



# BOS Code of Conduct

***focused on customer  
- driven by innovations***

# 목차

---

<b>행동강령의 취지</b>	<b>3</b>
<b>1. 서론</b>	<b>4</b>
1.1 BOS 그룹 행동강령의 목적	4
1.2 기본사항	4
<b>2. 인권, 근무조건 및 자산</b>	<b>5</b>
2.1 개인의 책임	5
2.2 기회균등/윤리적 채용/차별금지	5
2.3 공정한 근무조건	6
2.4 직장에서의 건강, 안전 및 환경보호	7
2.5 이해 상충의 방지	7
2.6 회사 자산의 보호	7
2.7 정보 보안 및 데이터 보호	8
2.8 소수민족 및 원주민의 권리/ 토지권리	8
<b>3. 비즈니스 파트너와의 상호작용</b>	<b>9</b>
3.1 비즈니스 파트너 선정	9
3.2 공정하고 지속 가능한 경쟁	9
3.3 분쟁 광물	10
3.4 경쟁 및 독점 금지법	10
3.5 선물 및 혜택	10
3.6 기부	10
<b>4. 행동강령의 준수 및 이행</b>	<b>11</b>
4.1 책임감	11
4.2 위반	11
4.3 정보 문의처	12
4.4 조사 및 보고	12
<b>5. 최종 조항</b>	<b>13</b>

# 행동강령의 취지

---

2024년 6월, 오스트필데른

존경하는 직원 여러분,

BOS 그룹은 전 세계적으로 활동하는 회사입니다. 규칙과 원칙이 포함된 행동강령은 우리가 운영하는 지침들을 제공합니다. 이를 통해 우리는 유엔 글로벌 콤팩트(United Nations Global Compact)의 10대 원칙, 기업과 인권에 관한 UN의 이행 원칙, 그리고 다국적 기업을 위한 OECD의 가이드라인을 따릅니다. 행동강령은 직원, 외부 파트너 및 환경과 관련하여 BOS 그룹의 기준을 설정합니다.

법률의 준수, 내부 규정의 준수 및 언제 어디서나 기본 윤리적 가치에 대한 존중(준수)은 우리의 경제적 성공의 기초입니다. 행동강령은 관리자든 직원이든 우리 각자에게 일상 업무의 방향을 제시하는 프레임워크 역할을 합니다. 그것은 우리 자신을 위한 표준을 설정하는 동시에 우리가 비즈니스 파트너, 대중 및 동료에 대해 책임감 있게 행동하도록 도와 줍니다. 우리는 또한 비즈니스 파트너 및 공급업체로부터 이러한 책임감 있는 행동을 기대합니다. 우리 모두는 다같이 BOS의 평판에 대한 책임이 있습니다.

그러므로 존경하는 직원 여러분들께서는 본 행동강령을 주의 깊게 읽고 일상 행동의 지침으로 함께 활용해 주시기를 요청하는 바입니다.



마르셀 레만  
이사회 의장

# 1. 서론

---

## 1.1 BOS 그룹 행동강령의 목적

우리의 비즈니스 파트너뿐만 아니라 내부 동료들과 상호 신뢰하는 환경을 조성하기 위해 모든 비즈니스 거래를 윤리적이고 합법적으로 수행하는 것이 우리의 의무입니다. 우리는 이것이 장기적인 번영과 성공의 기반이라고 생각합니다.

BOS 그룹은 국제적으로 인정되는 인권을 존중하기 위해 최선을 다하고 있습니다. 또한 우리의 비즈니스 파트너가 인권, 특히 유엔 글로벌 컴팩트(UN Global Compact)를 준수하고 가치 사슬(value chain)을 따라 이러한 원칙을 준수하고 이행하기 위해 적극적으로 노력할 것을 기대합니다.

## 1.2 기본사항

우리의 좋은 평판과 고객, 직원 및 대중의 신뢰는 주로 회사의 각 개인의 행동에 달려 있습니다. 따라서 각 직원은 회사의 가치와 목표를 고수하고 책임 영역 내에서 그에 따라 행동할 동등한 책임이 있습니다. 따라서 우리는 적절한 규칙과 지침이 필요합니다. 본 행동강령은 전 세계 모든 BOS 직원이 따라야 할 가장 중요한 규칙과 지침을 요약한 것입니다. 이 문서에 설명된 원칙은 BOS 그룹의 모든 사업부와 모든 지역에서 전 세계의 모든 동료, 고객, 공급업체, 비즈니스 파트너 및 공공 기관과의 상호 작용에 적용됩니다.

우리는 모든 직원이 예외 없이 내부 규칙을 준수할 뿐만 아니라 법률을 준수하고, 이해 상충을 피하고, BOS 자산을 보호하고, 거래하는 국가의 전통과 가치를 지킬 것을 기대합니다.

우리는 롤모델로서의 위치에 있는 경영진에게 이러한 규칙을 전달할 뿐만 아니라 모범을 보이고 직원들이 따르도록 요구하기를 기대합니다. 그들은 강령과 관련된 모든 질문과 우려 사항에 대한 첫 번째 연락 창구입니다.

가독성을 이유로 성별이 비중립적인 모든 용어는 남성적인 형태로 사용됩니다. 이러한 용어들이 항상 모든 성별을 지칭한다는 것은 말할 필요도 없습니다. 예를 들어, “직원”이라는 용어는 항상 여성, 남성 및 다양한 사람들을 가리킵니다.

## 2. 인권, 근무조건 및 자산

---

우리는 가족 비즈니스의 지속 가능한 성공이 가치를 기반한 기업 문화에 의해서 크게 좌우되며 모든 직원이 회사의 성공에 중요한 부분을 차지한다고 확신합니다. 우리는 우리의 책임을 매우 심각하게 받아 들이고 직원의 인권을 존중할 것을 서약합니다. 우리는 근무조건에서 최소 기준을 초과하는 것을 목표로 합니다.

### 2.1 개인의 책임

우리는 BOS 그룹의 모든 직원이 법적 요구사항과 회사 지침을 준수할 것을 기대하며, 모든 관리자는 역할모델 기능을 맡도록 요청됩니다. 각 개인의 인격적 존엄성은 존중되고 보호되어야 합니다. 모든 임원은 각자의 부서에서 강령을 위반하지 않도록 해야 합니다. 각 직원에게 이 강령을 명시적으로 알려야 합니다.

### 2.2 기회균등/윤리적 채용/차별금지

전 세계적으로 활동하는 회사로서, 우리는 회사 내 다양성 뿐만 아니라 다른 문화와 사고방식 또는 다른 국적을 가진 직원 및 파트너와의 협력을 장려하며 성공적인 협력은 상호 존중과 개인에 대한 존중에서만 가능하다고 확신합니다. 직원은 정규 내부 직원과 프리랜서 또는 외부 직원 모두를 의미하는 것으로 이해됩니다.

우리는 출신, 국적, 성별, 연령, 피부색, 종교 또는 세계관, 성적 정체성, 장애, 질병 또는 임신을 이유로 직원에 대한 차별, 괴롭힘, 성희롱 또는 기타 형태의 차별을 용납하지 않습니다.

우리는 신입 사원을 찾는 과정과 고용 관계 기간 동안 모두 같은 균등한 기회를 유지합니다.

우리는 업무의 성격에 대해 잠재적인 고용인을 속이거나 오도하지 않습니다. 우리는 절대로 그들에게 채용 수수료를 청구하지 않으며 그들의 신원확인 문서를 보관하지 않습니다. 채용 과정 초기에, 지원자는 자신이 이해하는 언어로 된 서면 고용 계약서를 받으며 그들의 권리와 책임을 명확하고 정직하게 설명합니다.

## 2. 인권, 근무조건 및 자산

---

### 2.3 공정한 근무조건

우리는 어떠한 형태의 강제 노동을 용납하지 않습니다. 국제노동기구(ILO)의 핵심노동기준에 따라, 우리는 강제적이거나 불법적인 강제노동을 엄격히 거부합니다.

우리는 어떤 형태의 아동 노동도 용납하지 않습니다. 국제노동기구(ILO)의 핵심노동기준에 따라, 최저 고용연령을 준수하고 아동 노동을 엄격히 배격합니다. 우리는 아이들의 발달이 억제되고 그들의 안전과 건강이 손상되는 것을 원하지 않습니다. 아동 발달이 저해되지 않고, 아동의 안전과 건강이 훼손되지 않도록 의무교육이 끝난 이후 또는 늦어도 16세 이상의 아동만을 채용하고 있습니다.

우리 직원들은 자유롭게 고용을 선택할 수 있습니다. 그들은 계약 조건에 따라 언제든지 자유롭게 고용 관계를 종료할 수 있습니다.

우리는 단체결사의 자유와 단체 교섭권의 실질적인 인정을 지지하고 우리 직원들이 불이익의 두려움 없이 근로조건을 경영진과 공개적으로 논의할 수 있도록 보장합니다. 우리는 직원이 단체를 결사하고, 노조에 가입하고, 대표를 임명하고 선출할 권리를 존중합니다.

우리의 문화는 각 직원 대표와의 신뢰와 건설적인 협력이 특징입니다. 공통의 목표는 회사와 직원의 이익을 위해 실행 가능한 업무 관계를 유지하는 것입니다.

직원에게 대한 보상 및 복리후생은 최저임금, 적용 가능한 초과 근무 규정 및 법정 사회 복리후생에 관한 기본 원칙을 준수합니다. 우리의 근무시간과 휴무 시간은 최소한 해당 법률, 산업표준 또는 관련 국제노동기구(ILO) 협약 중 더 엄격한 것을 적용합니다. 우리는 성별에 관계없이 동일 노동, 동일 임금을 보장합니다.

우리는 전 세계적으로 해당 국가의 근무 시간 규정을 준수합니다. 또한 근로시간 규정에는 휴식, 휴무, 휴가, 일과 삶의 균형, 가능한 안식년에 대한 적용 원칙이 명시되어 있습니다. 근무시간은 BOS 지사의 인트라넷에서 확인할 수 있습니다.

전문성 개발 및 자격은 전적으로 개개인의 개인적 성과, 개인의 능력 및 개인의 적합성에 기반합니다. 우리는 직원에게 현지 원칙에 따라 직원 개인 또는 집단 성과에 대해 보상합니다.

## 2. 인권, 근무조건 및 자산

---

### 2.4 직장에서의 건강, 안전 및 환경보호

우리는 전세계적으로 적용 가능한 산업보건 및 안전 법규를 일관되게 준수합니다.

ISO 45001에 따른 건강 및 안전 관리 시스템과 ISO 14001에 따른 환경 관리 시스템을 포함하는 USGA(Environment, Health and Safety at Work) 관리 시스템을 통해 산업 안전을 개선하고 위험을 줄이기 위한 자체 표준도 설정합니다. USGA에 대한 자세한 내용은 BOS의 인트라넷에서도 확인할 수 있습니다.

이러한 방식으로, 우리는 각 국가에서 더 낮은 요구사항이 허용되는지 여부에 관계없이 가장 높은 산업안전 요구 사항을 준수하기 위해 노력합니다.

우리 모두는 사람과 환경을 보호해야 할 책임을 공유하고 있습니다. 작업장을 깔끔하고 안전한 상태로 유지하고 환경을 보호하며 사용 가능한 자원을 절약하고 신중하게 사용하는 것은 우리 직원들의 책임입니다. 이상이 있을 경우 반드시 관리자에게 보고해야 합니다.

### 2.5 이해 상충의 방지

우리는 직원 자신의 이익과 회사 이익이 조화를 이루도록 합니다. 이러한 이유 때문에 모든 직원은 개인의 이익과 회사의 이익이 상충될 수 있는 상황을 피해야 합니다. 예를 들어, 다른 회사의 활동이나 주식 보유 또는 친구나 친척과의 비즈니스 거래의 경우에 이러한 상황이 발생할 수 있습니다. 그러한 비즈니스 관계는 피해야 하며 감독자에게 즉시 보고해야 합니다. 보수를 위한 이차적인 고용은 감독자 또는 사람 & 문화 부서에서 사전에 서면으로 승인해야 합니다.

### 2.6 회사 자산의 보호

우리는 직원들이 유형 및 무형의 자산을 보호할 것을 요구합니다. 이러한 자산에는 건물, 토지, 차량, 사무용 장비 뿐만이 아니라 노하우, 특허, 이노베이션, 기술 및 BOS 그룹에 가치가 있으므로 보호해야 하는 기타 정보가 포함됩니다. 우리의 혁신과 능력은 도난으로부터 보호되어야 할 뿐만이 아니라 모조품으로부터도 보호되어야 합니다.

모든 장비와 시설은 명시적인 허가가 있는 경우에만 개인적인 용도로 사용할 수 있습니다.

## 2. 인권, 근무조건 및 자산

---

### 2.7 정보 보안 및 데이터 보호

우리는 직원들에게 기밀 데이터, 정보, 발명품, 노하우 비밀을 유지하게 하고 그것들을 BOS 비즈니스 목적으로만 사용하게 할 의무가 있습니다. 이는 당사의 지속 가능한 성공을 위한 기반이며 어떤 형태로든 제 3자에게 공개되거나 제3자가 획득할 수 없습니다. BOS 그룹 직원의 개인 데이터에도 동일하게 적용됩니다.

개인 데이터 사용과 관련하여 직원 및 고객의 개인 권리를 보호하기 위해서 우리는 높은 데이터 보호 기준을 유지합니다. 우리는 근본적으로 전 세계적으로 개인의 권리를 최대한 존중하기 위해 독일 및 유럽 데이터 보호 표준을 따릅니다. 당사의 데이터 보호는 개인 데이터 사용이 법률을 준수하고 각 개인의 권리가 보호되도록 보장하기 위해 노력합니다.

### 2.8 소수민족 및 원주민의 권리/ 토지권리

우리는 적절한 생활 조건, 교육, 고용, 사회 활동에 대한 지역 사회의 권리와 그들과 그들이 살고 있는 토지에 영향을 미치는 개발에 대한 무료사전안내동의(FPIC; free, prior and informed consent)에 대한 권리를 존경하고 존중하며, 특히 취약 계층의 존재에 주의를 기울입니다.

만약 보안 인력의 사용이 회사 측의 교육 또는 통제 부족으로 인해 인권 침해를 초래할 수 있는 경우, 우리는 비즈니스 프로젝트를 보호하기 위해 민간 또는 공공 보안 인력을 고용하거나 채용하지 않습니다.

우리는 토지, 삼림 및 수역을 취득, 개발 또는 사용할 때 강제퇴거 및 토지, 삼림 및 수역의 박탈을 피합니다.



### 3. 비즈니스 파트너와의 상호작용

---

우리는 고객, 공급업체 및 비즈니스 파트너와 협력하고 회사 내에서 신뢰할 수 있는 파트너가 되기를 원합니다. 당사의 전문성, 혁신적 강점 및 당사 제품의 품질 외에도, 여기에는 공개적이고 투명하게 의사 소통하고 약속 및 계약 관계를 지키는 것이 포함됩니다.

#### 3.1 비즈니스 파트너 선정

당사의 비즈니스 파트너(예: 공급업체, 서비스 제공업체, 영업 담당자, 유통업체, 프로젝트 파트너, 컨설턴트)는 이전에 정의된 객관적 기준에 따라 평가된 제안을 기반으로 편견없이 선택됩니다. 우리는 어떠한 객관적이지 않은 선호도(preference)나 불이익을 거부합니다.

우리는 당사의 전 세계 비즈니스 파트너가 사람과 환경에 대한 존중, 법률의 엄격한 준수 요구 사항, 부패금지 및 경쟁에 있어서의 정직성과 같은 행동 강령에 명시된 원칙을 존중하고 그들의 사업활동 과정에서 그에 따라 행동할 것을 기대합니다. 이는 공급업체에 대한 당사의 지속 가능성 표준을 계약상 약속하거나 혹은 유사한 비즈니스 원칙으로 구성된 사전 검증된(pre-audited) 행동강령의 증거를 제공함으로써 가능합니다.

자세한 내용은 BOS 행동 강령 - 공급업체를 위한 지속 가능성 표준에 규정되어 있습니다.

#### 3.2 공정하고 지속 가능한 경쟁

우리는 공정하고 지속 가능한 경쟁의 규칙을 따르고 공개 시장과 자유 무역의 아이디어를 지지합니다. 부당한 관행은 삼가 해야 합니다.

우리의 경제 및 재무 활동은 지속적으로 내부적으로 모니터링 되며 감사 회사와 관련 은행 및 금융감독 당국의 통제를 받습니다.

우리는 글로벌 활동에 있어서 대외 무역, 조세 및 관세법의 다양한 규칙을 준수하고, 의무적인 경제 제재를 상시 준수하며, 조세 및 관세 의무를 이행함에 있어 사회적 책임을 인식합니다.

#### 3.3 분쟁 광물

우리는 EU 규정 2017/821 및 미국 Dodd- Frank Act, Section 1502에 따라 분쟁 광물의 공급망을 투명하게 문서화하기 위해 특별한 주의를 기울입니다.

### 3. 비즈니스 파트너와의 상호작용

---

#### 3.4 경쟁 및 독점 금지법

우리는 모든 직원이 공정한 경쟁에 전념하고 BOS가 비즈니스를 수행하는 모든 국가의 경쟁법을 준수할 것을 기대합니다. 여기에는 경제 제재가 부과된 국가에서의 사업도 포함됩니다. 따라서 경쟁에 영향을 줄 수 있는 경쟁업체와 계약을 체결하는 것은 허용되지 않습니다. 가격, 조건, 용량, 시장점유율, 마진, 비용 뿐만이 아니라 제안 내용 또는 행동에 관한 정보 교환에도 동일하게 적용됩니다.

#### 3.5 선물 및 혜택

우리는 어떠한 형태의 부패, 뇌물수수, 갈취 및 횡령도 용납하지 않습니다. 우리의 모든 활동은 정직하고 책임감 있는 생각과 행동으로 이루어집니다. 고객이나 공급업체로부터 부당한 영향을 받거나 그들에게 영향을 미치는 직원은 징계에 따라 책임을 져야 합니다. 어떠한 사례도 대가의 요구 또는 부여와 관련될 수 없습니다.

당사 직원은 전문적인 활동과 관련하여 보상이나 선물을 받을 수 없습니다. 만약 직원이 직업 활동과 관련하여 보상이나 선물을 받은 경우 고용주에게 즉시 알려야 합니다. 금전적 선물은 원칙적으로 거절해야 합니다.

#### 3.6 기부

기부를 위해 다양한 조직과 기관에서 접근하고 있습니다. 기부는 경영진의 사전 승인이 있는 경우에만 이루어집니다. 기부금 수령인과 특정 용도는 알고 추적할 수 있어야 합니다. 여기에서도 이타적 행동의 원칙을 준수해야 합니다.

## 4. 행동강령의 준수 및 이행

---

우리의 행동 강령은 모든 직원에게 전달됩니다. 우리는 모든 BOS 직원이 법률 조항 및 운영지침을 준수하고 그에 따라 직업적 행동을 조정하기를 기대합니다.

### 4.1 책임감

우리의 관리자는 직원들에게 이 강령의 내용과 중요성에 대해 알리고 그들의 일상적인 행동에서 우리의 행동 강령을 준수하도록 조언하고 지원할 의무가 있습니다.

BOS 그룹의 모든 직원은 우리의 행동 강령을 준수하고 그 원칙을 일상 업무 수행의 구속력 있는 기준으로 삼을 의무가 있습니다. 이를 위해서는 기존 요구 사항에 대해 적극적이고 지속적으로 알리고 제공되는 교육에 참여하는 것이 필요합니다.

### 4.2 위반

위반은 회사 전체에 심각한 결과를 초래할 수 있으며 상황에 따라 노동법 또는 형법에 따른 제재로 이어질 수 있습니다.

하지만 우리는 모든 직원이 올바른 결정을 내리고 모든 위반 사항을 적절한 관리자에게 보고하고 건설적인 대화를 통해 현지에서 해결할 것이라고 믿습니다. 그러나 특정 문제 - 특히 불법 사업 관행과 관련된 문제의 경우 - 현지 작업 환경 외부에서 해결하는 것이 더 나을 수 있습니다. 직원과 제 3자는 다음 연락처를 사용할 수 있습니다.

- 귀하의 관리자
- 귀하의 경영진
- 귀하의 인사 부서, 재무 부서 혹은 해당되는 노동자 대표 협의체
- BOS 행동강령 담당자

실제 또는 의심되는 부정 행위를 선의로 제기한 직원은 이로 인해 불이익을 받아서는 안됩니다. 법률이 허용하는 범위 내에서 BOS는 내부 고발 절차에 따라 직원의 신원을 기밀로 유지할 것입니다.

## 4. 행동강령의 준수 및 이행

---

### 4.3 정보 문의처

만약 당신이 당신의 우려사항, 조언, 두려움 또는 불만사항을 현지에서 해결할 수 없거나 적절한 지원을 찾을 수 없는 경우, 다음 채널을 통해(또는 익명으로도) 당사에 연락하실 수 있습니다

다음 링크에서 내부고발자 시스템을 찾을 수 있습니다.:

[Whistleblowing portal BOS](#)



Comfield Legal  
Dr. Martin Schmidt  
Rechtsanwalt • Partner  
Uhlandstraße 162 • 10719 Berlin  
T +49 (0)30 310 160 511  
이메일: [hinweisgeben@bos.de](mailto:hinweisgeben@bos.de)

### 4.4 조사 및 보고

보고된 문제는 조사하고 필요한 조치를 취합니다. 직원이 행동강령에 설명된 원칙들을 위반할 경우 현지 법률에 따른 노동법 및 형법 따라 결과가 초래될 수 있습니다.

행동강령의 위반에 대한 모든 조사는 최대한의 기밀을 유지하고 보고 당사자를 보호하며 데이터 개인 정보 보호법을 고려하여 수행됩니다.

## 5. 최종 조항

---

BOS그룹의 행동 강령은 서명한 날부터 유효합니다. 개별 청구 또는 제3자의 청구는 여기에서 파생될 수 없습니다. 이 행동 강령의 독일어 버전만이 구속력이 있습니다.