriske foranstaltninger.
- Vi rapporterer omgående sikkerhedshændelser, der involverer personoplysninger gennem de relevante kanaler, som er angivet i Bossards politikker om databeskyttelse.
- Vi opbevarer ikke personoplysninger længere end nødvendigt til det indsamlede formål og som påkrævet i henhold til gældende lovgivning.
- Vi overholder de gældende begrænsninger for overførsel af personoplysninger uden for det land, hvor personoplysningerne stammer fra.

Husk ...

- Sæt dig ind i databeskyttelsesprincipperne og Bossards politikker om databeskyttelse.
- Vær omhyggelig med andres personoplysninger og behandl dem i henhold til gældende databeskyttelsesprincipper.
- Overhold gældende databeskyttelseslovgivning.
- Kontakt Bossard-koncernens databeskyttelsesansvarlige (group_dataprotection@bossard.com), hvis du har spørgsmål eller betænkeligheder.



BOSSARD ADFÆRDSKODEKS

Sådan hyrer og ansætter vi

Tillid, lederskab, socialt ansvar, foretagsomhed og troværdighed er Bossard-kulturens værdier. De danner rødderne til vores bærende principper, som vi baserer vores handlinger på: "We Experiment", "We Collaborate", "We Empower", "We deliver value", og "We Talk Real". Alle vores medarbejdere er en afgørende del af den kultur, som vi får gennem vores værdier og bærende principper. Det er alles job at gøre disse værdier og bærende principper levende.

Forventninger

- Vi overholder gældende ansættelsesret lokalt.
- Vi fører en langsigtet personalepolitik, der starter med rekruttering og onboarding og fastholdes af et integrativt arbejdsmiljø og understøttes af vores medarbejderes fortsatte udvikling.
- Vi skaber lige muligheder uanset faktorer såsom race, religion, farve, køn, kønsidentitet, seksuel orientering, national oprindelse, statsborgerskabsstatus, ensartet status for tjenestemedlem, graviditet, alder, genetisk information, handicap eller enhver anden beskyttet status i overensstemmelse med gældende lovgivning.
- Vi går ind for mangfoldighed og inklusion gennem vores værdier og bærende principper.
- Vi behandler hinanden med respekt, ærlighed og retfærdighed.
- Vi tolererer ikke diskrimination, chikane og repressalier i vores arbejdsmiljø.
- Vi kommunikerer tydeligt med åbne døre, så alle medarbejdere kan forstå beslutninger og støtte virksomhedens udvikling.
- Vi opfordrer til en sund balance mellem arbejdsliv og privatliv.
- Vi støtter fleksible arbejdsmodeller og topdelingsmodeller for at imødekomme vores medarbejderes behov (hjemmekontor, deltid, komprimerede tidsplaner) og giver dem de samme karriereudviklingsmuligheder.
- Vi stoler på vores medarbejderes talenter, og vi giver dem mulighed for at udvikle deres personlige og faglige færdigheder.

Spørgsmål og svar

Sp.: Min kollega Taylor kommer konstant med vittigheder om personer med min hudfarve, og jeg føler mig diskrimineret. Hvad skal jeg gøre?

Sv.: Vi tolererer ingen form for diskrimination. Hvis du mener, at du bliver diskrimineret af Taylor, eller hvis du ser ham deltage i denne adfærd mod andre, skal du rapportere denne dårlige opførsel i overensstemmelse med vores retningslinjer i kapitlet i dette adfærdskodeks "Sådan gør vi opmærksom på misforhold". Rapportering kan ske til din leder eller ved brug af vores rapporteringsnummer.

Sp.: Min ven Matteo så et interessant jobopslag hos Bossard med mulighed for at arbejde fire eller fem dage om ugen. Han vil gerne arbejde fire dage om ugen. Har han en rimelig chance for at få jobbet med en deltidsplan, og kan han stadig få en karriere?

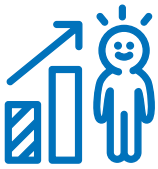
Sv.: Vi ansætter baseret på kvalifikationer til stillingen, og, betinget af vores legitime virksomhedsbehov, tager vi alle ansøgere i betragtning, uanset om den pågældende person ønsker at arbejde fuld- eller deltid. Vi støtter udvikling af medarbejderne uanset deres arbejdstider.

Husk ...

- Følg og afspejl vores bærende principper i dit daglige arbejde.
- Behandl hinanden på en respektfuld, ærlig og retfærdig måde.
- Kommuniker klart og gennemsigtigt og gør det muligt for andre at udtrykke deres mening.
- Accepter aldrig diskrimination, chikane og repressalier i dit arbejdsmiljø.
- Styrk og udvikl potentialet i mennesker.



Vi går ind for mangfoldighed og inklusion



BOSSARD ADFÆRDSKODEKS

Sådan forbedrer vi os

Vi forpligter os til topkvalitet gennem kontinuerlig forbedring af vores metoder, processer og knowhow. Vi betragter fejl som en mulighed for at blive bedre. Vi gennemgår med regelmæssige mellemrum vores nuværende og tidligere resultater, herunder opnåede erfaringer, for at nå vores fælles mål. Vi stræber efter topkvalitet med overholdelsen af principperne, som er opridset i dette adfærdskodeks. Kontinuerlig forbedring er fundamentet i Bossard-koncernen.

Forventninger

- Vi sikrer os, at alle medarbejdere i Bossard-koncernen forstår Bossard adfærdskodekset.
- Vi forpligter os til at sikre, at Bossard adfærdskodekset følges konstant i Bossard-koncernen.
- Vi gennemgår med regelmæssige mellemrum vores resultater, metoder og processer for at forbedre dem.
- Vi fortsætter med at forbedre vores tjenester og produkter til vores kunder.
- Vores forbedringer bidrager til vores kunders tilfredshed, styrkelsen af vores partnerskaber med leverandører, vores virksomhed og vores kolleger.
- Vi fremmer tværkulturelt teamwork i vores forretningsenheder over hele verden og anerkender dermed de kulturelle forskelle.
- Sammen deltager vi dagligt i kontinuerlige forbedringer: gennem teamarbejde, gennem samarbejde, gennem stræben efter topkvalitet.
- Vi støtter en kultur, hvor vi lever vores bærende principper.
- Vi opfordrer vores medarbejdere til at udvikle eller forbedre processer og derefter skabe en prototype til at dele med organisationen. We Experiment!

Spørgsmål og svar

Sp.: Severine har en ide til forbedring af en kvalitetsproces, men hun ved ikke med hvem, eller hvordan, hun kan dele sin ide.

Sv.: Forbedringer er altid velkomne hos Bossard. Severine kan foreslå sin ide til forbedring til organisationen via e-mail eller under en samtale. Det vil derefter blive besluttet, om der skal arbejdes videre med ideen i et specifikt team.

Husk ...

- Se fejl som en mulighed for forbedring.
- Samarbejd med kollegaer hver dag for at forbedre vores metoder. Stræben efter topkvalitet er vores arbejdsgang.
- Vores forbedringer er en fordel for vores daglige arbejde.



BOSSARD ADFÆRDSKODEKS

Sådan gør vi opmærksom på misforhold

Hvis du har kendskab til, eller mistanke om, misligholdelse af Bossards adfærdskodeks, eller overtrædelse af en lovgivning, skal du rapportere problemet. Du kan rapportere din mistanke om misforhold til din betroede leder eller via e-mail eller en af vores andre rapporteringsmuligheder, som du finder på vores intranet. Mistanker om misforhold kan også indsendes anonymt, og vi tager alle rimelige foranstaltninger for at beskytte anonyme klager.

Forventninger

- Vi opfordrer dig til at gøre opmærksom på misforhold, hvis du i god tro mener, at der er sket en ureglementeret adfærd.
- Vi værdsætter din anonymitet, og du kan indsende dit misforhold anonymt.
- Vi tager alle rimelige foranstaltninger for at beskytte anonyme klager.
- Vi tillader ikke eller accepterer ikke gengældelse for rapporter om ureglementeret adfærd, som er indgivet i god tro.
- Vi tolererer ikke rapporter, som er givet i ond tro.
- Vi er måske nødt til at undersøge etiske anliggender, som rapporteres.
- Hvis påkrævet, samarbejder vi i interne undersøgelser om ureglementeret adfærd.

Husk ...

- Vi lever vores værdier. Hvis vi ser noget, så siger vi noget.
- Vi tolererer ikke misligholdelse.
- Vi tolererer ikke gengældelse for rapportering af misligholdelse.
- Vi tager rapporterne alvorligt.
- Vi træffer passende foranstaltninger afhængig af resultatet af vores undersøgelse.

Spørgsmål og svar

Sp.: Emia overhører en samtale, hvor Brian tilbyder en bedre pris på bolte til en kunde i bytte for sæder midt for til EV Zug-kampen på lørdag. Skal Emia rapportere denne samtale?

Sv.: Opfordring til gave fra en kunde til gengæld for bedre priser er ikke acceptabelt. Sagen skal som minimum blive indberettet til din leder. Hvis du ikke føler dig tilpas med at indberette problemet til din leder, kan du benytte en af de anonyme rapporteringsmuligheder, som der tilbydes.

Sp.: Henry er junior-bogholder og bemærker en række tvivlsomme bankoverførsler, som er udført af hans leder. Henry ønsker at rapportere disse overførsler, men er bekymret for gengældelse, hvis han gør det. Skal han rapportere disse misforhold?

Sv.: Ja. Det går imod vores værdier at gøre gengæld for rapportering af en potentiel krænkelse. Hvis du er nervøs for at rapportere, kan du bruge vores hotline til at indgive en anonym rapport. Du skal muligvis deltage i en undersøgelse, hvis det skønnes nødvendigt, og vi vil træffe foranstaltninger til at holde din identitet privat.

Sådan indgives en rapport

- Personligt til din betroede leder.
- Til Bossard-koncernen på group_integrity@bossard.com.
- Du finder yderligere rapporteringsmuligheder på vores intranet.

Hvis du ser noget, så sig noget!

Denne adfærdskodeks blev godkendt af bestyrelsen og trådte i kraft den 7. marts 2022.
Den blev gennemgået og opdateret den 13. december 2024 og den 24. juni 2026.

Bossard Holding AG
Steinhauserstrasse 70
6300 Zug
Schweiz

www.bossard.com
© 2024 Bossard