



BOS行動規範

*focused on customer
- driven by innovations*

目次

本規範の目的	3
1. 前書き	4
1.1 BOS行動規範の目的	4
1.2 基本事項	4
2. 人権、労働環境、及び資産	5
2.1 個人責任	5
2.2 機会均等、倫理的採用、差別からの保護	5
2.3 適正な労働条件	6
- 児童労働の禁止	
- 強制労働の禁止、雇用の自由選択	
- 報酬、労働時間、及び労働資格	
2.4 健康、労働安全および職場環境保護	7
2.5 利益相反行為の回避	7
2.6 会社資産の保護	7
2.7 情報セキュリティ及びデータ保護	8
2.8 少数民族・先住民の権利、土地の権利	8
3. 取引先との相互作用	9
3.1 取引先選定	9
3.2 公正で持続可能な競争	9
3.3 紛争鉱物	9
3.4 競争と独占禁止法	10
3.5 贈与および不正利益等の規制	10
3.6 寄付	10
4. BOS行動規範の遵守及び実施	11
4.1 責任	11
4.2 違反行為	11
4.3 問い合わせ先	12
4.4 社内調査及び報告	12
5. おわりに	13

行為准则的目的

Ostfildern, 2024年6月

社員の皆様、

BOSグループの国際的な企業活動に伴い、このBOS行動規範は、私たちがBOSで働くための基本規則および指針となるものです。本企業行動規範は、OECD加盟国の多国籍企業ガイドラインであり国連の人権・労働などの原則にから成る「国連グローバル・コンパクト」(www.unglobalcompact.org)の10原則に基づいて作成されており、BOS社員、労働環境、および社外得意先に関わるBOSグループの基本的な社内規範を設定し、それを要約したものです。

法令遵守、社内規程の遵守、基本的な倫理観の尊重、価値観共有（コンプライアンス）は、常に私たちの経済的成功の基礎となるものです。

本行動規範は、マネージメント層、一社員に関わらず全ての社員の業務の方向性を示すもので、社員それぞれに一つの基準を示すと同時に、社内的にも、また、ビジネスパートナー及び公共を含めた社外的にも、BOSの内外的評価を汚さないよう責任ある行動を促す一助ともなります。

そのため、BOSグループの社員皆さんには本行動規範を読んで頂き、会社での日常業務の指針として役立てられればと考えています。



Marcel Lehmann

取締役社長

1. 前書き

1.1 BOS行動規範の目的

社内的にも社外的にも相互尊重の環境を構築しながら、BOSのあらゆる取引を倫理的・合法的に遂行させることがBOSの責務であり、ここにビジネスの長期的成功を収めるカギがあると考えています。

BOSグループは国際的に認められた人権を尊重し、取引先に対しても特に「国連グローバル・コンパクト」に基づく人権を遵守し、この原則を遵守・実施しつつ価値連鎖に沿った取引活動をしてほしいと考えています。

1.2 基本事項

BOSの会社全体の評価と顧客・社員・世間一般からの信頼度は、BOSの各社員の行動に大きく関わっています。それゆえ、社員それぞれが会社の価値観や目的をしっかりと理解し、各々の責任範囲内で良識ある行動をとることが求められます。そのために、会社の基準となる規則やガイドラインを作成することが必要となります。本行動規範は、すべてのBOSグループ社員が守るべき最も重要な規則を集めたもので、本原則はBOSグループ全社に関わる世界中全ての社員・顧客・取引先・ビジネスパートナー・公共とのやり取りに適用されるものです。

BOSは、すべての社員が例外なく、社内ルールに従うことはもちろん、法律を守り、BOSの資産を守るために利益相反行為を回避し、ビジネス上関連のある各国の伝統と価値観を尊重して欲しいと考えています。

また、マネージメントのポジションにいる社員たちには、これらのルールを守り、他の社員に対しても本規範の遵守を促すとともに、会社の手本となるような行動をしてもらいたいと考えています。本行動規範に関わる疑問や問い合わせに、最初に答えるのがマネージメント層の社員となります。

読みやすさを考慮し、性別にとらわれない用語はすべて男性形にしていますが、これらの用語は常にあらゆる性別を指し示しています。例えば、「従業員」という用語は常に女性、男性、その他の多様な人々を指しています。

2. 人権、労働環境、及び資産

BOSビジネスの持続的な成功は、価値観に基づく企業風土と、全社員が会社の成功に重要な役割を担うことにかかっています。自分の行動に責任を持ち、社員の人権を尊重しながら働きましょう。BOSは労働条件の最低基準拡大に努めていきます。

2.1 個人責任

BOSは全社員が法律を遵守し、会社のルールを守りながら働き、マネージメント層の社員が他の社員の手本となるように業務に臨んで欲しいと考えています。マネージメント層の社員には、各ユニットにおいて本行動規範に反する行為がないように気を付けてもらうとともに、各社員には本規範の認知をお願い致します。

2.2 機会均等、倫理的採用、差別からの保護

グローバルに活動する企業として、BOSは社内の多様性を推進するとともに、文化や考え方、国籍の異なる従業員やパートナーとの協力を推進します。この成功は相互尊重と個人の尊重があって初めて成り立つと確信しています。ここでの「従業員」とは、社内の正社員とフリーランスまたは社外の従業員の両方を意味すると理解しています。

BOSでは、出身地、国籍、性別、年齢、肌の色、宗教、世界観、性自認、身体障害、病気、妊娠などを理由に、社員に対し、いかなる形態の差別や嫌がらせ、ハラスメントを容認することはありません。BOSでは、新規採用の際にも、雇用中と同じように機会均等を維持します。

BOSでは、採用選考中に仕事内容について誤解を与えたり、欺したりすることはありません。また、採用手数料を請求したり、身分証明書を盗用することはありません。採用の初期段階で、応募者にとって理解可能な言語で書かれた雇用契約書を渡し、自分の権利と義務を明確かつ正確にお伝えします。

2. 人権、労働環境、及び資産

2.3 適正な労働条件

BOSは、どのような形であれ強制労働を容認しません。各国の国際労働機関の労働基準法に従い、強制労働や非合法の強制労働を厳しく拒みます。

また、BOSはどのような形であっても児童就労を認めません。各国の国際労働機関の労働基準法に従い、就労最低年齢を遵守し、児童労働を禁止します。BOSは最低16歳以上の者(義務教育終了者)を雇用し、労働者の発達を阻害せず、彼らの安全と健康を損なわないようにします。

BOS社員は、雇用を自由に選択でき、各契約条件に従って雇用関係を解消することが可能です。

労働条件の管理の為、BOSでは、従業員が労働条件について経営陣とオープンに話し合うことができるようにします。その為、社員が労働組合に加入し、代表者を指名し、代表者を選出する権利を尊重します。

BOS文化は、各社員代表との信頼できる前向きな協調性から成り立っています。お互いの共通目標は、BOSと社員双方の利益のための持続可能な協力関係を維持することにあります。

BOSでは、社員の報酬と福利厚生について、各国の法的要件を満たす最低賃金、適正な時間外労働、法定社会給付を遵守します。労働時間および労働時間外については、適用される法律、業界標準、または各国の国際労働機関の労働基準法のうち、より厳格なものを遵守します。また、BOSは性別に関係なく同一労働同一賃金を保証します。

またBOSは、各国の労働基準法による労働時間を遵守し、就業規則にはそれに加えて適用可能な休憩時間、休暇、長期有休休暇等についても規定しています。BOS各国の労働時間は、BOSイントラネット上で確認することができます。

社員のキャリアアップは各人の能力、資格、業績に基づいてきちんと判断されるべきであり、BOSは各国のルールに従い、社員の業績や総合的な実績を踏まえて査定します。

2. 人権、労働環境、及び資産

2.4 健康、労働安全および職場環境保護

BOSは各国の労働基準法を遵守します。

その上で、BOSは、労働安全の向上と事故リスク軽減の為、ISO45001に準ずる健康・労働保護管理システム、並びに、ISO14001に準ずる環境マネジメントシステムを包括する、独自の労働環境・安全及び健康に対する管理システム(USGA)を設けています。詳細についてはイントラネットで確認することができます。

こうすることにより、たとえ自国の条件設定が低い場合でも、一定レベルの労働安全要件を満たすことが出来るように対応しています。

BOSは社員と職場環境の保全に責任をもち、社員それぞれが、自分たちの職場環境を整え、業務の安全を確保し、会社の資産を丁重に取り扱う責任があります。もし普段と違うことがあれば、すぐに上司に報告するようにしてください。

2.5 利益相反行為の回避

社員の利益は、会社の利益に沿うものです。それゆえ、個人の利益と会社の利益との間に相反行為(例えば他社企業との活動や共同事業、友人や家族との起業など)を招くような行動は慎んでください。このような起業活動は禁止であり、そのような違反行為を知った場合にはすぐに会社に報告すること。副業については、上司や人事から書面で承認されれば容認することとします。

2.6 会社資産の保護

BOSの固定資産および無形固定資産は、丁重に扱われるべきものです。これらの資産には、建物、有形資産、車両、備品などのほかに、ノウハウ、特許情報、技術などBOSグループに関わる機密情報も含まれます。BOSの知的財産や技術は盗用や模倣からも保護されなければなりません。

会社の施設や備品などの個人的な使用は、事前の特別使用許可が下りた場合にのみ許されます。

2. 人権、労働環境、及び資産

2.7 情報セキュリティ及びデータ保護

会社の機密にかかわる情報や技術データ、ノウハウなどの取扱いには細心の注意を払い、正当な業務目的にのみ使用が許可されます。これらのデータは会社の長期的財産の礎となるものであり、どのような状況下でも、第三者の手に渡ったり、第三者から入手したりすることのないよう、厳重に管理してください。また、BOSグループの個人情報や社員情報についても同様です。

個人情報の使用に関して社員及び顧客のプライバシー権保護の為、BOSでは高いデータ保護基準を設けています。BOSでは原則的に、個人情報の保護管理の為、ドイツ及びヨーロッパのデータ保護規則に準じています。そのため、BOSではデータ保護により、個人情報の利用が法律に準拠し、各個人の権利が保護されるよう働きかけています。

2.8 少数民族・先住民の権利、土地の権利

BOSは、特に社会的に脆弱な集団の存在に留意して、地域社会の適切な生活環境、教育、雇用、社会活動、および地域社会とその土地に影響を与える開発に対する自由意思に基づく事前説明と同意(FPIC)の権利を尊重します。

BOSは、会社側のトレーニングや管理不足が原因で人権侵害を引き起こす可能性がある場合、事業プロジェクトの保護のため、社内若しくは社外から安全管理担当者を雇用したり、派遣したりしません。

また、土地・森林・水域の取得、開発、またその他の利用に際して、強制的な立ち退きや退去を禁止します。

3. 取引先との相互作用

BOSは社内での関係構築はもちろんのこと、社外の取引先、顧客、ビジネスパートナーとの信頼関係を築くことを重要視しています。BOSのビジネス力、技術革新力および製品品質以外にも、正直で透明性の高い信頼関係の構築こそが、BOSのビジネスとサービスに繁栄をもたらすものだと考えています。

3.1 取引先選定

BOSは公正で客観的な基準に基づいて仕入先(サプライヤー、サービスプロバイダー、販売代理店、代理店、プロジェクトパートナー、コンサルタントなど)を選定し、客観的でない優遇措置や差別的な条件を拒否します。

BOSでは、仕入先にもBOS行動規範に示された人権や環境の尊重、法の遵守、汚職の禁止、市場競争の原則などを尊重すること、また、ビジネス上でもそれに従って取引することを求めています。これは仕入先に対してBOSの持続可能性基準を契約上約束するか、同等のビジネス原則からなる事前確認済みの行動規範証拠を提出することによって可能です。

詳細は、BOS行動規範に記載されています(Sustainability Standard for Suppliers)。

3.2 公正で持続可能な競争

BOSは公正な競争に関する規則を遵守し、オープンマーケット・フリートレードの考え方を支持し、あらゆる不正な取引を禁じます。

BOSの経済・財政取引は社内的に常に管理され、第三者監査機関や銀行、金融監督機関などの管理下にあります。

BOSはグローバルな活動において、海外取引法、税法、関税法などの様々な規則を遵守し、義務的な経済制裁にも常に従い、税金及び関税の義務を果たす社会的責任について認識しています。

3.3 紛争鉱物

「紛争鉱物」の供給プロセスの有無についてはとりわけ注意を払う必要があり、BOSはこれに関してEU規則2017/821及びドッド・フランク法(米金融規制改革法)1502条に準じています。

3. 取引先との相互作用

3.4 競争と独占禁止法

BOSが企業活動を行うそれぞれの国において適用される公正な競争および取引に関するすべての法令を各社員が遵守することがBOSの基本方針です。これは、経済制裁を受けた国での事業も含まれます。そのため、公正な競争を阻害するような行為や取決めは禁止とし、同様に販売価格や条件、生産能力、市場シェア、利幅、原価、契約内容などの開示なども禁止です。

3.5 贈与および不正利益等の規制

BOSでは、どのような形であっても、買収、贈賄、恐喝、横領などの行為を固く禁じ、公正で責任のある企業活動を行います。また、顧客や調達先と不正行為の発覚した社員については厳しく処分されます。不正をはたらいた先に、利益は生じえないとBOSは考えています。

BOS社員はその仕事のやり取りに関連して金銭や物品の贈与を受けてはいけません。もし業務上のやり取りの中で金品の提示を受けた場合、上司へ報告すること。金銭の拝受は固く禁じます。

3.6 寄付

各種組織や団体から寄付の打診があった場合、寄付先と目的、その使い道を明確にし、事前に上司・経営陣の承認を求めること。ここでも無私無欲の寄付活動が原則となります。

4. BOS行動規範の遵守及び実施

本行動規範は、社員全員が対象となります。BOSは全社員が法律を遵守し、会社のルールを守りながら業務に徹してもらえればと考えています。

4.1 責任

マネージメントのポジションにいる社員たちには、これらのルールを守り、他の社員に対しても本規範の内容及び重要性を伝え、日常業務において本規範の遵守を促してもらいたいと考えています。

BOSグループの全社員は、本行動規範を遵守する必要がある、この原則を日常業務に関わる基準としてもらいたいと思っています。その為に、現行の必要事項について常に積極的に情報提供し、開催されるトレーニングに参加してください。

4.2 違反行為

違反行為とは会社全体にとって、非常に重大な事項であり、違反行為の程度によっては管轄機関に届け出る必要があります。

もちろん、会社としては社員全員が正しい決定を下してくれると信頼しており、違反行為があった場合には、管轄の上司に報告し、建設的な話し合いの上、解決してもらえると信じています。ただし、特に違法となる不正行為があった場合には、以下の管轄部課以外の部署に報告をすること。問い合わせ先は以下の通りです；

- 上司
- 役員
- 人事、財務管理、若しくは担当部署
- 本行動規範に記載のある問い合わせ先

通報した社員に対して、BOSは誠意をもって対応し、申告により不利益が生じないよう保証し、法的に可能な限り通報者の身元を匿名とします。

4. 遵守と執行行為の準則

4.3 問い合わせ先

社内で相談できない、若しくは、適切に対応してもらえない場合は、以下のリンクが窓口となります(匿名も可)。内部通報窓口へのリンクは以下の通り:

内部通報窓口 :

[Whistleblowing portal BOS](#)



または直接本社役員に相談することも可能です。

Vice President People & Culture Int.

BOS GmbH & Co. KG

Ernst-Heinkel-Str. 2

73760 Ostfildern

Germany

Phone: +49 (0) 711 9360-1522

Email: hinweisgeben@bos.de

社外問い合わせ先 :

Executive Vice President Supply Chain

BOS GmbH Co KG

Ernst-Heinkel Str 2 D 73760

Ostfildern

Germany

Phone: +49 0 711 9360 1646

4.4 社内調査及び報告

報告を受けた内容は社内で調査されたのちに、対応を進めていきます。

本行動規範記載の社員の違反行為については、各国の労働基準法もしくは刑法に準じて対応がなされる場合があります。

本行動規範の違反行為に関する調査は、個人情報保護法のもと、社内調査グループが秘密厳守で行います。

5. おわりに

BOSグループの行動規範は発行日より有効となります。本行動規範は全社員が対象となり、内容の不一致がある場合、ドイツ語版が優先されます。