Code of Conduct

Verhaltensgrundsätze der BOS Gruppe

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

INHALT

Bedeutung des Verhaltenskodex **3**

1. Einleitung **4**
1.1 Ziel des Code of Conduct der BOS Gruppe 4
1.2 Grundsätzliches 4

2. Menschenrechte, Arbeitsbedingungen und Vermögenswerte **5**
2.1 Persönliche Verantwortung 5
2.2 Chancengleichheit / ethische Rekrutierung / Schutz vor Diskriminierung 5
2.3 Faire Arbeitsbedingungen 6
- Verbot von Kinderarbeit
- Verbot von Zwangsarbeit / Freie Wahl der Beschäftigung
- Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen
- Vergütung, Arbeitszeit und Qualifizierung
2.4 Gesundheit, Sicherheit und Umweltschutz am Arbeitsplatz 7
2.5 Vermeidung von Interessenkonflikten 7
2.6 Schutz von Unternehmenswerten 7
2.7 Informationssicherheit und Datenschutz 8
2.8 Rechte von Minderheiten und indigenen Völkern / Landrechte 8

3. Umgang mit Geschäftspartnern **9**
3.1 Auswahl von Geschäftspartnern 9
3.2 Fairer und nachhaltiger Wettbewerb 9
3.3 Konfliktmineralien 10
3.4 Wettbewerbs- und Kartellrecht 10
3.5 Geschenke und Zuwendungen 10
3.6 Spenden 10

4. Einhaltung und Umsetzung des Verhaltenskodex **11**
4.1 Verantwortlichkeit 11
4.2 Verstöße 11
4.3 Kontaktstelle 12
4.4 Prüfung und Berichterstattung 12

5. Schlussbestimmung **13**

BEDEUTUNG DES VERHALTENSKODEX

Ostfildern, März 2023

Sehr geehrte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

Die BOS Gruppe ist ein global agierendes Unternehmen. Der Verhaltenskodex mit seinen Regeln und Prinzipien gibt die Leitplanken vor, innerhalb derer wir uns bewegen. Mit ihm orientieren wir uns an den zehn Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen, an den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte sowie an den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen. Der Verhaltenskodex setzt die Standards der BOS Gruppe in Bezug auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, externe Partner sowie unsere Umwelt.

Die Befolgung von Recht und Gesetz, die Einhaltung von internen Regelwerken sowie die Achtung ethischer Grundwerte immer und überall (Compliance) sind für uns die Basis unseres wirtschaftlichen Erfolgs. Der Verhaltenskodex dient jedem von uns, gleich ob Führungskraft oder Mitarbeiter, 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.

Daher bitten wir Sie, liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, den Verhaltenskodex sorgfältig zu lesen und ihn gemeinsam mit uns als Richtschnur unseres täglichen Verhaltens zu nutzen.

Marcel Lehmann
Managing Director

1. EINLEITUNG

1.1 Ziel des Code of Conduct der BOS Gruppe

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.

1.2 Grundsätzliches

Unser guter Ruf, unsere Reputation und das Vertrauen unserer Kunden, unserer Mitarbeiter und der Öffentlichkeit hängen entscheidend vom Verhalten jedes Einzelnen im Unternehmen ab. Jeder Mitarbeiter ist deshalb gleichermaßen dafür verantwortlich, sich den Werten und Zielen des Unternehmens verpflichtet zu wissen und in seinem jeweiligen Verantwortungsbereich danach zu handeln.
Daher braucht es ein verlässliches Regelwerk. Der vorliegende Verhaltenskodex fasst die wichtigsten, für alle BOS-Mitarbeiter weltweit geltenden Vorschriften und Richtlinien zusammen. Die in diesem Dokument erläuterten Prinzipien gelten im Umgang mit allen Kollegen, Kunden Lieferanten, Geschäftspartnern und öffentlichen Stellen weltweit, an allen Standorten und für alle Geschäftsbereiche der BOS Gruppe.

Wir erwarten von allen Mitarbeitern ohne Ausnahme, neben den internen Vorschriften auch alle Gesetze zu befolgen, Interessenkonflikte zu vermeiden, die BOS Vermögenswerte zu schützen und dabei die Traditionen und Werte der Länder, in denen wir Geschäfte tätigen, zu achten und zu berücksichtigen.

Von unseren Führungskräften fordern wir aufgrund ihrer Vorbildfunktion, diese Regeln nicht nur zu kommunizieren, sondern sie selbst vorzuleben und bei den Mitarbeitern einzufordern. Sie sind die ersten Ansprechpartner in allen mit diesem Kodex zusammenhängenden Fragen.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit verzichten wir auf verschiedene Sprachformen und benennen alle Personen mit der männlichen Version. So werden zum Beispiel unter „Mitarbeiter“ Personen aller Geschlechter verstanden.

2. MENSCHENRECHTE, ARBEITSBEDINGUNGEN, VERMÖGENSWERTE

Wir sind davon überzeugt, dass der nachhaltige Erfolg unseres Familienunternehmens in einem hohen Maße von einer wertebasierten Unternehmenskultur abhängt und jeder einzelne Mitarbeiter einen wichtigen Teil zum Unternehmenserfolg beiträgt. Deshalb nehmen wir unsere Verantwortung besonders ernst und verpflichten uns, die international anerkannten Menschenrechte unserer Mitarbeiter und von Dritten zu respektieren und einzuhalten. Wir zielen darauf ab, mit unseren Arbeitsbedingungen die Mindeststandards zu übertreffen und keine Menschenrechtsverletzungen zu begehen.

2.1 Persönliche Verantwortung

Wir erwarten, dass alle Mitarbeiter der BOS Gruppe die gesetzlichen Bestimmungen und die betrieblichen Richtlinien einhalten, wobei alle Führungskräfte in besonderer Weise aufgefordert sind, ihre Vorbildfunktion wahrzunehmen. Dabei ist die persönliche Würde jedes Einzelnen zu respektieren und zu schützen. Alle Führungskräfte sind aufgefordert, Verstöße gegen diesen Kodex in ihren Bereichen zu verhindern. Jeder Mitarbeiter ist auf diese Regelungen ausdrücklich hinzuweisen.

2.2 Chancengleichheit / Ethische Rekrutierung / Schutz vor Diskriminierung

Als global agierendes Unternehmen fördern wir die Vielfalt im Unternehmen sowie die Zusammenarbeit mit Mitarbeitern und Partnern unterschiedlicher Kulturen, Denkweisen oder Nationalitäten und sind davon überzeugt, dass eine erfolgreiche Zusammenarbeit nur mit gegenseitigem Respekt und Achtung des Einzelnen möglich ist.

Wir dulden keine Benachteiligung, Belästigung, sexuelle Belästigung oder andere Formen der Diskriminierung unserer Mitarbeiter aus Gründen der Herkunft, der Nationalität, des Geschlechts, des Alters, der Hautfarbe, der Religion oder Weltanschauung, der sexuellen Identität, einer Behinderung, Krankheit oder Schwangerschaft.

Dieselbe Chancengleichheit wahren wir sowohl bei der Suche nach neuen Mitarbeitern als auch während des Beschäftigungsverhältnisses.

Potenzielle Mitarbeiter werden von uns weder über die Art der Arbeit getäuscht oder betrogen. Niemals stellen wir ihnen Einstellungsgebühren in Rechnung und entwenden niemals ihre Ausweispapiere. Zu Beginn des Einstellungsverfahrens erhalten die Bewerber einen schriftlichen Arbeitsvertrag in einer ihnen verständlichen Sprache, in der ihre Rechte und Pflichten klar und ehrlich dargelegt sind.

2. MENSCHENRECHTE, ARBEITSBEDINGUNGEN, VERMÖGENSWERTE

2.3 Faire Arbeitsbedingungen

Wir dulden keinerlei Form von Zwangs- oder Pflichtarbeit. Im Einklang mit den ILO Kernarbeitsnormen lehnen wir den Einsatz von Zwangsarbeit oder ungesetzlicher Pflichtarbeit strikt ab.

Wir dulden keinerlei Form von Kinderarbeit. Im Einklang mit den ILO Kernarbeitsnormen halten wir das Mindestalter für Beschäftigung ein und lehnen Kinderarbeit strikt ab. Wir wollen, dass Kinder in ihrer Entwicklung nicht gehemmt und ihre Sicherheit und Gesundheit nicht beeinträchtigt werden.

Unsere Mitarbeiter haben die freie Wahl der Beschäftigung. Sie können ihr Arbeitsverhältnis jederzeit unter Einhaltung einer angemessenen Frist kündigen.

Wir wahren die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen und gewährleisten, dass sich unsere Mitarbeiter offen mit der Unternehmensleitung über die Arbeitsbedingungen austauschen können, ohne Nachteile befürchten zu müssen. Wir achten das Recht unserer Mitarbeiter, sich zusammenzuschließen, einer Gewerkschaft beizutreten, eine Vertretung zu ernennen und sich in eine solche wählen zu lassen.

Unsere Kultur ist von einer vertrauensvollen und konstruktiven Zusammenarbeit mit den jeweiligen Arbeitnehmervertretungen geprägt. Das gemeinsame Ziel ist es, eine tragfähige Zusammenarbeit zum Wohle des Unternehmens und der Mitarbeiter zu bewahren.

Die Vergütungen und Sozialleistungen für unsere Mitarbeiter entsprechen den Grundprinzipien hinsichtlich Mindestlöhnen, geltender Überstundenregelungen und gesetzlicher Sozialleistungen. Unsere Arbeitszeiten und arbeitsfreien Zeiten entsprechen mindestens den geltenden Gesetzen, den Branchenstandards oder den einschlägigen ILO-Konventionen, je nachdem, welche Regelung strenger ist.

Die jeweils gültigen nationalen Arbeitszeitregelungen werden von uns weltweit eingehalten. Darüber hinaus beschreiben unsere Arbeitszeitregelungen die jeweils geltenden Grundsätze bezüglich Ruhezeiten, Freizeit, Urlaub und Work-Life Balance sowie mögliche Sabbaticals.

Die berufliche Entwicklung und Qualifizierung basieren ausschließlich auf Basis der persönlichen Leistung, individuellen Fähigkeit und der persönlichen Eignung des Einzelnen. Wir entlohnen unsere Mitarbeiter für ihre individuellen oder gemeinschaftlichen Leistungen im Einklang mit lokalen Grundsätzen.

2. MENSCHENRECHTE, ARBEITSBEDINGUNGEN, VERMÖGENSWERTE

2.4 Gesundheit, Sicherheit und Umweltschutz am Arbeitsplatz

Wir halten die geltenden Arbeitsschutzgesetze weltweit konsequent ein.

Mit unserem Managementsystem für Umwelt, Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit (USGA), welches das Gesundheits- und Arbeitsschutz-Management-System nach ISO 45001 sowie das Umweltmanagementsystem nach ISO 14001 beinhaltet, setzen wir darüber hinausgehende eigene Standards zur Verbesserung der Arbeitssicherheit und zur Verringerung des Risikos von Unfällen.

Damit bekennen wir uns zur Einhaltung der höchsten Anforderungen an die Arbeitssicherheit, unabhängig davon, ob jeweils landesspezifisch geringere Anforderungen zulässig wären.

Wir sind alle mitverantwortlich für den Schutz von Menschen und Umwelt. Es ist die Aufgabe unserer Mitarbeiter, ihren Arbeitsplatz in einem ordentlichen und sicheren Zustand zu erhalten, die Umwelt zu schützen und mit den vorhandenen Ressourcen sparsam und schonend umzugehen. Auffälligkeiten sind der Führungskraft mitzuteilen.

2.5 Vermeidung von Interessenkonflikten

Wir achten darauf, dass die eigenen Interessen der Mitarbeiter im Einklang mit den Interessen des Unternehmens sind. Deshalb soll jeder Mitarbeiter Situationen vermeiden, die zu einem Konflikt zwischen den persönlichen Interessen und den Unternehmensinteressen führen können. Dazu könnte es beispielsweise bei Tätigkeiten oder Beteiligungen an anderen Unternehmen oder bei Geschäften mit Freunden oder Angehörigen kommen. Solche Geschäftsbeziehungen sind zu vermeiden und unverzüglich dem Vorgesetzten mitzuteilen. Eine Nebentätigkeit gegen Entgelt ist vorher vom Vorgesetzten, beziehungsweise von der Personalabteilung, schriftlich zu genehmigen.

2.6 Schutz von Unternehmenswerten

Wir fordern von unseren Mitarbeitern, materielle und immaterielle Wirtschaftsgüter zu schützen. Zu diesen Gütern zählen unter anderem Gebäude, Grundstücke, Fahrzeuge, Büroeinrichtung als auch Know-how, Patente, Innovationen, Technologien und andere für die BOS Gruppe wertvolle und deshalb zu schützende Informationen. Unsere Innovationen und Fähigkeiten sollen nicht nur vor Diebstahl, sondern auch vor Nachahmung geschützt werden.

Alle Anlagen und Einrichtungen dürfen zu privaten Zwecken nur mit ausdrücklicher Erlaubnis genutzt werden.

2. MENSCHENRECHTE, ARBEITSBEDINGUNGEN, VERMÖGENSWERTE

2.7 Informationssicherheit und Datenschutz

Wir verpflichten unsere Mitarbeiter, vertrauliche Daten, Informationen, Erfindungen und Know-how geheim zu halten und nur für geschäftliche Zwecke zu nutzen. Diese sind Grundlage für unseren nachhaltigen Erfolg und dürfen in keiner Form an Dritte weitergegeben oder von ihnen eingeholt werden. Entsprechendes gilt für persönliche Daten von Mitarbeitern der BOS Gruppe.

Zur Wahrung der Persönlichkeitsrechte unserer Mitarbeiter und Kunden bezüglich der Nutzung ihrer persönlichen Daten halten wir hohe Datenschutzstandards ein. Wir orientieren uns grundsätzlichen an den deutschen und europäischen Datenschutz-standards, um weltweit die Achtung von Persönlichkeitsrechten bestmöglich zu gewährleisten. Unser Datenschutz wirkt darauf hin, dass die Verwendung personen-bezogener Daten gesetzeskonform erfolgt und die Rechte jedes Einzelnen gewahrt bleiben.

2.8 Rechte von Minderheiten und indigenen Völkern / Landrechte

Wir respektieren und achten die Rechte lokaler Gemeinschaften auf angemessene Lebensbedingungen, Bildung, Beschäftigung, soziale Aktivitäten und das Recht auf freie, vorherige und informierte Zustimmung (FPIC) zu Entwicklungen, die sie und das Land, auf und in dem sie leben, betreffen, unter besonderer Berücksichtigung der Anwesenheit gefährdeter Gruppen.

Wir beauftragen oder beschäftigen keine privaten oder öffentlichen Sicherheitskräfte zum Schutz des Geschäftsprojekts, wenn der Einsatz der Sicherheitskräfte aufgrund mangelnder Ausbildung oder Kontrolle seitens des Unternehmens zu Menschenrechts-verletzungen führen kann.

Wir vermeiden Zwangsräumungen und den Entzug von Land, Wäldern und Gewässern beim Erwerb, der Erschließung oder sonstigen Nutzung von Land, Wäldern und Gewässern.

3. UMGANG MIT GESCHÄFTSPARTNERN

Wir wollen verlässliche Partner sein, sowohl in der Zusammenarbeit mit unseren Kunden, Lieferanten und Geschäftspartnern als auch innerhalb unseres Unternehmens. Dazu gehört neben unserer Kompetenz, Innovationskraft und der Qualität unserer Produkte, dass wir offen, ehrlich und transparent kommunizieren und unsere Zusagen und vertraglichen Beziehungen einhalten.

3.1 Auswahl von Geschäftspartnern

Die Auswahl unserer Geschäftspartner (z. B. Lieferanten, Dienstleister, Handelsvertreter, Distributoren, Projektpartner, Berater) erfolgt unvoreingenommen auf der Grundlage von Angeboten, die anhand zuvor festgelegter sachlicher Kriterien bewertet werden. Eine unsachliche Bevorzugung oder Benachteiligung lehnen wir ab.

Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern weltweit, dass sie die in unserem Verhaltenskodex manifestierten Grundsätze wie die Achtung vor Mensch und Umwelt, das Gebot der strikten Rechtstreue, die Ächtung der Korruption und die Integrität im Wettbewerb respektieren und im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeit danach handeln. Dies kann durch vertragliche Verpflichtung auf unseren Nachhaltigkeitsstandard für Lieferanten oder durch den Nachweis eines vorab geprüften, vergleichbare Geschäftsgrundsätze umfassenden Verhaltenskodex erfolgen.

Näheres regelt der BOS Verhaltenskodex – Nachhaltigkeitsstandard für Lieferanten.

3.2 Fairer und nachhaltiger Wettbewerb

Wir folgen den Regeln des fairen und nachhaltigen Wettbewerbs und unterstützen den Gedanken der offenen Märkte und des freien Handels. Unlautere Verhaltensweisen sind zu unterlassen.

Unser wirtschaftliches und finanzielles Handeln wird laufend intern überwacht und unterliegt der Kontrolle von Wirtschaftsprüfungsgesellschaften und der jeweils zuständigen Banken- und Finanzaufsichtsbehörden.

Wir beachten die verschiedenen Regeln des Außenwirtschafts-, Steuer- und Zollrechts bei unseren weltweiten Aktivitäten, halten uns jederzeit an verpflichtende Wirtschaftssanktionen und sind uns unserer gesellschaftlichen Verantwortung bei der Erfüllung unserer Steuer- und Zollpflichten bewusst.

3. UMGANG MIT GESCHÄFTSPARTNERN

3.3 Konfliktmineralien

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

3.4 Wettbewerbs- und Kartellrecht

Wir erwarten, dass sich jeder Mitarbeiter ohne Einschränkung zum fairen Wettbewerb bekennt und an die wettbewerbsrechtlichen Regeln sämtlicher Länder, in denen BOS geschäftlich tätig ist, hält. Dies umfasst auch Geschäfte in Ländern, gegen die Wirtschaftssanktionen erhoben wurden. Es ist deshalb unzulässig, mit Wettbewerbern Vereinbarungen zu treffen, die den Wettbewerb beeinflussen können.
Das Gleiche gilt für den Informationsaustausch betreffend Preise, Konditionen, Kapazitäten, Marktanteile, Margen, Kosten sowie Angebotsinhalte oder -verhalten.

3.5 Geschenke und Zuwendungen

Wir tolerieren keine Form von Korruption, Bestechung, Erpressung und Veruntreuung. Alle unsere Aktivitäten werden von einem ehrlichen und verantwortungsvollen Denken und Handeln getragen. Mitarbeiter, die sich in unlauterer Weise von Kunden oder Lieferanten beeinflussen lassen oder diese beeinflussen, werden disziplinarisch zur Verantwortung gezogen. Es dürfen keine Zuwendungen mit dem Einfordern oder Gewähren von Gegenleistungen verbunden werden.

Unsere Mitarbeiter dürfen Belohnungen oder Geschenke in Bezug auf ihre berufliche Tätigkeit nicht annehmen. Werden den Mitarbeitern Belohnungen oder Geschenke in Bezug auf ihre berufliche Tätigkeit angeboten, so haben sie dies dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen. Geldgeschenke sind grundsätzlich abzulehnen.

3.6 Spenden

Wir werden von unterschiedlichen Organisationen und Institutionen auf Spenden angesprochen. Spenden werden nur nach vorheriger Zustimmung der Geschäftsführung vergeben. Der Empfänger der Spende und die konkrete Verwendung müssen dabei bekannt und nachvollziehbar sein.
Auch hier ist der Grundsatz uneigennützigen Handelns zu beachten.

4. EINHALTUNG UND UMSETZUNG DES VERHALTENSKODEX

Unser Verhaltenskodex wird an alle Mitarbeiter kommuniziert. Wir erwarten, dass alle Mitarbeiter von BOS die gesetzlichen Bestimmungen und betrieblichen Richtlinien einhalten und ihr berufliches Handeln danach ausrichten.

4.1 Verantwortlichkeit

Unsere Führungskräfte sind verpflichtet, ihre Mitarbeiter über Inhalt und Bedeutung dieses Kodex zu informieren und bei der Einhaltung unseres Verhaltenskodex im täglichen Handeln zu beraten und zu unterstützen.

Jeder Mitarbeiter der BOS Gruppe ist verpflichtet, unseren Verhaltenskodex einzuhalten und dessen Prinzipien zum verbindlichen Maßstab bei der täglichen Aufgabenerfüllung zu machen. Dazu ist es erforderlich, sich aktiv und kontinuierlich über die bestehenden Anforderungen zu informieren und an den angebotenen Schulungen teilzunehmen.

4.2 Verstöße

Verstöße können schwerwiegende Konsequenzen für das ganze Unternehmen haben und je nach den Umständen zu arbeitsrechtlichen oder auch strafrechtlichen Sanktionen führen.

Wir vertrauen jedoch darauf, dass alle Mitarbeiter die richtige Entscheidung treffen und etwaige Verstöße an die zuständige Führungskraft melden und im konstruktiven Dialog vor Ort lösen. Jedoch bei bestimmten Themen – insbesondere solchen, die illegale Geschäftspraktiken betreffen – kann es besser sein, diese außerhalb des lokalen Arbeitsumfelds anzusprechen. Die folgenden Anlaufstellen stehen sowohl Mitarbeitern als auch Dritten zur Verfügung:

- Ihre Führungskraft
- Ihre Geschäftsführung
- Ihre Personal-, Finanzabteilung oder, wo vorhanden, Ihre Mitarbeitervertretung
- Der BOS-Verhaltenskodex-Ansprechpartner

Mitarbeiter, die in gutem Glauben ein tatsächliches oder vermutetes Fehlverhalten ansprechen, dürfen deswegen keine Nachteile erfahren. Soweit möglich und gesetzlich zulässig, wird BOS die Identität des Mitarbeiters, gemäß eines sogenannten Whistleblowing-Prozesses, vertraulich behandeln.

4. EINHALTUNG UND UMSETZUNG DES VERHALTENSKODEX

4.3 Kontaktstelle

Wenn Sie Ihre Bedenken, Hinweise, Befürchtungen oder Beschwerden nicht lokal ansprechen können oder Sie dort keine angemessene Unterstützung finden, können Sie Kontakt zum Director Human Resources International telefonisch unter +49-(0)711-9360-1346 bzw. schriftlich unter hinweisgeben@bos.de, oder direkt mit dem Vorsitzenden der Geschäftsführung aufnehmen.

Ansprechpartner intern:
Director Human Resources International
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

4.4 Prüfung und Berichterstattung

Die gemeldeten Sachverhalte werden geprüft und die erforderlichen Schritte eingeleitet. Verstöße von Mitarbeitern gegen die im Kodex beschriebenen Prinzipien können zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen entsprechend der lokalen Gesetzgebung führen.

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

5. SCHLUSSBESTIMMUNG

Der Code of Conduct der BOS Gruppe tritt mit dem Tag seiner Unterzeichnung in Kraft. Aus ihm können keinerlei individuellen Ansprüche oder Ansprüche Dritter hergeleitet werden. Verbindlich ist nur die deutsche Fassung dieses Kodex.

BOS GmbH & Co. KG . International Headquarters Stuttgart
Ernst-Heinkel-Straße 2 . D-73760 Ostfildern
Tel. +49-(0)711-9360-0 . Fax +49-(0)711-9360-1150 . info@bos.de . www.bos.de