

BOS GRUPPE

NACHHALTIGKEITSBERICHT 2022



focused on customer
– driven by **innovations**

Inhalt

Unternehmensmanagement

Nachhaltigkeit in der BOS Gruppe	1
Die BOS-Gruppe - Globale Präsenz	3
Sustainability Management	5
Vision – Strategie – Ziele	5
Sustainable Development Goals (SDG)	6
Nachhaltigkeits-Ziele	6
Handlungsfelder	9
Wesentlichkeitsanalyse	11
Compliance	13
Qualität	14
Chancen und Risiken	14

Rechte und Arbeitsbedingungen

Verantwortung und Menschenrechte	15
Arbeitsbedingungen	15
Arbeitssicherheit und Gesundheit	17
Gesellschaft und Mitarbeitende	19
Mitarbeitendenentwicklung, Aus- u. Weiterbildung	21
Neue Mitarbeitende	22
Führung	22
Vielfalt und Chancengleichheit	23

Ethik

Unternehmensethik	25
Verhaltenskodex	25
Fairness und Vergütung	26
Work-Life-Balance	27
Gesellschaftliches Engagement	27
Informations- und IT-Sicherheit und Datenschutz	31
Whistleblower	32

Umwelt und Produkt

Umwelt	33
Energie und Emissionen	33
Erneuerbare Energien und Eigenstromerzeugung	35
Auswirkungen minimieren	36
Nachhaltige Produktentwicklung	37
Kreislaufwirtschaft	37
Produktkonformität	38
REACH und SCIP	38

Lieferkette

Verantwortungsvolle Lieferkette	39
Konfliktmineralien, Kobalt und MICA-Reporting	40

"Wir müssen Änderungen vornehmen, wenn wir die **negativen Auswirkungen reduzieren wollen, die wir auf unserem einzigen Planeten verursachen."**



Nachhaltigkeit in der BOS Gruppe

Im Laufe des Jahres 2022 haben wir begonnen, unsere Aktivitäten zur Nachhaltigkeit zu verstärken und haben geplant dafür einen eigenen Bereich zu schaffen.

Die eigens hierfür bei BOS geschaffene Instanz, wird die Nachhaltigkeit der Gruppe zukünftig entlang der gesamten Wertschöpfungskette betrachten und – als Summe ihrer vielen Komponenten – global analysieren und alle weiteren Maßnahmen koordinieren. Es ist die gemeinsame Aufgabe aller Mitarbeitenden bei BOS, die Nachhaltigkeit permanent zu steigern.

Nachhaltigkeit ist kein neues Thema bei BOS. Schon seit vielen Jahren beschäftigen wir uns global an allen Standorten u.a. mit dem Thema Recycling im Sinne einer nachhaltigen Kreislaufwirtschaft. Die Verwendung nachhaltiger Materialien, Re-Lokalisierung in der Supply Chain, der Einsatz von Rezyklaten im Spritzguss, sind bei BOS bereits auf den Weg gebracht.

Photovoltaik an einigen unserer Standorte und der Einsatz von LED-Beleuchtungen sind bei BOS in der Umsetzung. Gleichzeitig sorgen wir mit Leichtbau unserer Produkte für Energieeffizienz in der Mobilität.

Im Zuge der aktuellen vier Megatrends „Digitalisierung“, „Deglobalisierung“, „demografischer Wandel“ und „Dekarbonisierung“ hat Nachhaltigkeit nochmals an Bedeutung gewonnen. Die Welt verändert sich disruptiv.

Nicht nur Naturkatastrophen häufen sich in einem besorgniserregenden Ausmaß und Tempo und belegen den Klimawandel, auch politische Krisen und Kriege erschüttern die Menschen weltweit.

Daher ist jeder in seinem Lebensumfeld, aber vor allem die Industrie, gefordert, alles zu tun, um diese von Menschen gemachte Entwicklung zu bremsen und im besten Fall zu stoppen. Und spätestens seit dem die Europäische Union Ende 2019 den „Green Deal“ bezüglich der Klimaneutralität bis 2050 ausgerufen hat und die deutsche Bundesregierung dieses EU-Ziel auf 2045 vorverlegt hat, findet in der Industrie ein "nachhaltiges" Umdenken statt.

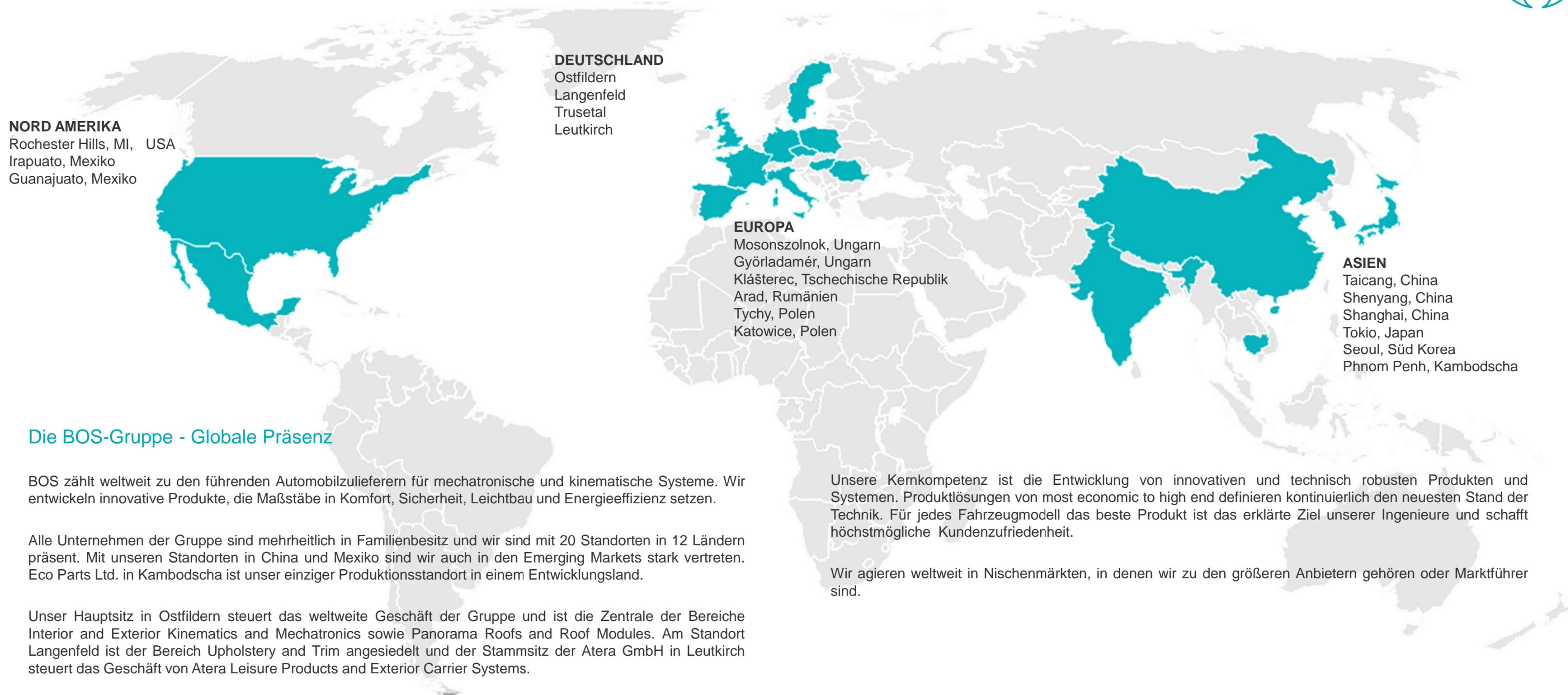
Für uns bei BOS muss es die kommenden Jahre darum gehen, weltweit eine Nachhaltigkeitskultur in allen Dimensionen des Unternehmens zu entwickeln. Dies ist eine Forderung unserer Kunden, der Politik, der Gesellschaft, unserer Kinder aber vielmehr noch unser eigener Anspruch.

Grundlagen dieser Kultur und Ziele der nahen Zukunft sind unter anderem:

- Erreichung der Klimaneutralität spätestens ab 2039
- Ausbau der erneuerbaren Energien und Reduzierung des Energieverbrauchs
- Eine verbindliche Roadmap für ein nachhaltigeres Produktportfolio
- Entwicklung und Berichterstattung über die Nachhaltigkeit unserer Lieferkette
- Umsetzung des BOS-Verhaltenskodex an allen Standorten
- Förderung von Vielfalt und Chancengleichheit
- Verringerung der Mitarbeitendenfluktuation
- Erhöhung der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht 2022 ist ein erster Meilenstein dieser Initiative. Er dokumentiert nicht nur das Ergebnis unserer Aktivitäten und Maßnahmen der letzten Jahre, sondern spiegelt auch unsere Strategie und vehementen Einsatz in puncto Nachhaltigkeit wider.

Marcel Lehmann
Managing Director



Die BOS-Gruppe - Globale Präsenz

BOS zählt weltweit zu den führenden Automobilzulieferern für mechatronische und kinematische Systeme. Wir entwickeln innovative Produkte, die Maßstäbe in Komfort, Sicherheit, Leichtbau und Energieeffizienz setzen.

Alle Unternehmen der Gruppe sind mehrheitlich in Familienbesitz und wir sind mit 20 Standorten in 12 Ländern präsent. Mit unseren Standorten in China und Mexiko sind wir auch in den Emerging Markets stark vertreten. Eco Parts Ltd. in Kambodscha ist unser einziger Produktionsstandort in einem Entwicklungsland.

Unser Hauptsitz in Ostfildern steuert das weltweite Geschäft der Gruppe und ist die Zentrale der Bereiche Interior and Exterior Kinematics and Mechatronics sowie Panorama Roofs and Roof Modules. Am Standort Langenfeld ist der Bereich Upholstery and Trim angesiedelt und der Stammsitz der Atera GmbH in Leutkirch steuert das Geschäft von Atera Leisure Products and Exterior Carrier Systems.

Unsere Kernkompetenz ist die Entwicklung von innovativen und technisch robusten Produkten und Systemen. Produktlösungen von most economic to high end definieren kontinuierlich den neuesten Stand der Technik. Für jedes Fahrzeugmodell das beste Produkt ist das erklärte Ziel unserer Ingenieure und schafft höchstmögliche Kundenzufriedenheit.

Wir agieren weltweit in Nischenmärkten, in denen wir zu den größeren Anbietern gehören oder Marktführer sind.



Sustainability Management

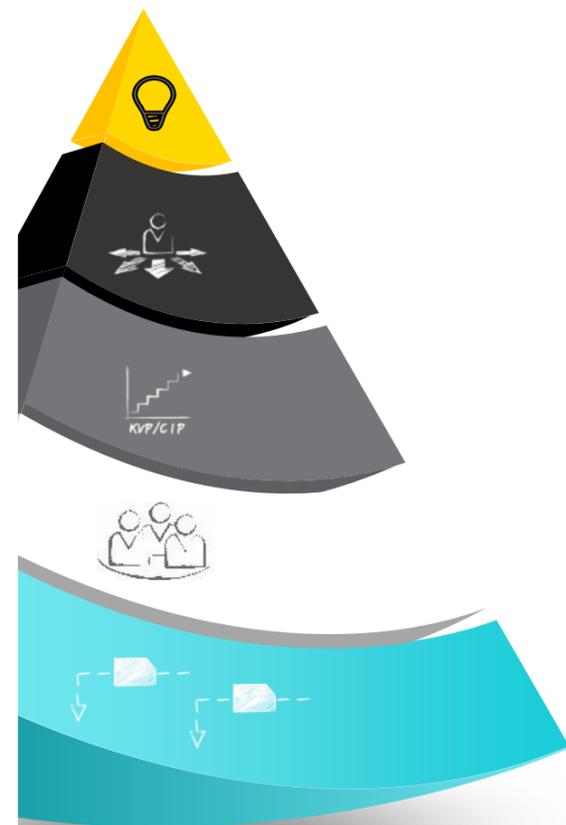
Die Nachhaltigkeit hat eine Struktur erhalten! Wir wollen uns gezielt ganzheitlich entwickeln - dazu gehört eine vernünftige Basis. Mit unserer Vision verdeutlichen wir unseren Einsatz für unsere Kunden - wir sind Partner bei der Erreichung von Nachhaltigkeitszielen.

Unsere Mission und Strategie besteht darin, langfristig als Partner für unsere Kunden, aber auch als gefestigter Arbeitgeber für unsere Mitarbeitenden am Markt zu wirtschaften. Das was wir tun, soll Bestand haben – daher betrachten wir Nachhaltigkeit in der gesamten Produktentstehungsphase.

Das was wir tun, soll aber auch mit geringsten negativen Auswirkungen auf Mensch und Umwelt erfolgen, insbesondere auch in unserer gesamten Lieferkette.

Dazu gehören Umwelt- und Klimaschutz in unseren eigenen Verantwortungsbereichen sowie in den vorgelagerten Lieferkette.

Unsere Ziele leiten wir von unserer Mission ab und lassen uns dabei von den Sustainable Development Goals (SDGs) unterstützen. Diese entstammen den Vereinten Nationen und definieren Themen einer nachhaltigen Entwicklung. Sie bilden ein globales Rahmenwerk, um die ökonomischen, ökologischen und sozialen Aspekte der Nachhaltigkeit zu betrachten.



Vision
Supporting mobility in a livable environment

Strategie
Engagement für ein nachhaltiges und langfristig orientiertes Wirtschaften. Nachhaltigkeit bei BOS bedeutet, die Produktentstehung in allen Aspekten auf Menschen- und Umweltfreundlichkeit auszurichten, Energieeffizienz und Klimaschutz, sowie hohe menschliche Werte.

Ziele
Visualisierung der Ziele durch die SDGs



Sustainable Development Goals (SDG)

Die Vereinten Nationen haben mit der im Jahr 2015 verabschiedeten Agenda 2030 ein umfangreiches Reformpaket initiiert, das die 17 Ziele zur nachhaltigen Entwicklung – bekannt als Sustainable Development Goals (SDG) – enthält.

In einem mehrstufigen Prozess haben wir fünf SDGs identifiziert, welche die wesentlichen Auswirkungen der Geschäftstätigkeit der BOS Gruppe abbilden. Durch eine kontinuierliche Verbesserung unserer Geschäftspraktiken, Produkte und Fertigungsprozesse möchten wir einen positiven Beitrag zu diesen Zielen leisten und gleichzeitig negative Auswirkungen begrenzen. Diese SDGs sind in unser Nachhaltigkeitsmanagements integriert und werden dort in den jeweiligen Bereichen bearbeitet. Wir überprüfen unsere Ziele regelmäßig und entwickeln sie weiter.



Nachhaltigkeits-Ziele

Die globale Ausrichtung unserer Unternehmensgruppe schafft Nähe zu unseren Kunden und einen wichtigen Vorteil für unser Geschäft. Um für unsere Kunden auch in Zukunft in allen Regionen ein kompetenter Partner zu sein, bauen wir unser internationales Produktions-, Entwicklungs- und Lieferantennetzwerk kontinuierlich aus.

Wir nehmen die Verantwortung unternehmerischen Handels an und streben danach, unseren hohen Standard im Bereich der sozialen Nachhaltigkeit sowie den Arbeitsbedingungen zu halten und weiterzuentwickeln. Hierzu gilt es weltweite Standards zu setzen und zu verfolgen.

Wir sind bestrebt, unsere Energieverbräuche weiter zu reduzieren und somit auch unsere CO2-Emissionen zu verringern. Unsere Standorte weltweit sind angehalten, jährliche Ziele zur Reduzierung von Umweltbelastungen festzulegen und zu erreichen. Langfristig verfolgen wir die Klimaneutralität unserer gesamten Geschäftsaktivitäten, nach derzeitigem Stand spätestens zum Jahr 2039.



Unsere konkreten ökologischen Ziele sehen folgendes vor:

- bis 2030: 30% CO2-Reduktion im Vergleich zum Referenzjahr 2018 – dies bedeutet eine jährliche konstante Reduktion der CO2-Emissionen um mindestens 2,5%
- bis 2025: 100%-ige Nutzung von erneuerbaren Energien an den Standorten – bis dahin soll der Anteil erneuerbaren Energien sukzessive erhöht werden
- jährliche Reduktion des Verbrauchs von Gefahrstoffen im Vergleich zu den absoluten Zahlen des Vorjahrs
- jährlich positiver Trend der Reduktion von Abfallmengen im Vergleich der absoluten Kennzahlen zum Vorjahr

Die Ziele im ökologischen Bereich werden über das Umweltmanagement nachverfolgt.

Weiter haben wir im sozialen Bereich ein Arbeitsschutzmanagementsystem implementiert, in welchem wir definierte Ziele verfolgen, welche die Funktionalität des Systems sicherstellen:

- Verringerung der Arbeitsunfälle am Arbeitsplatz sowie der Unfälle auf dem Weg zur Arbeit und der damit verbundenen Ausfalltage.
- Kontinuierliche Förderung der Prävention im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit
- Anhörung und Beteiligung der Beschäftigten zu allen relevanten Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz
- Identifizierung und Bewertung von Gefahren in den verschiedenen Arbeitsbereichen
- Sicherstellung der Grundsätze der Arbeitsplatzergonomie und Arbeitsgestaltung
- Konsequente Substitution von Gefahrenquellen, wo immer es möglich ist, anstelle von technischen, organisatorischen und persönlichen Maßnahmen

Das Arbeitsschutzmanagementsystem ist an allen produzierenden Standorten sowie dem Headquarter der BOS Gruppe eingeführt und zertifiziert.

Seit Jahren ist unser Claim „focused on customer – driven by innovations“ das Leitmotiv in der Zusammenarbeit und Ausrichtung mit unseren Kunden auf drei Kontinenten. In den Hauptentwicklungszentren der Automobilwelt sind wir unter anderem in Detroit, Stuttgart und Tokio mit lokalen Entwicklerteams direkter und verlässlicher Ansprechpartner. Wir sprechen unsere Kunden in ihrer Landessprache an und können mit dem passenden kulturellen Hintergrund sowie fundiertem Produkt-Know-how direkt und agil auf Kundenwünsche eingehen.

Unser Ziel besteht weiter darin, die besten Produkte für unsere Kunden zu entwickeln, hierzu gehören neben Funktion und Design eben auch der Einsatz nachhaltiger Materialien wie Rezyklaten und recycelten Rohstoffen. Hierzu wird es erforderlich sein, den Markt kontinuierlich nach geeigneten Materialien und Lieferanten zu durchsuchen.

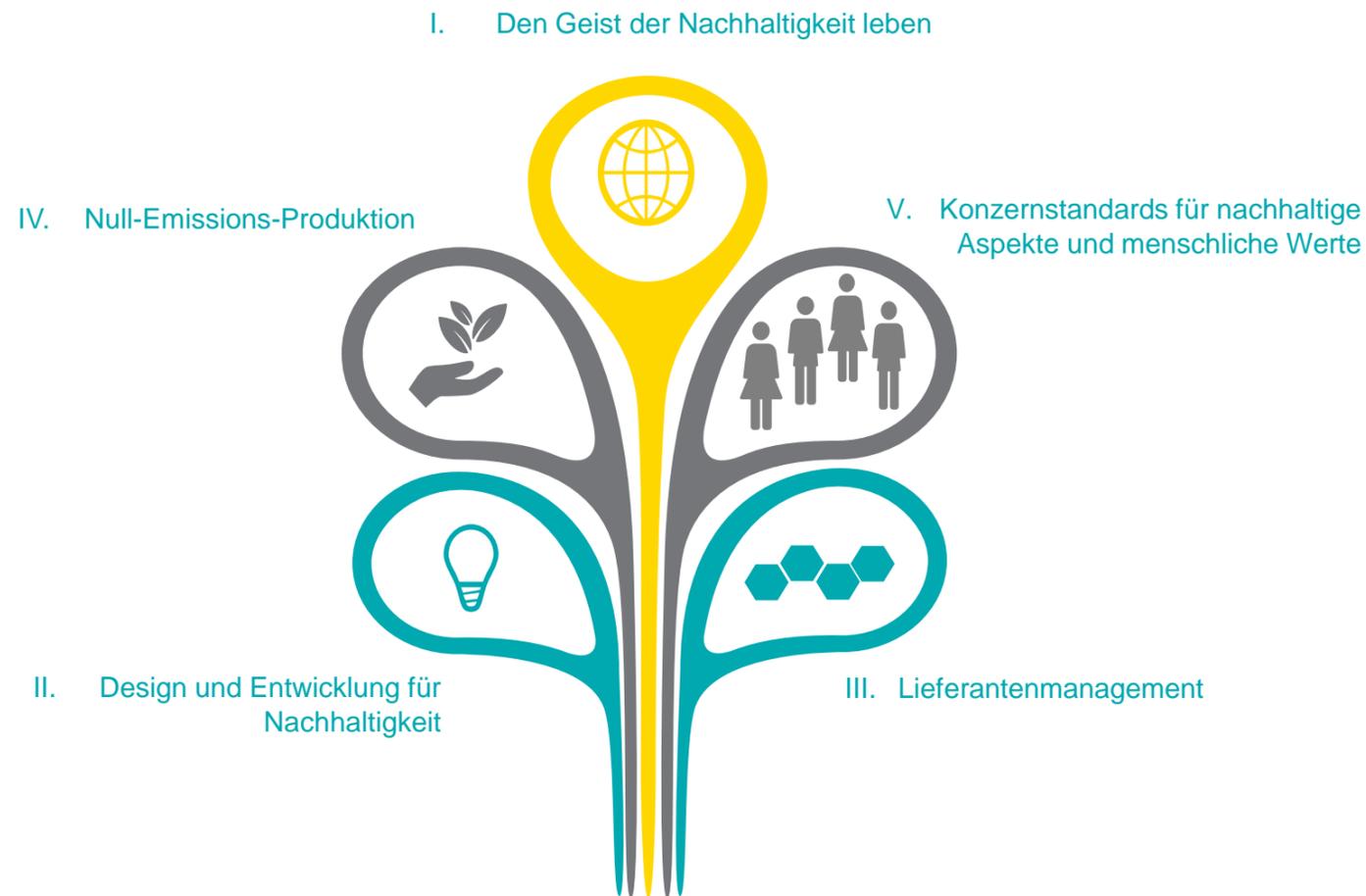
Unser Ziel ist es, den Fußabdruck unserer Produkte über den gesamten Lebenszyklus betrachtet zu reduzieren, die Kundenanforderungen immer im Blick.

Der Großteil unseres Fußabdrucks entsteht in unserer Lieferkette, wir sehen hier ein wesentliches Aufgabenpaket. In regelmäßigem Turnus kommunizieren wir unsere Anforderungen und Erwartungen sowie Änderungen der Allgemeinen Geschäftsbedingungen an unsere Lieferanten und Geschäftspartner. Wir erwarten, dass auch sie sich an geltende Gesetze und Vorschriften halten.



Die Handlungsfelder

Als verantwortungsbewusstes Unternehmen in der Gesellschaft engagieren wir uns für nachhaltiges und langfristig orientiertes Wirtschaften. Für unsere Strategie sowie der Zielerreichung im Rahmen unseres Nachhaltigkeitsmanagements haben wir uns fünf sogenannte Handlungsfelder wie auch ein dazugehöriges Logo erarbeitet.



Nachhaltigkeit bei BOS bedeutet, die Produktentstehung in allen Aspekten auf Menschen- und Umweltfreundlichkeit auszurichten, Energieeffizienz und Klimaschutz, sowie hohe menschliche Werte. Diese Strategie manifestiert sich in Umsetzungsprogrammen in diesen fünf Bereichen.

Unsere Handlungsfelder sind entsprechend den Bereichen aufgebaut, in denen wir Entwicklungspotentiale und erforderliche Aktivitäten sehen, um BOS auf einem hohen Standard zu halten und vor allem weiterzuentwickeln. Unsere Handlungsfelder beschreiben:

I Den Geist der Nachhaltigkeit leben

- Verankerung von Vision, Engagement und Verantwortung in der weltweiten Belegschaft
- Verpflichtung auf ehrgeizige Ziele zur Verbesserung des Unternehmens
- Integration in alles Handeln und Denken



II Design und Entwicklung für Nachhaltigkeit

- Einsatz von recycelten und nachwachsenden Materialien
- Minimierung des Einsatzes von Ressourcen und Materialien
- Entwicklung von nachhaltigen Design-Richtlinien



III Lieferantenmanagement für Nachhaltigkeit

- Verankerung in der Lieferantenauswahl, -qualifizierung und -entscheidung
- Verankerung in der Lieferkette und in den Lieferantenanforderungen



IV Null-Emissions-Produktion für Nachhaltigkeit

- Klimaneutraler globaler Produktionsfußabdruck bis 2035
- Recycling von Produktions- und Verpackungsmaterialien
- Minimierung von Abfall und Ausschuss



V Konzernstandards für nachhaltige Aspekte und menschliche Werte

- BOS-Verhaltenskodex
- Verankerung von Werteanforderungen bei Auswahl, Qualifizierung und Entscheidung



Wir glauben, dass wir unsere Ziele mit diesem Aufbau der Themenzuteilung am besten erreichen können. Durch ein gutes weltweites internes Netzwerk und die Unterstützung von Experten, Champions und verantwortlichen Mitarbeitenden wird es möglich sein, uns als Gruppe zu entwickeln und unseren Kunden der Partner zu sein, mit dem auch sie ihre Ziele erreichen werden können.



Wesentlichkeitsanalyse

Für das eigene Verständnis der Bedeutung von Nachhaltigkeits-Aspekten, ist es für Unternehmen erforderlich, die wesentlichen Punkte zu analysieren und dadurch Schwerpunkte im Handeln zu identifizieren.

Die Analyse erfolgt im Rahmen von Workshops mit Verantwortlichen aus den relevanten Bereichen. Aus unserer Sicht ist die Wesentlichkeitsanalyse ein lebendes Tool zur Bewertung bedeutender Themen, daher muss dieses auch stetig überdacht und aktualisiert werden.

Wir betrachten interne und externe Themen, besonders auch in Bezug auf unsere Lieferkette. Im vorliegenden Fall erfolgt die Analyse unter Einbezug von Experten des Supply Chain Managements und erlaubt dadurch die ganzheitliche Betrachtung der Auswirkungen unserer Geschäftsaktivitäten.

Die in der Analyse identifizierten Schwerpunktthemen mit einer hohen Relevanz

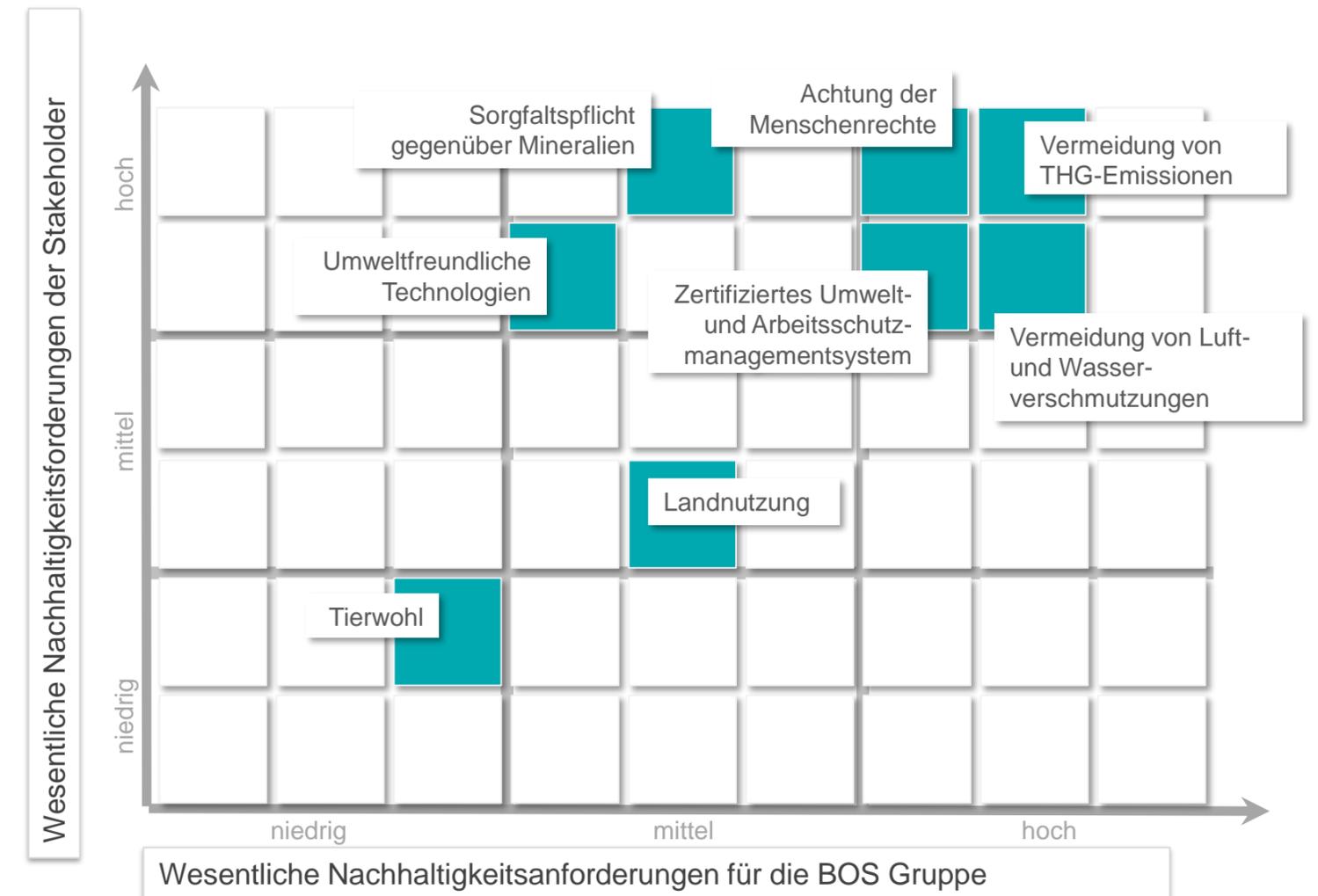
- Vermeidung von Treibhausgas-Emissionen (THG-Emissionen)
- Vermeidung von Luft- und Wasserverschmutzungen
- Zertifiziertes Umwelt- und Arbeitsschutzmanagementsystem
- Achtung der Menschenrechte und Sozialer Belange
- Umweltfreundliche Technologien (Produktion Vorprodukte, eigene Produktion)
- Sorgfaltspflicht gegenüber Mineralien aus Hochrisikogebieten

Themen mit einer mittleren oder niedrigen Relevanz ergeben sich dadurch, dass diese von den Stakeholdern nicht wesentlich thematisiert werden oder wir als Unternehmen eine nur kleine Möglichkeit der Einflussnahme sehen.

Die Landnutzung bezieht sich in unserem Kontext auf Auswirkungen im Zusammenhang mit der Rohstoffgewinnung beim Abbau von Metallen. Hier setzen wir verstärkt auf recycelte Materialien aus dem Stoffkreislauf.

In dem Themengebiet Tierwohl arbeiten wir ausschließlich mit Setzlieferanten unserer Kunden zusammen. Die Auswahl der Lieferanten findet an einer anderen Stelle statt und wird vom Kunden getragen. Aus diesem Grund sehen wir hier nur eine sehr geringe Einflussmöglichkeit.

Die Wesentlichkeitsanalyse visualisiert und bildlich dargestellt:





Compliance

Es ist unser Anspruch, alle Geschäfte in ethisch und rechtlich einwandfreier Weise zu tätigen, mit dem Ziel, sowohl gegenüber unseren Geschäftspartnern als auch im internen Umgang, ein Klima gegenseitigen Vertrauens zu manifestieren. Darin sehen wir eine zentrale Grundlage für einen langfristigen Unternehmenserfolg. Die BOS Gruppe bekennt sich zur Achtung der international anerkannten Menschenrechte. Wir erwarten auch von unseren Geschäftspartnern die Einhaltung der Menschenrechte, insbesondere des UN Global Compact, und wirken aktiv auf die Einhaltung und Umsetzung dieser Prinzipien entlang der Wertschöpfungskette hin.

Der Verhaltenskodex der BOS Gruppe wurde in alle BOS Länder-Sprachen übersetzt und ist jedem Mitarbeitenden über das Intranet oder auch entsprechenden Aushängen zugänglich. Zudem erhält jeder neue Mitarbeitende den Verhaltenskodex zusammen mit seinem Arbeitsvertrag ausgehändigt.

Wesentliche Inhalte des BOS Verhaltenskodex sind menschenwürdige Arbeitsbedingungen, Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern, insbesondere faires Geschäftsverhalten und Vermeidung von Korruption sowie Vermeidung von Interessenskonflikten, Umgang mit Informationen und sonstigen Vermögenswerten, Fairness und Vielfaltigkeit, Verantwortung am Arbeitsplatz sowie Qualität und Umweltschutz. Der Kodex gilt weltweit an allen Standorten, für alle Kulturen und Wertvorstellungen. Die Regeln und Verfahren werden permanent an aktuelle Anforderungen angepasst.

Wir schulen unsere Mitarbeitende regelmäßig, um das Bewusstsein für ein einwandfreies Verhalten zu sensibilisieren. Unsere Führungskräfte sind angehalten, sicherzustellen, dass sich ihre Mitarbeitende an den Verhaltenskodex sowohl nach innen als auch nach außen halten. Gegenteiliges Verhalten wird nicht geduldet und kann rechtliche Schritte zur Folge haben.

Unsere Personalbeschaffungsprozesse sind frei von Diskriminierung, nicht nur aus Gründen der Fairness allen Bevölkerungsgruppen gegenüber, sondern weil wir die für die jeweilige Vakanz fachlich passgenaue Person suchen. Dies erreichen wir, indem wir offen, divers und gleichberechtigt rekrutieren.

Alle Geschäftspartner sind ausnahmslos angehalten, sich mit unserem Verhaltenskodex für Lieferanten und Dienstleister vertraut zu machen, sich zu sozialer Verantwortung und zur Einhaltung aller anwendbaren Gesetze, insbesondere zur Vermeidung von Korruption zu bekennen. Der „BOS Verhaltenskodex Nachhaltigkeitsstandard für Lieferanten“ ist eine verbindliche Ergänzung zu den bestehenden Einkaufsbedingungen und liegt den Verträgen bei. Er erlangt mit dem Vertragsabschluss zwischen dem Geschäftspartner und BOS Gültigkeit.

Darüber hinaus erfolgen regelmäßig Prüfungen zur Einhaltung von Unterschriftenregelungen, Einkaufsvorgaben und Bewirtungsrichtlinien.

Qualität

Qualität in allen Arbeitsergebnissen ist ein wesentlicher Baustein für nachhaltige Resultate. Mit einem international zertifizierten Qualitätsmanagement nach IATF 16949 und ISO 9001 sorgen wir weltweit an allen Standorten für höchste Qualitätsstandards. Um unser „Null-Fehler-Ziel“ verwirklichen zu können, arbeiten wir an der kontinuierlichen Verbesserung unserer Prozesse und Arbeitsergebnisse. Hierfür nutzen wir verschiedene interne Systeme wie den BOS Produktentstehungsprozess (PEP+), das BOS Produktionssystem (BPS), Engineering Change Online (ECO) und den systematischen Problemlösungsprozess. Die Entwicklung unserer Produkte erfolgt in einem partnerschaftlichen Prozess gemeinsam mit dem Kunden. Im Rahmen dieser Interaktion ist es möglich, ein maßgeschneidertes Produkt, individuell nach Kundenanforderung, zu entwickeln.



Chancen und Risiken

Unsere Risikobetrachtung umfasst sämtliche Ereignisse, die intern und extern auftreten und zu negativen Abweichungen von ursprünglichen unternehmerischen Planungen für einen Zeitraum führen können. Parallel findet auch eine Bewertung von Chancen statt.

Die Bewertung und Dokumentation erfolgt gemeinsam mit der Geschäftsführung in multidisziplinären Teams auf jährlicher Basis unter Einbeziehung aller Standorte.

Ziel dieser Betrachtung ist das Identifizieren und Erkennen von potenziellen und tatsächlichen Risiken für Menschen und Mitarbeitenden wie auch der Umwelt.

Verantwortung und Menschenrechte

Mit unseren 20 Standorten in Europa, Asien und Nordamerika verfügen wir über einen globalen Fußabdruck. Dies ist mit einer großen unternehmerischen Verantwortung verbunden, die wir auch besonders gegenüber unseren über 6000 Mitarbeitenden annehmen.

Wir verfügen zudem über eine Lieferkette mit mehr als 1000 direkten Serienlieferanten, sowie deren Lieferantennetzwerk. Die Lieferkette ist traditionell ein wichtiger Baustein in jeder Nachhaltigkeitsstrategie. Für uns als Automobilzulieferer mit internationaler Reichweite ist die Einhaltung von Menschenrechten, Arbeitnehmerrechten und Klimaneutralität auf jeder Stufe der Wertschöpfungskette ein unverzichtbares Feld, wenn es darum geht, der weltweiten Verantwortung gerecht zu werden.

Nirgends sonst sind die Zusammenhänge der drei Säulen der Nachhaltigkeit Ökonomie, Ökologie und Soziales so deutlich zu spüren und stehen in einem so starken Widerspruch.

Gerade hier liegt ein deutlicher Schwerpunkt der Nachhaltigkeitsaktivitäten.

Wir legen den Rahmen unseres Arbeitens in unseren beiden Verhaltenskodizes fest, welche unsere Vorstellungen der Zusammenarbeit bei und mit BOS beschreiben und verdeutlichen. Diese beiden Standards sind der Kern unserer internen und externen Vorgaben.

Arbeitsbedingungen

Wir nutzen die Erfahrungen aller Altersgruppen, stellen uns dem demographischen Wandel und bieten unseren Mitarbeitenden individuelle Fördermaßnahmen und flexible Zeitmodelle entsprechend der Lebenssituation an.

Zur Diversität gehören auch eine Vertrauenskultur und eine transparente Kommunikation. Unsere Mitarbeitenden werden regelmäßig über aktuelle Änderungen und Maßnahmen durch Betriebs- und Informationsveranstaltungen, Mitteilungen im Intranet sowie Aushänge am Schwarzen Brett informiert. Die Unternehmensführung steht in konstruktivem Dialog mit dem Betriebsrat, der Schwerbehindertenvertretung und der Jugend- und Auszubildendenvertretung.

In unserem Headquarter modernisieren wir sukzessive unsere Arbeitsplätze mit durchdachten und auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden ausgerichteten Beleuchtungskonzepten, Schallschutzmaßnahmen und ergonomischen Büromöbeln. So entstehen moderne Großraumbüros mit Rückzugsmöglichkeiten, Besprechungsräumen und Kommunikationsbereichen.

Unser Ziel ist es, weltweit hochqualifizierte, leistungsbereite und produktive Mitarbeitende zu beschäftigen sowie zu fördern die ihre jeweils besonderen sozialen und fachlichen Kompetenzen in unser Unternehmen einbringen und so zum Geschäftserfolg beitragen.

Dank der internationalen Zusammensetzung unseres Führungsteams profitieren wir von Erfahrungen aus verschiedenen Kulturkreisen und können flexibel auf globale Herausforderungen wie auch auf lokale Marktbedürfnisse reagieren. In unserer Unternehmenszentrale achten wir bewusst darauf, dass Mitarbeitenden aus den Ländern, in denen wir tätig sind, in der Belegschaft vertreten sind. Wir profitieren erheblich von deren lokalen Kenntnissen und verbessern dadurch die Zusammenarbeit mit den Kollegen vor Ort.





Arbeitssicherheit und Gesundheit

Um die Gesundheit unserer Mitarbeitenden zu erhalten und zu fördern, haben wir an allen BOS Standorten weltweit ein Arbeitssicherheits- und Gesundheitsmanagementsystem nach DIN EN ISO 45001 eingeführt, welches regelmäßig zertifiziert und kontinuierlich weiterentwickelt wird. Kernziele sind die Prävention und die laufende Verbesserung im Arbeits- und Gesundheitsschutz:

- Vielfältige vorbeugende Maßnahmen schützen und fördern die Gesundheit der Mitarbeitenden, bspw. ein Gesundheitsmanagement mit eigenen Sanitätsstellen, Vorsorgeuntersuchungen, externen psychologischen Beratungsservices, Betriebsärzten, Angeboten für sportliche Aktivitäten, Fahrtrainings
- Der Arbeitsschutz umfasst alle Maßnahmen zur Prävention von Arbeitsunfällen, arbeitsbedingten Erkrankungen und Berufskrankheiten. Eine seiner Grundlagen ist die Gefährdungsbeurteilung zur Erkennung von Gefahrenquellen
- Auf Basis der länderspezifischen Vorgaben zum Arbeits- und Gesundheitsschutz und der Ergebnisse von regelmäßigen Begehungen stellen wir die Erhaltung der Gesundheit der Mitarbeitenden sicher
- BOS bietet professionelle Beratungen für Mitarbeitende in schwierigen beruflichen Phasen oder belastenden privaten Lebenssituationen an
- Ein standortübergreifendes Berichtswesen trägt zur Prävention von Arbeitsunfällen und zum Gesundheitsschutz bei

Alle Führungskräfte der BOS Gruppe übernehmen Verantwortung für die Einhaltung der Vorgaben durch den Arbeits- und Gesundheitsschutz. Unterstützt und beraten werden sie dabei durch Sicherheitsbeauftragte, Arbeitsmediziner und Fachkräfte für Arbeitssicherheit.

Die Erhaltung der Gesundheit und Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeitenden sowie kulturelle Vielfalt und Toleranz innerhalb des Unternehmens sind uns wichtig. Wir fördern die Eigenverantwortung und schaffen Angebote zur Aufrechterhaltung des lebenslangen Leistungsvermögens.

Ein Ziel eines jeden Unternehmens ist es, den Krankenstand möglichst gering zu halten, die Bemühungen hier innerhalb der BOS Gruppe sind standortübergreifend als erfolgreich zu bewerten.

Krankenstand	2021	2022
Kranktage / Arbeitstage	3.5%	3.2%

Auch die Anzahl der Ausfalltage aufgrund von Arbeitsunfällen, in denen ein direkter Zusammenhang mit der Sicherheit an den Standorten besteht, ist eine wichtige Leistungskennzahl zur Abbildung der Situation. Ein standortübergreifendes Berichtswesen trägt zur Prävention von Arbeitsunfällen und zum Gesundheitsschutz bei, für 2021 und 2022 sehen die Zahlen wie folgt aus:

Anzahl Arbeitsunfälle	2021	2022
Arbeitsunfälle >3 Arbeitsunfähigkeitstage	55	59
Unfallhäufigkeitsrate (Unfälle je Tsd. Mitarbeitende)	7.62	9.49

Details und Ursachen werden direkt vor Ort in den jeweiligen BOS Standorten aufgearbeitet und Verbesserungen eingeleitet.

Arbeitssicherheits-Experten betreuen das lokale Management, um die Arbeit noch sicherer zu gestalten und Bedingungen zu schaffen, die ein sicheres und produktives Wirtschaften ermöglichen. Die Vermeidung von Gefahrenquellen ist ein fester Bestandteil unserer Aktivitäten.

Mit absehbarem Ende der Corona-Pandemie gilt es nun, wieder im Bereich der Prävention aktiv zu werden und verstärkt auf Themen des Gesundheitsmanagements einzugehen. Dabei sollen Workshops, Vorträge und Angebote dazu beitragen, ein möglichst breites Angebot zur Gesunderhaltung bereitzustellen. Hierzu gehören Sportveranstaltungen, Ergonomie- und Ernährungsworkshops wie auch Sehtests.

Unsere Arbeitssicherheits-Teams waren während der Pandemie besonders stark gefordert, die anfängliche Unsicherheit und viele Fragen wurden jedoch professionell gelöst. So haben wir es geschafft, durch zielgerichtete, vernünftige und konsequente Maßnahmen größere Produktionsausfälle zu vermeiden. Durch flächendeckende Testkonzepte konnten Infektionsketten frühzeitig unterbrochen werden. Organisierte Impfkampagnen beschleunigten den Zugang zu Schutzimpfungen für unsere Mitarbeitende.

Trotz behördlicher Lockdowns in Teilen Chinas wie auch Mexikos, konnten die Mitarbeitenden durch ihr Engagement entstandene Stillzeiten kompensieren und Abrufzahlen erfolgreich bedienen.



Unsere Mitarbeitende

Als Teil der Gesellschaft verpflichten wir uns, Arbeitsstandards und faire Geschäftspraktiken einzuhalten und damit ein gutes Geschäftsumfeld zu ermöglichen.

Wir setzen auf unsere Mitarbeitende, ihr Wissen und ihre Erfahrung sind durch nichts zu ersetzen. Stolz sind wir auf die lange Betriebszugehörigkeit vieler Kolleginnen und Kollegen.

Betriebszugehörigkeit – nach Jahren je zum 31.12	2021	2022
Unter 10	5813	4677
10 – 19	1051	1099
20 – 29	361	417
30 – 39	20	27
Ab 40	2	2
Gesamt	7247	6222

Dies erreichen wir unter anderem durch eine offene Feedbackkultur, wertschätzende Führung, attraktive Zusatzleistungen und Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Dazu gehören:

- Selbständiges und eigenverantwortliches Handeln, positive und ergebnisorientierte Zusammenarbeit sowie wertschätzende Führung
- Bestmögliche Förderung durch regelmäßig durchgeführte Mitarbeitendengespräche, fachliche Feedback- und Entwicklungsgespräche
- Festlegung der Aufgaben und Befugnisse durch Funktionsbeschreibungen sowie schriftliche Benennungen und Beauftragungen
- Flexible Arbeitsplatz- und Arbeitszeitgestaltung durch mobiles Arbeiten / sehr flexible bzw. reduzierte Arbeitszeiten
- Eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersvorsorge und Unfallversicherung
- Jubiläumsprämien

- Zuschüsse zu Fahrtkosten bzw. öffentlichem Nahverkehr,
- sowie kostenfreie Parkplätze, steuerfreie Guthabekarte, Sonderkonditionen bei unserer Hausbank, vergünstigtes Leasing von IT-Ausstattung und den Zugang zu Business Bike-Fahrrädern

An mehreren Standorten bieten wir für Mitarbeitenden die Möglichkeit des Home-Offices, wir erleichtern das Pendeln zum Arbeitsplatz durch kostenlose Firmenbusse und unterstützen bei der Unterbringung von Mitarbeitenden durch Mietzuschüsse und teils kostenlose Unterbringungen. Wir arbeiten mit mehreren Organisationen zusammen, die Menschen mit Behinderung beschäftigen und beteiligen uns an verschiedenen Schulprogrammen, wie Orientierungstage und statten Schulbesuche ab. Außerdem bieten wir Praktikumsprogramme für Hochschulen sowie Universitäten, Ausbildungsplätze für ein duales Studium und Hochschulvorlesungen durch Führungskräfte an.

Durch unsere internationale Ausrichtung unserer Standorte erhalten unsere Kollegen und Kolleginnen die Möglichkeit, sich national und international weiterzuentwickeln. 2022 waren 14 Mitarbeitende als Expatriates an anderen Standorten tätig.

Als mehrheitlich familiengeführtes Unternehmen haben wir eine besondere Verantwortung für unsere Mitarbeitenden. Betriebliche Veränderungen teilen wir ihnen so früh wie möglich mit und unterstützen sie aktiv bei der Qualifizierung für neue Tätigkeiten innerhalb der BOS oder beim Wechsel in ein neues Aufgabengebiet.

Im Jahr 2022 waren in der BOS-Gruppe über 6.200 Mitarbeitende eingestellt. Über 5.500 hatten hierbei einen unbefristeten Arbeitsvertrag, 433 verfügten über einen befristeten Vertrag.

Wir freuen uns besonders über die steigenden Zahlen bei Studierenden an unseren Standorten, auch wenn die Zahl der Auszubildenden in 2022 stagnierte, rechnen wir wieder mit einer Steigerung in den kommenden Jahren.

Das Ausbilden von jungen Menschen war schon immer eine wichtige Aufgabe innerhalb der BOS Gruppe. Darauf soll künftig wieder ein stärkerer Fokus gelegt werden.

Beschäftigte nach Arbeitsvertrag	2021	2022
Unbefristet	6566	5517
Befristet	494	433
Zeitarbeitnehmer	166	243
Studenten Duale Hochschule	6	11
Auszubildende	15	18
Gesamt	7247	6222



Mitarbeitendenentwicklung, Aus- und Weiterbildung

BOS ist ein Ausbildungsbetrieb. Wir sehen nachhaltige Personalarbeit in der Ausbildung und Qualifizierung junger Menschen und bieten die Ausbildungsberufe Industriekaufleute, Fachinformatiker und Industriemechaniker sowie die dualen Studiengänge Betriebswirtschaftslehre, Wirtschaftsingenieurwesen, Wirtschaftsinformatik, Maschinenbau und Mechatronik an.

Die Übernahmequote liegt bei über 90%. Ab 2023 verdoppeln wir unseren Pool an Auszubildenden und dualen Studierenden wieder.



Wir unterstützen unsere Mitarbeitenden bei Aufbau- und Master-Studiengängen sowie Fortbildungen wie beispielsweise zum staatl. geprüften Techniker, Projektmanager oder Industriefachwirt finanziell und durch Freistellungen. Im Jahr 2022 befanden sich am Standort Ostfildern ca. 10 Mitarbeitende in einem von BOS finanzierten Aufbau-Studiengang. Für 2023 haben wir wieder eine Verdoppelung der geförderten Personen vorgesehen.

Unser neu aufgestelltes „Young Excellence Program (YEP!)“ ist ein zweijähriges Entwicklungsprogramm mit dem Ziel, unsere besten Talente in den folgenden Dimensionen zu entwickeln: Persönlichkeit, Netzwerk, Karriere, Veränderung und Eskalation. Die ausgewählten Fachkräfte der gesamten BOS Gruppe werden jeweils in einer Junior- und Seniorgruppe für den nächsten Karriereschritt geschult.

Unter dem Motto "Mitarbeitende schulen Mitarbeitende" geben qualifizierte interne Trainer kompakt, effektiv und praxisnah das BOS Know-how und Spezialwissen weiter. Zum Beispiel wurden 2022 am Standort Ostfildern pandemiebedingt nur insgesamt 14 Trainings und 3 Workshops sowie 36 externe Weiterbildungen mit insgesamt knapp 1.000 Stunden angeboten. Es wird angestrebt, das Angebot 2023 wieder auf ein höheres Niveau zu bringen. Die Standorte Mosonyszolnok und Györladamer führten zum Beispiel rund 580 interne Trainings sowie 58 externe Weiterbildungen mit knapp 17.000 Stunden durch.

Neue Mitarbeitende

Neue Mitarbeitende durchlaufen ein strukturiertes Einarbeitungsprogramm mit einer Informationsveranstaltung am ersten Arbeitstag, Feedbackgesprächen mit Human Resources und den Fachabteilungen während der Probezeit, Fachbetreuern, Mentoren und einem dreitägigen Training mit Informationen über BOS. An den deutschen und ungarischen Standorten wurden über unser Mentoring-Programm neu eingestellte und beförderte Mitarbeitende von ca. 40 Mentoren unterstützt.

Folgende Tabelle zeigt die Ein- und Austritte nach Jahren jeweils zum 31.12.:

Ein-/Austritte – nach Jahren je zum 31.12	2021	2022
Eintritte	1705	1800
Austritte	2202	2825

Im Jahr 2022 wurden in der BOS-Gruppe 1.800 neue Mitarbeitende eingestellt, jedoch verließen uns auch im selben Zeitraum über 2800 Mitarbeitende. Die hohe Zahl an Austritten ist auf die angespannte Situation in der Automobilindustrie sowie die bestehenden Krisen und den Kostendruck zurückzuführen, Die Herausforderungen in der Branche haben wir direkt gespürt, gehen nun jedoch von sich stabilisierenden Marktsituationen aus.

Führung

Für unsere Führungskräfte bieten wir speziell auf die Bedürfnisse unseres Unternehmens zugeschnittene Fortbildungsprogramme zu den klassischen Themen Strategie, Führung und Management, aber auch spezielle Trainings, beispielsweise im Bereich Technik. Einheitliche Fortbildungsinhalte stellen sicher, dass im gesamten Unternehmen ein gemeinsames Verständnis von Strategie, Führung und integriertem Management entwickelt wird.

Neu entwickelt wurde das „Qualifizierte Führungskräfteentwicklungsprogramm (FEP)“ auf freiwilliger Basis, um Potentialträger auf die Führungsrolle vorzubereiten. Wir entwickeln einen starken Unterbau an ausgebildeten und qualifizierten Führungskräften, um im Berufsalltag durch bewusste Führung den Mitarbeitenden sowie dem Unternehmen gerecht zu werden.



Vielfalt und Chancengleichheit

Diversität, kulturelle Vielfalt und Toleranz werden als Selbstverständlichkeit gelebt und sind als strategische Nachhaltigkeitsthemen fest verankert. Dabei unterscheiden wir grundsätzlich nicht nach ethnischer, nationaler und sozialer Herkunft, Geschlecht, Hautfarbe, Alter, Sprache, Behinderung, religiöser, politischer oder sonstiger Anschauung und sexueller Identität. Diversität schätzen wir. Diskriminierung oder Belästigung aufgrund dieser Eigenschaften dulden wir nicht.

Mit über 6.200 Mitarbeitenden auf drei Kontinenten an 20 Standorten setzen wir auf globale Zusammenarbeit und international gemischten Teams mit über fünfzig Prozent Mitarbeiterinnen und einer gesunden Altersstruktur und Vielfältigkeit.

Staatsangehörigkeiten der Beschäftigten	2021	2022
fremde Staatsangehörigkeiten in den Standorten	3,0%	8,7%

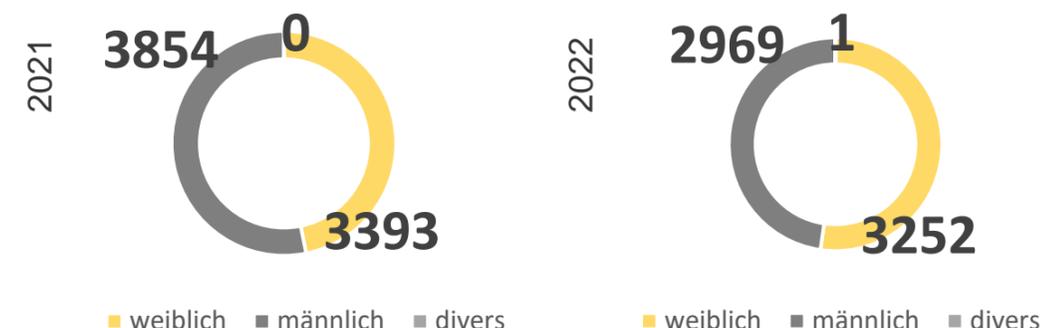
Wir nutzen die Erfahrungen aller Altersgruppen, stellen uns dem demographischen Wandel und bieten unseren Mitarbeitenden individuelle Fördermaßnahmen und flexible Zeitmodelle entsprechend ihrer individuellen Lebenssituation an. Unsere Altersstruktur sehen wir als gesund an. In der Übersicht bildet sich diese wie folgt ab:

Beschäftigte – nach Alter je zum 31.12	2021	2022
Unter 20	52	70
20 - 35	3102	2260
36 - 55	3416	3265
Ab 56	677	627
Gesamt	7247	6222

Eine weitere Übersicht zur Zusammensetzung unserer Mitarbeitenden-Struktur:

Mitarbeitenden-Struktur	2021	2022
- weiblich	47%	53%
- männlich	52%	48%
Quote Schwerbehinderte Menschen	0.8%	1.1%

Mit Blick auf die weltweiten Gruppenkennzahlen lässt sich festhalten, dass BOS seit 2022 mehrheitlich weiblich ist, sowie eine diverse Person aufweist:



Mit Blick auf die hierarchischen Ebenen ergibt sich ein jedoch verhältnismäßig schwaches Bild zu dem gesamtheitlich größeren Teil weiblicher Mitarbeiterinnen im Unternehmen, welches es künftig zu entwickeln gilt:

Frauen in Führungsposition	2021	2022
Frauen gesamt	3393	3252
Frauen in Führungsposition	59	87
Anteil Frauen in Führungsposition	0.8%	1.4%

Dank der internationalen Zusammensetzung unseres Führungsteams profitieren wir von Erfahrungen aus verschiedenen Kulturkreisen und können flexibel auf globale Herausforderungen wie auch auf lokale Marktbedürfnisse reagieren. In unserer Unternehmenszentrale achten wir bewusst darauf, dass Mitarbeitende aus den Ländern, in denen wir tätig sind, in den Führungsteams vertreten sind. Wir profitieren erheblich von deren lokalen Kenntnissen und verbessern dadurch die Zusammenarbeit mit den Kollegen und Kolleginnen vor Ort. Wir setzen auf globale Zusammenarbeit und international gemischte Teams mit Mitarbeitenden aus insgesamt 24 Ländern.



Unternehmensethik

Im Allgemeinen befasst sich Wirtschaftsethik mit angemessenen Unternehmensrichtlinien und -praktiken in Bezug auf potenziell kontroverse Themen wie Unternehmensführung, Insiderhandel, Bestechung, Diskriminierung, soziale Verantwortung von Unternehmen, treuhänderische Verantwortung und vieles mehr. In vielen Fällen ist die Unternehmensethik durch das Gesetz vorgegeben, in anderen Fällen stellt sie eine grundlegende Richtlinie dar, an die sich das Unternehmen halten kann, um öffentliche Anerkennung zu erhalten.

Bei BOS folgen wir einer grundlegenden moralischen und ethischen Wertevorstellung. Diese Vorstellung wird in unserem Verhaltenskodex festgeschrieben, der weltweit an allen Standorten Gültigkeit hat und den Rahmen für unser gemeinschaftliches Handeln beschreibt. Für eine erfolgreiche Umsetzung benötigen wir jedoch alle Mitarbeitenden der BOS Gruppe, daher ist eine durchgängige Kommunikation sowie Information wichtig für den Erfolg.

BOS versteht sich als Teil der Gesellschaft. Wir wollen unser Umfeld aktiv mitgestalten, als verlässlicher Partner und Förderer von Kultur, Sport, Bildung und Sozialprojekten. Ziel ist es, als Partner der Region durch unser Engagement den höchstmöglichen Nutzen für die Gesellschaft zu erzielen.

Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex oder auch Code of Conduct legt fest, nach welchen Grundregeln und Prinzipien wir bei BOS zusammenarbeiten wollen – heute und in Zukunft. Der Verhaltenskodex lehnt sich weitgehend an die zehn Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen (<https://unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>), die UN Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte sowie die OECD Leitsätze für multinationale Unternehmen an und fasst den einheitlich hohen Standard der BOS-Gruppe in Bezug auf unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, unsere Umwelt sowie unsere externen Partner zusammen.

Der Verhaltenskodex dient jedem von uns, gleich ob Führungskraft oder Mitarbeitenden, als Orientierungsrahmen für unsere tägliche Arbeit. Er stellt einen Anspruch an uns selbst, zugleich soll er helfen, uns verantwortungsvoll gegenüber Geschäftspartnern, Öffentlichkeit und Kollegen zu verhalten. Dieses verantwortungsvolle Verhalten erwarten wir auch von unseren Geschäftspartnern und Lieferanten. Gemeinsam haben wir die Verantwortung für das Ansehen von BOS.

Unseren Verhaltenskodex stellen wir an allen Standorten in der jeweiligen Landessprache zur Verfügung. Er wird geschult und allen Mitarbeitenden kommuniziert, er soll von allen gelebt werden – jeden Tag. Der Verhaltenskodex ist zu finden unter:

- BOS Intranet (intern): <http://ost.intra.bos.de/mainnav/information/principles-grundsaeetze.html>

- BOS Internet (extern): <https://www.bos.de/unternehmen/grundsaeetze.html>
- an Aushangbereichen in den jeweiligen Standorten

Fairness und Vergütung

Wir achten das Recht auf angemessene Entlohnung, die sich an den Leistungen der Mitarbeitenden, an gesetzlich garantierten Mindestlöhnen und am jeweiligen Arbeitsmarkt orientiert. In der gesamten BOS Gruppe erhalten unsere Mitarbeitenden Vergütungen und soziale Leistungen unabhängig von Geschlecht, Alter, Nationalität, Konfession, Weltanschauung, sexueller Orientierung oder länderspezifischen Charakteristika.

Die Basis für Gehaltsveränderungen sind die wirtschaftliche Situation von BOS sowie die individuelle Leistung des Mitarbeitenden. Führungskräfte bewerten ihre Mitarbeitenden auf Grundlage der erbrachten Leistungen und führen mit ihnen mindestens einmal jährlich vertrauliche Mitarbeitendengespräche. Viele Mitarbeitende erhalten neben der monatlichen fixen Vergütung einen variablen Gehaltsanteil, dessen Höhe von der persönlichen Zielerreichung des Mitarbeitenden sowie der Ertragsentwicklung von BOS abhängt.

Unsere sozialen Leistungen sind auf die Bedarfe der Standorte zugeschnitten. So sind beispielsweise alle Mitarbeitende an deutschen Standorten in beruflichen und privaten Situationen über BOS unfallversichert.

Mitarbeitende im Headquarters erhalten eine arbeitgeberfinanzierte Altersvorsorge, Zuschüsse zu den Fahrtkosten und zum öffentlichen Nahverkehr sowie weitere unterschiedliche Vergütungen wie das Aufladen von Guthabekarten, Jubiläumsprämien, Geburtsbeihilfen, kostenfreie Parkplätze für Autos, Motorräder und Fahrräder. In Zusammenarbeit mit Leasingpartnern können hochwertige IT-Ausstattung, e-Bikes und Fahrräder steuervergünstigt geleast werden. Die arbeitgeberfinanzierte Altersvorsorge erfolgt durch eine Unterstützungskasse mit insolvenzgesicherten Verbindlichkeiten von ca. 11 Mio. EUR für die BOS GmbH & Co. KG und Atera GmbH am Stichtag 31.12.2022.

An den Standorten in Ungarn haben Mitarbeitende die Möglichkeit mobil zu arbeiten, werden durch kostenlose Firmenbusse zu BOS gebracht und durch Mietzuschüsse bzw. kostenlose Unterbringung unterstützt.

Work-Life-Balance

Unsere Mitarbeitenden tragen in allen Lebensphasen Verantwortung im beruflichen, familiären und persönlichen Bereich. Damit diese Balance gelingen kann, schaffen wir geeignete Rahmenbedingungen mit

- modernen Arbeitskonzepten und der Möglichkeit mobil zu arbeiten
- sehr flexiblen Arbeitszeitmodellen
- Anpassung der individuellen Arbeitszeit an verschiedene Lebensphasen bis hin zu einer temporären Freistellung (Sabbatical)
- finanzieller Unterstützung bei der Kinderbetreuung

So bleiben beispielsweise Mitarbeitende in Elternzeit durch Abstimmungsgespräche, Weiterqualifizierung und die Möglichkeit von Teilzeitarbeit eng an das Unternehmen gebunden. Zudem bieten wir Möglichkeiten zur Teilzeitbeschäftigung oder Weiterbildung. Außerdem unterstützen wir unsere Mitarbeitenden bei der Betreuung ihrer Kinder und konzipieren individuelle Lösungen für besondere Lebensphasen, z.B. mobile Arbeit, Teilzeit, Altersteilzeit, Beurlaubung, Urlaub.

Gesellschaftliches Engagement

Am Beispiel des Standorts Ostfildern, Deutschland:

Als mehrheitlich familiengeführtes Unternehmen mit knapp 400 Mitarbeitenden am Standort Ostfildern gehören wir zu den größeren Arbeitgebern in der Region. Fast die Hälfte der Mitarbeitenden lebt im nahen Umkreis.

Die regionale Verbundenheit und das ausgeprägte Verantwortungsgefühl gegenüber der Belegschaft wird durch breit aufgestellte Ausbildungsmöglichkeiten für junge Menschen, Sponsoring ortsansässiger Vereine und Organisationen sowie Kooperationen mit Bildungsträgern unterstrichen. Ziel ist es, als Partner der Region durch unser Engagement den höchstmöglichen Nutzen für die Gesellschaft zu erzielen:

- Vergabe von Praktika, Abschlussarbeiten und Jobangeboten für Werkstudenten der Hochschulen Esslingen, Nürtingen und Karlsruhe sowie der Universität Stuttgart
- Projekt-Kooperationen zwischen der Dualen Hochschule Baden-Württemberg und unseren technischen Fachbereichen

- Betriebsbesichtigungen, Orientierungstage, Praktika und Bewerbertrainings für Schüler unserer Bildungspartnerschaften
- Förderung von gemeinsamen Projekten mit Schülern der Gymnasien Ostfildern und Umgebung

Am Beispiel des Standorts Irapuato, Mexiko:

BOS Automotive stärkt durch Unterstützung des DIF Irapuato (integrierte Familienentwicklung) Menschen in benachteiligten Situationen. Das Engagement beim DIF steht unter dem Motto.

¡Unidos nadie se queda atrás!
(Niemand wird zurückgelassen!)



Am Beispiel des Standorts Detroit, USA:

Das BOS Team engagiert sich sozial, bspw. bei „Forgotten Harvest“ durch Verpacken von Lebensmitteln, welche dann an Bedürftige in der direkten Umgebung verteilt werden.





Am Beispiel von unseren Standorten in Ungarn Mosonszolnok und Györladamér

Seit 2017 ist BOS dualer Ausbildungspartner der Széchenyi István Universität in Győr im Studiengang Maschinenbau.

Wir haben Spendeninitiativen für ukrainische Kollegen und Kolleginnen und deren Familien ins Leben gerufen.

Tatkräftig setzen wir uns nicht nur für unsere Mitarbeitenden sondern auch regional und gesellschaftsnah ein und möchten Teil einer sozial nachhaltigen Zukunft sein.

Weiter engagieren sich unsere Mitarbeitende für die Unterstützung eines nahegelegenen Tierheims. Jedes Jahr erstellt BOS einen Kalender, dessen Erlös an das Tierheim in Győr gespendet wird.



Buy a 2023 desk calendar with last year's BOS Hungary memories!
 The money raised will support the work of the Animal Shelter in Győr!
 The printing cost of the calendars was 1000 HUF. You can purchase them at a price of your choice at the Reception!

Informations- und IT-Sicherheit

Der Schutz der BOS und den BOS Partnern anvertrauten Informationen, speziell auch im Prototypenbereich sowie der Schutz des geistigen Eigentums der BOS sind sehr wichtig. Die betrieblichen Regelungen zur Informationssicherheit beziehungsweise IT-Sicherheit legen den Umgang bei BOS damit fest.

Alle Informationen, darunter insbesondere im Bereich Prototypen und Prototypenentwicklung, die der Mitarbeitende während seiner Tätigkeit im Rahmen seines Anstellungsverhältnisses erhält, sind entsprechend zu behandeln.

Vertrauliche und geheime Informationen dürfen weder an Dritte weitergegeben noch in anderer Form Dritten zugänglich gemacht werden, es sei denn, dies ist entsprechend der Vereinbarungen der BOS oder nach anzuwendender Gesetzeslage erforderlich. Es sind alle angemessenen Vorkehrungen zu treffen, um einen Zugriff Dritter auf die Informationen zu vermeiden.

Um dies alles sicherzustellen, sind alle BOS Standorte nach TISAX zertifiziert.



Datenschutz

Die Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) regelt als europaweit geltendes Gesetz (Verordnung (EU) 2016/679) den Umgang mit personenbezogenen Daten.

Die Grundsätze der DSGVO für die Verarbeitung personenbezogener Daten müssen gewahrt werden. Sie sind in Art. 5 Abs. 1 DSGVO sowie in unseren betrieblichen Regelungen zur Datenschutzorganisation festgelegt.



Whistleblower

Die BOS Gruppe handelt nach den Prinzipien verantwortungsvoller und an nachhaltiger Wertschöpfung orientierter Unternehmensführung in allen Bereichen des Unternehmens. Wir vertrauen darauf, dass alle Mitarbeitenden die richtigen Entscheidungen treffen und in Übereinstimmung mit diesen zentralen Richtlinien und Empfehlungen handeln.

Zur Einhaltung der Prinzipien wurden klare Verantwortlichkeiten im Steuerungssystem der BOS Gruppe definiert und Richtlinien sowie Kontrollsysteme verankert.

Bei Verstößen gegen geltendes Recht, Richtlinien oder Regelungen die gemeldet werden müssen, gibt es zentrale Stellen bei BOS, mit welchen Kontakt aufgenommen werden kann, auch wenn Bedenken nicht lokal angesprochen werden können oder dort keine angemessene Unterstützung zu finden ist.

Bei Untersuchungen von Verstößen gegen den Verhaltenskodex wird auf größtmögliche Vertraulichkeit, Schutz des Hinweisgebers und Berücksichtigung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen geachtet.

Ansprechpartner intern:

Vice President People and Culture
 BOS GmbH & Co. KG
 Ernst-Heinkel-Str. 2, D-73760 Ostfildern
 Telefon: +49 (0) 711 9360-1346
 Email: hinweisgeben@bos.de

Ansprechpartner extern:

Executive Vice President Supply Chain
 BOS GmbH & Co. KG
 Ernst-Heinkel-Str. 2, D-73760 Ostfildern
 Telefon: +49-(0)711-9360-1646
 Email: hint@bos.de

Um anonym zu bleiben, kann über folgenden Link eine anonyme E-Mail erstellt werden:
<https://anonymousemail.me/>

Wir bitten immer darum Ideen, Anregungen und Bedenken bei dem jeweiligen Vorgesetzten und der Geschäftsführung anzusprechen oder direkt über den oben genannten Kontakt, bei Bedarf gerne auch ausdrücklich in anonymer Art und Weise.



Umwelt

Durch eine umweltgerechte Gestaltung aller Abläufe und Prozesse nehmen wir unsere Umweltverantwortung wahr. Sämtliche Standorte der BOS-Gruppe sind nach DIN EN ISO 14001:2015 zertifiziert. Die Grundsätze unseres Umweltschutzverständnisses haben wir in unserer Umweltpolitik verankert, deren Einhaltung wir auch von unseren Zulieferern und Partnern fordern.

Unsere Umweltziele passen sich regelmäßig unseren wachsenden Anforderungen an und entwickeln sich weiter.

Neben unseren internen Zielen haben wir Solche auch für unsere Lieferkette definiert und kommunizieren diese über unseren Nachhaltigkeitsstandard, den Verhaltenscodex für Lieferanten als auch unseren AGBs.

Aufgabe und Ziel des Umweltmanagements ist es, eine fortlaufende Verbesserung der Umweltleistung zu fördern. Hierzu werden für die BOS Gruppe jährliche Umweltziele festgelegt, welche an den Standorten durch Umweltprogramme und den daraus resultierenden Maßnahmen umgesetzt werden.

Eines unserer wesentlichen Ziele ist die Reduzierung von CO₂-Äquivalent (CO₂e) – bis 2030 mind. 30 % gegenüber dem Basisjahr 2030. Hierfür orientieren wir uns an den SBTi (Science Based Targets initiative) am sog. WB2D (Well Below 2 Degree Goal).



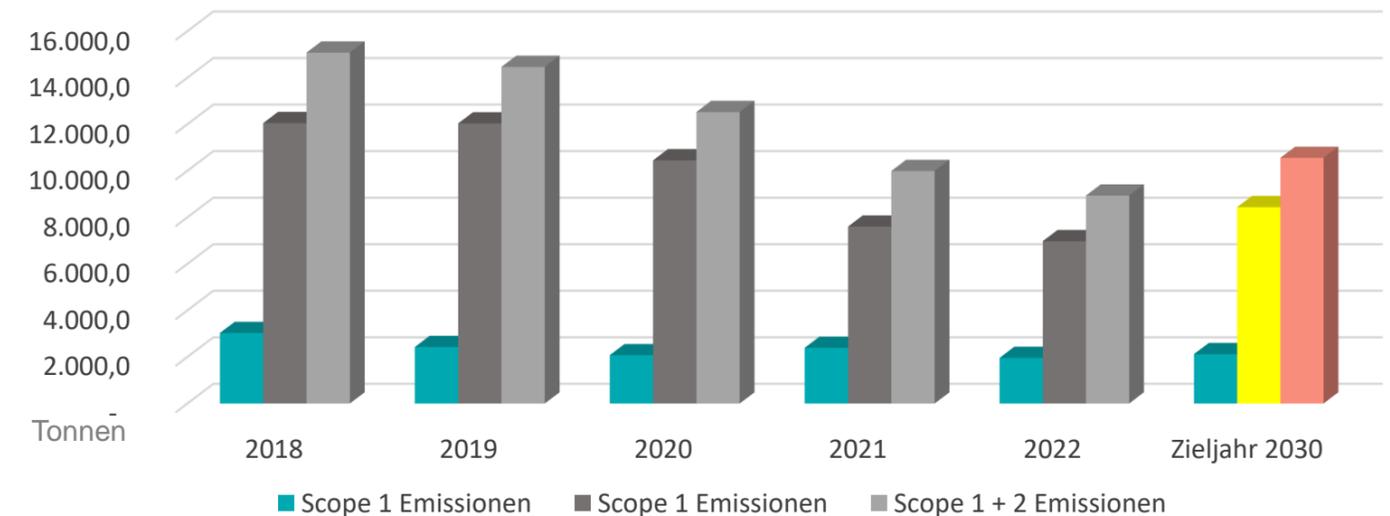
Energie und Emissionen

Unser Energieverbrauch lässt sich in die drei wesentliche Bereiche aufteilen: Strom, Wärmeversorgung und Kraftstoffe. Um die Auswirkungen unseres Handelns bewerten zu können, haben wir 2008 ein Umweltmanagementsystem eingeführt und seit 2017 berechnen wir auf Basis der erfassten Zahlen unsere weltweiten CO₂-Emissionen.

Zur Berechnung dieser CO₂-Emissionen bzw. der Äquivalente, beziehen wir uns auf den Standard des Greenhouse Gas Protocols, mit deren Kennzahlen wir Scope 1 und 2 Emissionen als location- (aus Basis der nationalen Emissionsdaten) wie auch market-based Emissionen (auf Basis der jeweiligen vertraglichen Energiebezüge der Standorte) ausweisen.

	2018	2019	2020	2021	2022	Zieljahr 2030
Scope 1 Emissionen [t]	3.028,5	2.426,9	2.075,5	2.390,8	1.958,5	2.120,0
Scope 2 Emissionen [t]	12.048,6	12.035,3	10.448,3	7.600,9	6.975,2	8.434,0
Scope 1 + 2 Emissionen [t]	15.077,1	14.462,2	12.523,9	9.991,7	8.933,7	10.554,0
Stromverbrauch [kWh]	28.870.102	29.321.941	27.061.857	25.762.141	25.735.985	
Erneuerbare Energien [%]	10	14	13	52	53	100
Wärmeverbrauch [kWh]	7.531.572	7.165.387	7.225.627	8.788.696	7.563.889	
Erneuerbare Energien [%]	6,8	5,4	2,7	2,9	5,0	100

Zur Erreichung einer kontinuierlichen Verbesserung unserer Energieverbräuche betreiben wir ein aktives Energiemanagement nach DIN EN ISO 50001. Unsere Standorte in Trusetal, Klášterec, Mosonszolnok und Györladamér sind nach DIN EN ISO 50001 zertifiziert. Sie gehören zu den Standorten mit den höchsten Energieverbräuchen. Unsere anderen Standorte erfassen im Rahmen des Umweltmanagements systematisch Verbrauchskennzahlen und leiten Maßnahmen zur Energieeffizienz ab. Die Zielsetzungen für 2030 konnten wir durch Verfolgung unserer Ziele bereits 2021 erreichen. Die Darstellung zeigt Scope 1 und 2 Emissionen in Tonnen der BOS Gruppe in tausend Tonnen:





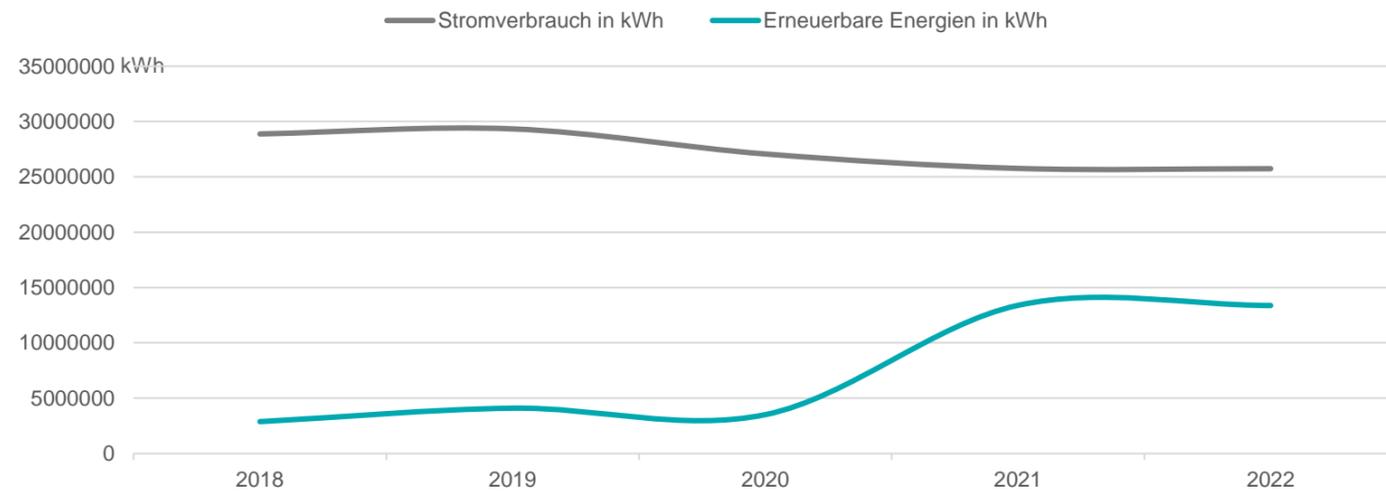
Erneuerbare Energien und Eigenstromerzeugung

Wir setzen verstärkt erneuerbare Energien direkt an unseren Standorten ein. Hier arbeiten wir national auf lokaler Ebene mit Energieversorgern und versorgen die Werke über Grünstromverträge mit Herkunftsnachweisen, Power Purchase Agreements (PPAs) und iREC-Zertifikaten (international Renewable Certificates)

Dadurch konnten wir in den letzten Jahren die Anteile an erneuerbaren Energien an der Stromversorgung kontinuierlich weiter ausbauen und unserem Ziel, im Jahr 2025 eine Energieversorgung aus 100 % erneuerbaren Quellen zu erreichen, näherkommen.

Die folgende Abbildung zeigt im Verlauf des Strombezugs der BOS Gruppe, beginnend in 2018, die Unternehmensentscheidung zum Ausbau des Anteils der Erneuerbaren Energien im Jahr 2020.

Die Abbildung zeigt den Bezug von Strom innerhalb der BOS Gruppe von 2018 bis 2022 in Kilowattstunden (kWh), sowie den Anteil der erneuerbaren Energien. In 2022 liegen wir bei einem Anteil von knapp über 50 %, wohingegen der gesamte Strombezug eine leicht negative Tendenz erfahren hat.



Nach den extremen Preisentwicklungen im Energiesektor in den Jahren 2021 und 2022 bekamen Projekte zum Ausbau von Eigenstromerzeugungsanlagen an den Standorten nochmals deutlich Rückenwind. So arbeiten wir an verschiedenen Projekten zum Bau von Photovoltaik-Anlagen auf verfügbaren und ungenutzten Freiflächen besonders aber auch nutzbaren Dachflächen.

Nach Ostfildern und Györladamer sollen hier weitere Standorte mit entsprechenden Anlagen versehen werden, wodurch wir weiter den Anteil erneuerbaren Energien erhöhen können, Kostenreduktionen und kurze Amortisationszeiten sowie langfristige Preissicherungen möglich sind.



Auswirkungen minimieren

Wir möchten eventuelle Auswirkungen unseres Handelns auf die Umwelt minimieren und mögliche Risiken für unsere Stakeholder vermeiden.

Zu den großen Herausforderungen unserer Zeit gehören der verantwortungsvolle Umgang mit Ressourcen wie auch Maßnahmen, die dem Klimawandel entgegenwirken. So haben wir uns den Zielen des Pariser Klimaschutzabkommens verschrieben und stellen uns den Themen zur Entwicklung von Produkten mit reduzierten CO₂e-Fußabdruck.



Nachhaltige Produktentwicklung

Durch die stetige Weiterentwicklung und Optimierung unserer digitalen Prozesse, schaffen wir die Möglichkeit einer vorausschauenden und nachhaltigen Produktgestaltung. Unter anderem bietet ein intelligentes und voll integriertes Materialmanagementsystem unseren Designern hierbei eine hochtransparente Übersicht über die Nachhaltigkeit des zu entwickelnden Produktes.

Wenn es um die Bewertung unserer Produkte geht, auch bereits in der Entwicklungsphase, arbeiten wir am Ausbau einer kontinuierlichen und systematischen Ermittlung unseres dem Global Warming Potential (GWP), also einem der Haupteinflüsse auf den von Menschen gemachten Treibhauseffekt. Hierzu nutzen wir in der Automobilwelt etablierte und anerkannte LCA Softwarelösungen. Diese bieten die Möglichkeit, unsere Produkte kontinuierlich auf Haupteinflüsse zu untersuchen und diese systematisch zu verbessern.

In ausgewählten Pilotprojekten stellen wir diese, auch teils unkonventionellen Lösungen, unseren Kunden vor. Viele dieser Ideen finden großen Anklang. In enger Kooperation mit unseren Kunden, haben schon einige Materialien, auch in hochkomplexen Anwendungen, die Serienreife erlangt.

In engerer Kooperation mit unseren Lieferanten haben wir bereits innovative Produkte aus gebrauchten Fischernetzen entwickelt. Wir sind damit in der Lage, Materialien für unsere Produkte bereitzustellen, welche einen Beitrag dazu leisten, die Meere vor umhertreibenden und ausgedienten Fischernetzen zu schützen.

Kreislaufwirtschaft

Die Verwertung von Altfahrzeugen sieht vor, dass dieses während des Verschrottungsprozesses möglichst auf die verschiedenen Materialien und Fraktion aufgetrennt werden kann. Auf die Art und Weise der Verwertung von Fahrzeugen haben Automobil-Lieferanten nahezu keinen Einfluss, jedoch besteht ein Ansatzpunkt in einem nachhaltigen Design, welches die sortenreine Auftrennung am Ende erlaubt.

Unser Bestreben im Rahmen einer nachhaltigen Produktentwicklung besteht daher darin Lösungen anzubieten, die nach Ende des Produktlebens möglichst gut mechanisch aufgetrennt, sortiert und dann einer Kreislaufwirtschaft, also im ersten Schritt einer stofflichen Verwertung der Materialien, zugeführt werden können.

Ziel der Kreislaufwirtschaft besteht darin, die verschiedenen Materialgruppen möglichst lange in einem stofflichen Kreislauf behalten zu können – im Sinne eines hohen Anteils des Recycling.

Besonders ist dies auch im Bereich der anfallenden Abfälle relevant, hier streben wir neben der Verringerung von Abfällen vor allem auch einen hohen Recycling-Anteil an, indem wir bereits in den Werken Abfälle

sortenrein trennen und der Entsorgung zuführen, welche daraufhin die Möglichkeit zur Anwendung von Recycling-Prozessen hat. Wo bereits möglich, setzen wir und unsere Kunden auf Granulate mit möglichst hohem Rezyklatanteil, welche ebenfalls aus stofflichen Recyclingprozessen stammt.

Produktkonformität

Auch ist es uns durch große Anstrengungen gelungen, hochanspruchsvolle Kunststoffbauteile im Automobil Innenraum aus bis zu 100% rezykliertem Kunststoff zu fertigen. Diese Bauteile erfüllen alle Vorgaben die uns seitens unserer Kunden und des Gesetzgebers auferlegt wurden.

Die stetige Weiterentwicklung und Anpassung der gesetzlichen Vorschriften an unsere Produkte, sowohl innerhalb der EU als auch im internationalen Markt, werden durch regelmäßige Prüfungen und Analysen der Materialdatenblätter

Bei der Produkt oder Material Compliance geht es um die Einhaltung von umweltrelevanten Gesetzen und Vorschriften sowie von internationalem Recht, die die Verwendung verschiedener Stoffe und/oder Materialien in Produkten einschränken oder sogar verbieten

REACH und SCIP

Wir prüfen unsere Produkte auf Stoffe der sogenannten Kandidatenliste relevanter SVHCs, Substances of Very High Concern - besonders besorgniserregende Stoffe, welche relevante Materialien und potentielle Kandidaten für den Anhang XIV der REACH-Verordnung (Registration, Evaluation and Authorisation of Chemicals in Europa) über zulassungspflichtige Stoffe auflistet.

Indem unsere Produkte in der SCIP-Datenbank (Substances of Concern In Products) eingetragen werden wird sichergestellt, dass die Informationen über Erzeugnisse, die Stoffe der Kandidatenliste enthalten, während des gesamten Lebenszyklus von Produkten und Materialien – auch in der Abfallphase – verfügbar sind. Die in der Datenbank enthaltenen Informationen werden anschließend den Abfallentsorgungsunternehmen und Verbrauchern zur Verfügung gestellt.

Verantwortungsvolle Lieferkette

Unseren Fortschritt und das Wachstum basiert auf marktfähigen Innovationen, die in unserem strukturierten Innovations- und Produktentstehungsprozess entwickelt werden.

Wir arbeiten kontinuierlich daran, unsere Lieferkette ressourceneffizient zu gestalten. Hierfür werden Lieferanten-, Produktions-, und Distributionsnetzwerke fortlaufend geprüft und optimiert.

Um diese Ressourceneffizienz und das Verantwortungsbewusstsein weiter zu verbessern und die CO₂-Emissionen nachhaltig zu reduzieren, setzen wir auf Lieferanten in unmittelbarer Nähe der eigenen Produktionsstandorte, als auch der Verwendung von Mehrwegverpackungen und intelligenten Verpackungskonzepten. Mit dieser Lokalisierung und den Verpackungskonzepten konnten Losgrößenveränderungen vorgenommen, als auch vermehrt hochmoderne Trucks eingesetzt werden.

Seit einiger Zeit arbeiten wir mit einem Transportdienstleister zusammen und hat mit der Erfassung von CO₂ Emissionen entlang der Wertschöpfungskette begonnen. Dies wird zukünftig die Grundlage für eine Datentransparenz hinsichtlich der Nachhaltigkeit bilden, welche dazu führen wird, dass wir Kompensationen des Transportes vornehmen werden, um den CO₂ Fußabdruck kontinuierlich zu senken.

Mit dem bevorstehenden Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (ab 2023) zur Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen in Lieferketten und den immer strenger werdenden Vorgaben der OEMs, haben wir und bereits 2021 dazu entschieden, einen eigenen Verhaltenskodex für Lieferanten zu verabschieden, den Nachhaltigkeitsstandard für Lieferanten.

Dieser umfasst die Themengebiete Menschenrechte und Arbeitsrechte der Mitarbeitenden, Geschäftsethik und Compliance, Umweltschutz und Sicherheit und die verantwortungsvolle Beschaffung von Rohstoffen. Dieser Nachhaltigkeitsstandard präzisiert unsere Erwartungen an die Einstellung und das Verhalten aller Geschäftspartner und wird als Grundlage für eine erfolgreiche Gestaltung der Geschäftsbeziehung zwischen uns und deren Partnern gesehen.

Die Geschäftspartner tragen maßgeblich dazu bei, dass wir unsere Nachhaltigkeitsziele erreichen können, wie z. B. die Verbesserung der Ressourceneffizienz und die Reduzierung der CO₂-Emissionen über den gesamten Lebenszyklus. Daher ist es wichtig, dass die Geschäftspartner die gleichen Umwelt-, Sozial- und Governance Standards erfüllen, an denen wir uns selbst messen und gemessen werden.

Dieser Verhaltenskodex ist verpflichtend für alle Lieferanten und orientiert sich gleichzeitig an den 17 Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen. In Anlehnung an die 17 SDGs wurden die relevanten für die BOS Gruppe identifiziert und kommuniziert.

Konfliktmineralien, Kobalt und MICA-Reporting

Wir legen Sorgfalt auf die transparente Dokumentation der Lieferkette für Konfliktmineralien („Conflict Minerals“) gemäß der „Verordnung (EU) 2017/821“ und dem US amerikanischen Gesetz Dodd Frank Act, Section 1502“ sowie für Kobalt und Glimmer.

Die Herkunft von Mineralien wird kontinuierlich bei unseren Lieferanten abgefragt, bis zur Schmelze dokumentiert und in gemeinsamer Zusammenarbeit, über einen internationalen und branchenübergreifenden Standard, berichtet und somit stetig optimiert.





Ausblick zum Nachhaltigkeitsbericht

Mit dem vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht liefern wir einen Überblick über erfolgreich implementierte Maßnahmen, Prozesse und die Organisation sowie über Ziele und Planungen. Der Bericht umfasst themenspezifische Auszüge aus der BOS GmbH & Co. KG sowie der gesamten BOS-Gruppe des Geschäftsjahres 2022.

Durch ein transparentes Berichtswesen werden alle Mitarbeitenden über unsere Strategie und Ziele informiert. Aktive Kommunikation mit den Mitarbeitenden schärft das Bewusstsein für Qualität und Prozesse sowie den relevanten Themen.

Die kommenden Nachhaltigkeitsberichte werden nach gesetzlichen Vorgaben sowie den entsprechenden Regularien erstellt werden. Auf dieser Grundlage werden die Berichte und Informationen künftig auch in kürzeren Zeitabständen und voraussichtlich in einem anderem Format zur Erfüllung der gesetzlichen Anforderungen, wie auch der Schaffung von Vergleichbarkeit und Transparenz, erstellt werden.

Rechtlicher Hinweis

Die Bearbeitung und Vervielfältigung von Informationen oder Daten, insbesondere die Verwendung von Texten, Textteilen oder Bildmaterial, bedarf der vorherigen Zustimmung der BOS GmbH & Co. KG.

Die in den veröffentlichten Unterlagen und auf den Webseiten der BOS enthaltenen Informationen werden regelmäßig mit der gebotenen Sorgfalt geprüft und aktualisiert. Gleichwohl können sich die Unterlagen und Daten zwischenzeitlich ändern. Eine Garantie für die Richtigkeit, Aktualität und Vollständigkeit der zur Verfügung gestellten Informationen kann nicht übernommen werden. BOS übernimmt daher keine Haftung oder Garantie für die Aktualität, Richtigkeit und Vollständigkeit der zur Verfügung gestellten Informationen. Jegliche Haftung für Schäden, die direkt oder indirekt aus der Benutzung dieses Berichts oder unserer Website entstehen, wird ausgeschlossen, soweit diese nicht auf Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit beruhen.

Dies gilt ebenso für alle anderen Websites, auf die mittels eines Hyperlinks verwiesen wird. Die BOS ist für den Inhalt der Websites, die aufgrund einer solchen Verbindung erreicht werden, nicht verantwortlich. Soweit unsere Webseiten Links zu Webseiten anderer Anbieter enthalten, weisen wir darauf hin, dass wir keinen Einfluss auf die Inhalte dieser externen Seiten haben und daher keine Verantwortung für deren Rechtmäßigkeit, Richtigkeit oder Vollständigkeit übernehmen; im Gegenteil, wir distanzieren uns hiermit ausdrücklich von diesen Inhalten und machen uns diese nicht zu eigen. Ebenso empfehlen wir Ihnen, die Nutzungsbedingungen, Datenschutzbestimmungen und sonstigen rechtlichen Hinweise auf diesen anderen Websites sorgfältig zu beachten.

Des Weiteren behält sich die BOS das Recht vor, Änderungen oder Ergänzungen der bereitgestellten Informationen vorzunehmen.

© BOS GmbH & Co. KG. Alle Rechte vorbehalten.

Kontakt:

sustainability@bos.de

BOS GmbH & Co. KG
International Headquarters Stuttgart
Ernst-Heinkel-Straße 2
73760 Ostfildern

Tel. +49-(0)711-9360-0
Fax +49-(0)711-9360-1150

www.bos.de
info@bos.de

focused on customer
– driven by innovations