



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 Schutz vor Diskriminierung	5
2.3 Faire Arbeitsbedingungen	5
- Verbot von Kinderarbeit	
- Verbot von Zwangsarbeit	
- Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen	
- Vergütung, Arbeitszeit und Qualifizierung	
2.4 Gesundheit, Sicherheit und Umweltschutz am Arbeitsplatz	6
2.5 Vermeidung von Interessenkonflikten	7
2.6 Schutz von Unternehmenswerten	7
2.7 Informationssicherheit und Datenschutz	8
3. Umgang mit Geschäftspartnern	9
3.1 Lieferanten	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, Februar 2021

Sehr geehrte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

vor dem Hintergrund der internationalen Aktivitäten der BOS-Gruppe wurde unser Verhaltenskodex weiter entwickelt. Er legt fest, nach welchen Grundregeln und Prinzipien wir bei BOS zusammenarbeiten wollen – heute und in Zukunft. Der BOS-Verhaltenskodex lehnt sich weitgehend an die zehn Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen (www.unglobalcompact.org), 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 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.

Nicht zuletzt ist die konsequente Einhaltung eines „Code of Conduct“ zwingender Bestandteil einer erfolgreichen Zertifizierung nach IATF 16949 dem Nachfolgesystem der ISO/TS 16949 und somit für jeden Zulieferer der Automobilindustrie erforderlich.

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.

Stefan Grein
Vorsitzender der Geschäftsführung



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 Menschenrechte unserer Mitarbeiter zu respektieren. Wir zielen darauf ab, mit unseren Arbeitsbedingungen die Mindeststandards zu übertreffen.

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 Schutz vor Diskriminierung

Wir dulden keine Benachteiligung, Belästigung, sexuelle Belästigung oder andere Formen der Diskriminierung unserer Mitarbeiter aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Zugehörigkeit, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität. 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.

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.

2. MENSCHENRECHTE, ARBEITSBEDINGUNGEN, VERMÖGENSWERTE

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 erkennen das Recht aller Mitarbeiter an, Arbeitnehmervertretungen zu bilden und Kollektivverhandlungen zur Regelung von Arbeitsbedingungen zu führen.

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.

Wir vergüten unsere Mitarbeiter fair, sowohl im inneren als auch im äußeren Vergleich. Soweit vorhanden werden die gesetzlich garantierten Mindestentgelte und -normen eingehalten.

Die jeweils gültigen nationalen Arbeitszeitregelungen werden von uns weltweit eingehalten. Darüber hinaus beschreiben unsere Arbeitszeitregelungen die jeweils geltenden Grundsätze bezüglich Ruhezeiten, Freizeit, Urlaub und 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.

2.4 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.

2. MENSCHENRECHTE, ARBEITSBEDINGUNGEN, VERMÖGENSWERTE

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 grundsätzlich an den deutschen und europäischen Datenschutzstandards, um weltweit die Achtung von Persönlichkeitsrechten bestmöglich zu gewährleisten. Unser Datenschutz wirkt darauf hin, dass die Verwendung personenbezogener Daten gesetzeskonform erfolgt und die Rechte jedes Einzelnen gewahrt bleiben.

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 Lieferanten

Unsere Lieferanten sollen im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeit die Menschenrechte respektieren. Für BOS ist das Bekenntnis der Lieferanten, ihrer sozialen Verantwortung gerecht zu werden und insbesondere die ILO Kernarbeitsnormen einzuhalten, unabdingbare Voraussetzung für dauerhafte Geschäftsbeziehungen.

Um die Einhaltung sozialer Standards zu fördern, haben wir einen mehrstufigen Risikomanagementprozess aufgesetzt. Mit unseren allgemeinen Geschäftsbedingungen verpflichten wir Lieferanten, die Menschenrechte zu respektieren und dies auch bei ihren Zulieferern einzufordern.

Wir prüfen alle Angebote unserer Lieferanten fair und unvoreingenommen. Vergabe und Abwicklung eines Auftrags erfolgen streng nach sachgerechten Gesichtspunkten. Vereinbarungen werden vollständig und eindeutig getroffen, nachträgliche Änderungen und Ergänzungen dokumentiert. Die interne Regelung zur Gewährleistung einer doppelten Kontrolle, das „Vier-Augen-Prinzip“, ist von allen Mitarbeitern einzuhalten.

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 Handelns. 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 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 uneigennützigem Handeln 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:
Director Human Resources International
BOS GmbH & Co. KG
Ernst-Heinkel-Str. 2
D-73760 Ostfildern

Telefon: +49-(0)711-9360-1346
Mail: hinweisgeben@bos.de
www.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.