Boels RENTAL

Boels Code of Conduct

Inhaltsverzeichnis
Boels Code of Conduct

	Mitteilung vom Strategieausschuss	3
	Was ist der Boels-Verhaltenskodex?	4
01	Gegenseitiger Respekt	5
02	Sicherheit der Menschen	6
03	Arbeit und Privatleben	7
04	Betriebsvermögen (Fahrzeuge, Werkzeuge, geistiges Eigentum, IKT)	8
05	E-Mail, Internet, Cybersicherheit	9
06	Vertrauliche Informationen	10
07	Privatsphäre und Datenschutz	11
08	Ehrliche Kommunikation (einschließlich sozialer Medien)	12
09	Geschenke, Unterhaltung und Bewirtung	13
10	Korruption	14
11	Betrug und Geldwäscherei	15
12	Politische Beiträge, wohltätige Spenden und Sponsoring	16
13	Fairer Wettbewerb	17
14	Umweltverpflichtungen	17
15	Zuverlässige Geschäftspartner	18
16	Verwaltung und Geldangelegenheiten	19
17	Gesetze und Verordnungen	20
18	Staatliche Untersuchungen und Verfahren	20
	Anwendung dieses Verhaltenskodex bei deiner Arbeit	21

Mitteilung vom Strategieausschuss

Unser Ziel besteht darin, eine führende Position in unseren Märkten einzunehmen. Dazu möchten wir für unsere Kunden der Vermietungspartner erster Wahl sein und sicherstellen, dass unser Team aus leidenschaftlichen Mitarbeitern unsere Anlagen und Maschinen mit den höchsten Qualitäts- und Servicestandards bereitstellen kann. Wir verpflichten uns zur Einhaltung hoher ethischer Standards an unserem Arbeitsplatz und bei unseren Geschäften. Unsere Grundwerte sind unsere Einstellung, unser Zusammenhalt und unser Engagement. Diese Werte stehen im Mittelpunkt unseres Handelns und sind eine wichtige Triebfeder für unseren Erfolg.

Wir haben diesen Verhaltenskodex erstellt, um dich zu unterstützen und dir Klarheit in Bezug auf die folgende Frage zu verschaffen: Wie wollen wir unsere Ziele erreichen? Dieser Kodex setzt klare Standards für verschiedene Aspekte des Geschäfts. Ziel des Kodex ist es, eine klare, starke und einheitliche Kultur des verantwortungsvollen Handelns zu fördern, die für alle unsere Mitarbeiter in allen Ländern und zu jeder Zeit gilt.

Unsere Mitarbeiter müssen jeden Tag Entscheidungen treffen, die unser Unternehmen, unsere Geschäftspartner, unsere Kunden und die Gemeinschaften, in denen wir tätig sind, betreffen. Letztendlich beeinflussen die Entscheidungen, die wir treffen, unseren Ruf als zuverlässiger Geschäftspartner.
Wir glauben, dass die richtigen ethischen Entscheidungen nur dann getroffen werden können, wenn unsere Mitarbeiter freien Zugriff auf korrekte Informationen und Ressourcen haben. Gleichzeitig aber wollen wir auch deutlich sein. Es darf keinen Zweifel daran geben, welche Erwartungen wir in Bezug auf verantwortungsvolles und ethisches Verhalten haben. Das ist ein wesentlicher Bestandteil unserer Entscheidungsfindung.

Wir erwarten, dass alle unsere Mitarbeiter die Verantwortung für das Einhalten des Inhalts und des Sinns des Verhaltenskodex übernehmen und dass sie andere dabei unterstützen, ebenso zu handeln. Diese Verpflichtung gilt auch für Zeitarbeitskräfte in der Boels Group. Wir ermutigen dich nachdrücklich, jeden Vorfall zu melden, der über den normalen Geschäftsverlauf hinausgeht, von dem du vermutest, dass er gegen unsere Grundwerte oder unseren Verhaltenskodex verstößt, oder der sich einfach nicht richtig anfühlt. Indem du Missstände meldest, kannst du uns helfen, unser Unternehmen kontinuierlich zu verbessern.

Vielen Dank für deine Hilfe beim Gewährleisten eines verantwortungsvollen, ethischen und respektvollen Arbeitsplatzes!

Pierre Boels
CEO Boels Rental

Was ist der Boels-Verhaltenskodex?

Dieser Verhaltenskodex legt fest, was Boels von dir als Mitarbeiter erwartet. Es geht nicht darum, wie du deine Arbeit erledigst, sondern wie du dich im Umgang mit deinen Kollegen, anderen Mitarbeitern und Kunden verhältst. Kurz: Wie du mit allen umgehst, mit denen du während deiner Arbeit zu tun hast. Wir wollen, dass sich alle bei der Arbeit wohl und sicher fühlen. Deshalb haben wir die folgenden Regeln aufgestellt, die du dir durchlesen, merken und beachten solltest. Ein Begriff, den wir auch dafür verwenden, ist: ethisches Geschäftsverhalten. Wenn du Fragen zu diesem Verhaltenskodex hast, zögere nicht, mit deinem Vorgesetzten zu sprechen.

01

Gegenseitiger Respekt

Bei Boels zu arbeiten bedeutet, sich gegenseitig zu respektieren. Wir schätzen Teamarbeit und tolerieren keine Form von Diskriminierung, Belästigung oder Aggression am Arbeitsplatz. Wir glauben an Vielfalt bei der Arbeit. Deshalb beschäftigen wir Personen aus verschiedenen Kulturen und mit unterschiedlichen Hintergründen. Bei uns bekommen alle eine faire Chance. Unabhängig von deinem Hintergrund, deiner Kultur oder deinem Lernstil achten wir darauf, wie du dich einsetzt, auf deine Einstellung und dein Engagement sowie deine berufliche und persönliche Entwicklung. Boels hält sich an die Gesetze, respektiert die Menschenrechte und setzt sich für ein vielfältiges und integratives Arbeitsumfeld ein.

Was bedeutet das für dich?

Behandle Menschen mit Respekt, Freundlichkeit und Offenheit für ihre unterschiedlichen Meinungen, Hintergründe, Überzeugungen und Handlungen.

Folgendes tun wir:

- ✓ Wir behandeln alle fair und respektvoll.
- ✓ Wir melden es, wenn jemand uns oder andere schikaniert, belästigt, diskriminiert oder ausgrenzt.
- ✓ Wir melden es, wenn sich jemand respektlos verhält.
- ✓ Wir melden es, wenn wir ein Problem mit dem Verhalten einer Person haben.
- ✓ Wir melden es, wenn jemand Dinge tut oder sagt, die störend sind oder Schaden verursachen sollen.

Folgendes tun wir nicht:

- ✕ Andere diskriminieren, schikanieren, einschüchtern oder belästigen.
- ✕ Abfällige Bemerkungen über das Aussehen, den Glauben, die Kultur oder die Handlungen einer Person machen.
- ✕ Tratschen oder Witze über andere machen.
- ✕ Mit Personen oder Unternehmen zusammenarbeiten, die Menschenrechte verletzen oder mit Dritten zusammenarbeiten, die das tun.

02

Sicherheit der Menschen

Unser Ziel bei Boels besteht darin, eine nachhaltige, sichere und gesunde Arbeitsumgebung zu schaffen. Sicherheit ist für alle, die für uns arbeiten, von entscheidender Bedeutung. Wir sind auch ein sicheres Unternehmen für Kunden und Lieferanten. Wenn etwas passiert, das unsicher oder ungesund ist, lösen wir das Problem so schnell wie möglich. Und wir sorgen dafür, dass es nicht wieder passieren kann.

Was bedeutet das für dich?
Als Mitarbeiter bei Boels bist du für einen sicheren und gesunden Arbeitsplatz verantwortlich, sowohl für dich als auch für deine Kollegen. Jeder bei Boels hält sich an die Regeln für gesundes und sicheres Arbeiten. Wenn sich ein Unfall ereignet, ein Beinaheunfall passiert oder wenn du etwas bemerkst, das ein Gesundheits- und Sicherheitsrisiko darstellt, melde es deinem Vorgesetzten. Das gilt für alle Mitarbeiter, von neuen Angestellten bis hin zum Management. Gemeinsam können wir einen sicheren und angenehmen Arbeitsplatz für alle garantieren.

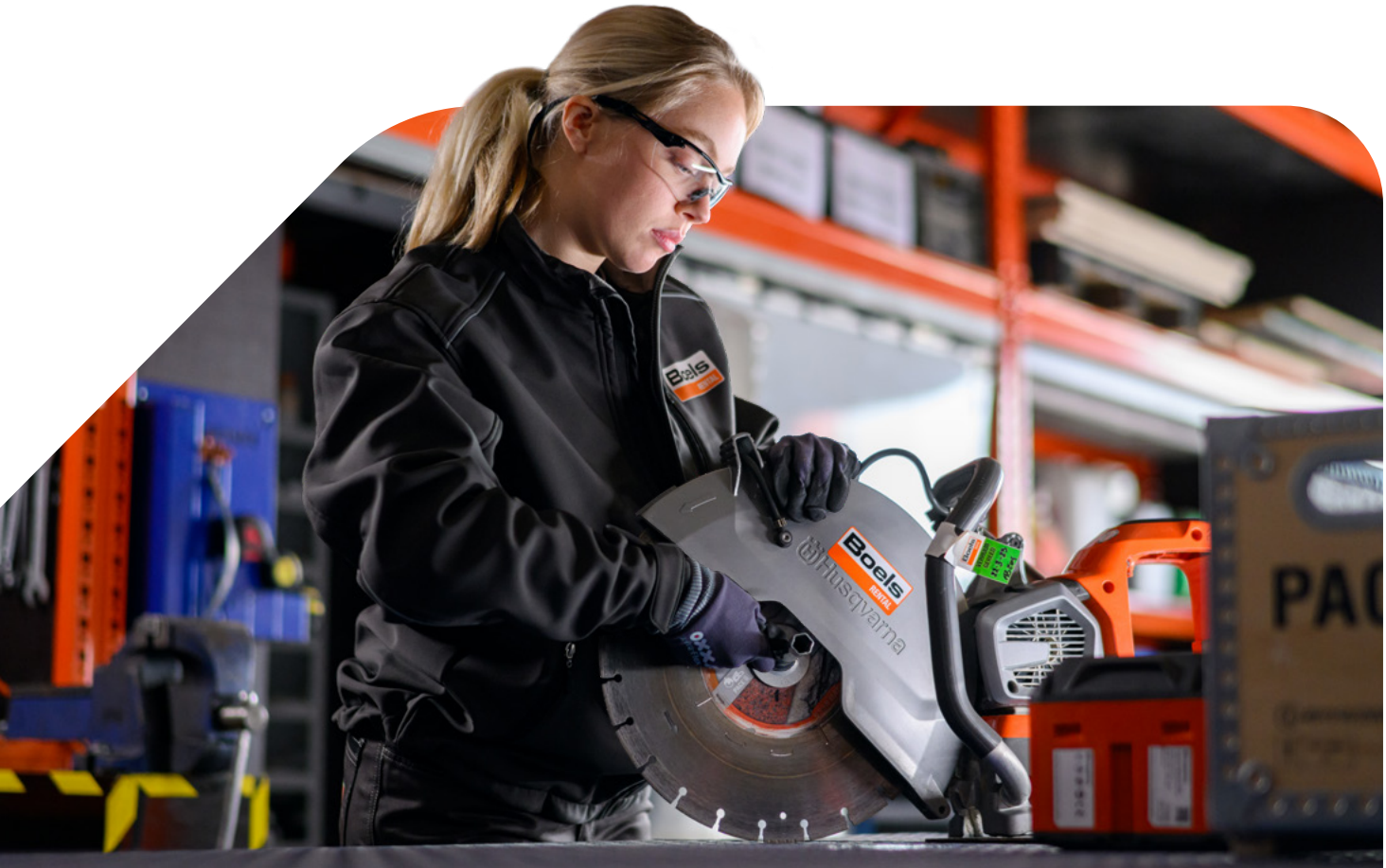
> Siehe das H&S-Statement auf Boels Inside
> Und das Boels-Personalhandbuch

Folgendes tun wir:

- ✓ Wir kommen nüchtern und gut ausgeruht zur Arbeit.
- ✓ Wir befolgen die Sicherheitsregeln.
- ✓ Wir melden unsichere Situationen.
- ✓ Wir sind mit den „Lebensrettenden Regeln“ vertraut und wenden sie an.

Folgendes tun wir nicht:

- ✗ Unter Einfluss von Drogen, Alkohol oder anderen Betäubungsmitteln zur Arbeit kommen.
- ✗ Während der Arbeitszeit Alkohol trinken, auch nicht in den Pausen.
- ✗ Mitführen, Handeln oder Verwenden von Drogen während der Arbeitszeit oder in Pausen.



03

Arbeit und Privatleben

Wir schätzen deine Privatsphäre. Was Mitarbeiter in ihrer Freizeit tun, ist privat, aber es kann vorkommen, dass sich ein Ereignis aus dem Privatleben auf die Arbeit auswirkt, z. B., wenn es die Konzentration oder Entscheidungsfähigkeit beeinträchtigt.

Bei der Arbeit sind die Prioritäten des Unternehmens von höchster Bedeutung. Die Meinungen oder Interessen aus dem privaten Umfeld einer Person sollten die Arbeit oder die bei der Arbeit getroffenen Entscheidungen nicht beeinflussen, da das dem Ruf von Boels schaden kann.

Alle Produkte und Gegenstände bei der Arbeit sind das Eigentum von Boels. Alle unsere Waren sind nur dazu bestimmt, für das Geschäft verwendet zu werden oder um deine Arbeit ordnungsgemäß erledigen zu können. Es darf nicht die Absicht bestehen, sie für die „Nutzung zu Hause“ zu verwenden, es sei denn, es wurde im Rahmen eines Mitarbeiter-Vermietungsvertrages vereinbart.

> Siehe das Boels-Personalhandbuch

Was bedeutet das für dich?
Beunruhigt dich etwas? Bitte sprich mit deinem Vorgesetzten. Wir verstehen, dass sich persönliche Probleme auf die Arbeit auswirken können, und wir sind hier, um dich zu unterstützen. Wenn du finanzielle Sorgen hast, die sich auf deine Arbeit auswirken könnten, z. B. wenn du Anteile an einem Unternehmen eines Konkurrenten besitzt oder mit einem Kunden, Lieferanten oder Konkurrenten Geschäfte machst, sprich bitte mit deinem Vorgesetzten, um Unterstützung und Beratung zu erhalten.

04

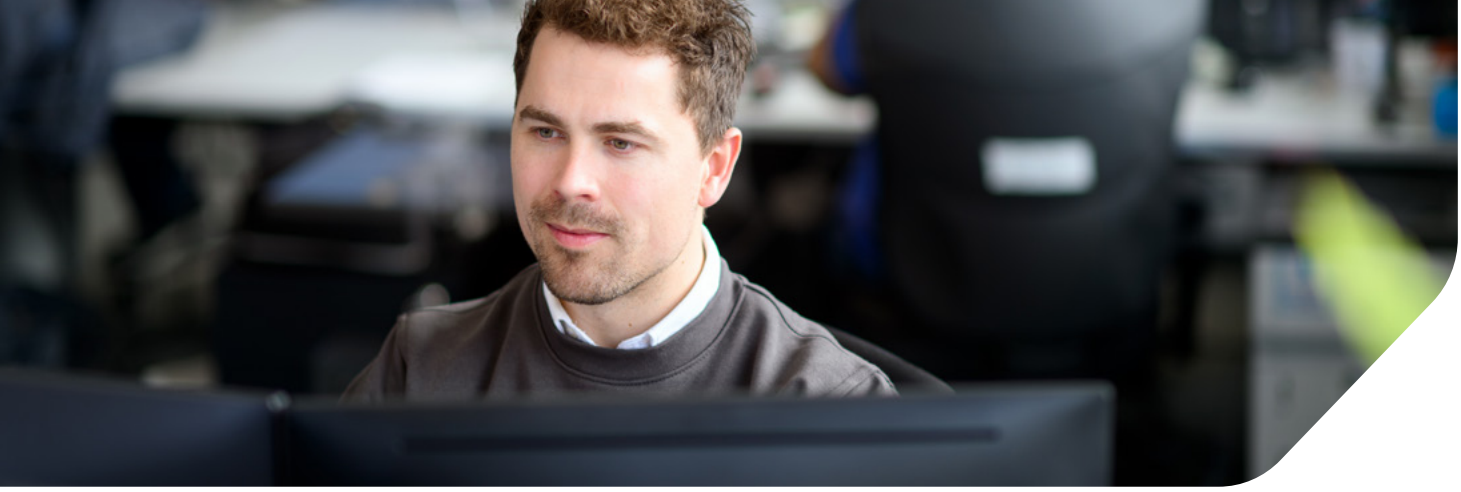
Betriebsvermögen (Fahrzeuge, Werkzeuge, geistiges Eigentum, IKT)

Boels hat eine große Anzahl von Betriebsmitteln. Dazu gehören alle Arten von Werkzeugen, Maschinen und alle Firmenfahrzeuge sowie die Computersysteme und alle Gegenstände, die du in unseren Niederlassungen, Filialen und Büros siehst – vom Toilettenpapier bis zum Geschäftstelefon.

Wir behandeln alle Gegenstände mit Sorgfalt und verwenden alle Vermögenswerte für die Zwecke, für die sie bestimmt sind. Alle Mitarbeiter sind dafür verantwortlich, dass die von ihnen genutzten Güter sicher sind und bleiben. Wir schützen die Gegenstände vor Diebstahl, Beschädigung und Missbrauch und ergreifen Maßnahmen, um sie nicht zu verlieren. Darüber hinaus achten wir gut auf das Eigentum von Partnern, Kunden, Lieferanten und Kollegen. Computer und Telefone sind für Arbeitszwecke bestimmt. Die gelegentliche Nutzung außerhalb der Arbeit ist erlaubt, aber bitte mit gesundem Menschenverstand.

> Siehe das Boels-Personalhandbuch

Was bedeutet das für dich?
Du behandelst alle Gegenstände und Systeme am Arbeitsplatz mit der gleichen Sorgfalt wie deine Besitztümer zu Hause. Jeder nutzt das Firmenvermögen nur für die Arbeit. Wenn du einen Gegenstand privat nutzen willst, bitte deinen Vorgesetzten um Erlaubnis. Und wenn du aus Versehen etwas kaputt machst oder verlierst? Dann solltest du auch gleich deinen Vorgesetzten informieren.



05

E-Mail, internet, Cybersicherheit

Unsere Computersysteme sind für die Arbeit da und für nichts anderes. Illegale Aktivitäten sind ebenso verboten wie das Versenden unangemessener E-Mails oder der Besuch unangemessener Websites. Wir nutzen auch keine E-Mails oder das Internet, um Dinge zu tun, die Boels, Kollegen oder anderen Personen und Unternehmen, mit denen oder für die wir arbeiten, schaden oder verletzen können. Alles, was auf einem Geschäftscomputer gemacht wird, ist das Eigentum von Boels. Falls erforderlich, hat Boels das Recht, die Internetnutzung, E-Mail-Inhalte und Informationen auf dem Firmenhandy einzusehen oder zu überwachen. Natürlich halten wir uns dabei an das Gesetz. Wir werden solche Maßnahmen nicht ohne triftigen Grund ergreifen, sondern ausschließlich dann, wenn wir eine unbefugte, rechtswidrige oder unsachgemäße Nutzung vermuten.

Was bedeutet das für dich?
Du nutzt E-Mail, Internet und alle digitalen Systeme nur für geschäftliche Zwecke und in professioneller Weise. Du achtest genau auf mögliche Betrügereien, gefälschte E-Mails, unzulässige Zahlungsaufforderungen, bösartige Websites usw. und informierst die IT-Abteilung, wenn nötig.

> Siehe das Boels-Personalhandbuch

Folgendes tun wir:

- ✓ Wir achten besonders auf eingehende E-Mails über möglicherweise falsche Zahlungen.
- ✓ Wir sind sehr vorsichtig, wenn wir seltsame Benachrichtigungen auf unseren Geräten erhalten.
- ✓ Wir melden es sofort, wenn ein Fehler auf dem PC, Tablet, Telefon oder einem anderen digitalen Gerät auftritt.
- ✓ Wir besuchen Kurse, um zu lernen, wie man mit digitalen Systemen arbeitet.

Folgendes tun wir nicht:

- ✗ Programme oder Dateien herunterladen, ohne zu wissen, was sie sind oder von wem sie stammen.
- ✗ Geld an unbekannte Quellen auf Grundlage einer E-Mail-Anfrage überweisen.
- ✗ Auf „Klick-Köder“ wie Anhänge über Sex, Glücksspiel, berühmte Leute und andere Dinge klicken.
- ✗ Unangemessene Bilder/Videos oder E-Mail-Kettenbriefe an Kollegen, Kunden oder externe Parteien weiterleiten.
- ✗ Ungeeignete Inhalte am Arbeitsplatz oder während der Arbeit ansehen; dies gilt auch für dein privates Telefon während der Arbeitszeit und in den Pausen.

06

Vertrauliche Informationen

Viele der Informationen, auf die wir bei unserer Arbeit stoßen, sind vertraulich. Sie dürfen nicht ohne Grund oder Genehmigung veröffentlicht oder weitergegeben werden. Dazu gehören wertvolle Unternehmensdaten, wie z. B. Zukunftspläne oder Verkaufszahlen. Mit anderen Worten: alle Informationen, die unsere Mitbewerber interessieren könnten. Auch Informationen, die Boels schaden könnten, sind vertraulich. Wir unterlassen es, solche Informationen mit anderen innerhalb und außerhalb der Arbeit zu teilen. Informationen über unsere Kunden, ihre Arbeitsmethoden oder ihre Zukunftspläne können ebenfalls vertraulich sein. Wir behandeln sie mit äußerster Sorgfalt!

Was bedeutet das für dich?
Du bittest um Erlaubnis, wenn du vertrauliche Informationen von Boels an Personen außerhalb unseres Unternehmens weitergeben möchtest. Sie dürfen nur für geschäftliche Zwecke weitergegeben werden. Manchmal kann es notwendig sein, jemanden außerhalb von Boels zu bitten, eine (Geheimhaltungs-)Vereinbarung zu unterschreiben.

Auch innerhalb von Boels sprechen wir nicht ohne vorherige Genehmigung über vertrauliche Angelegenheiten. Du solltest sensible Informationen nur dann an Kollegen weitergeben, wenn sie diese für ihre Arbeit benötigen und wenn du die Erlaubnis zur Weitergabe erhalten hast. Du nutzt und teilst vertrauliche Informationen nur in der gesetzlich zulässigen Weise. Wenn du glaubst, dass jemand gegen die Regeln verstößt, melde es deinem Vorgesetzten.

> Siehe das Boels-Personalhandbuch

Folgendes tun wir:

- ✓ Wir behandeln alle Informationen, die wir erhalten, sehen oder hören, auf professionelle Art und Weise.
- ✓ Wenn Zweifel bestehen, ob eine Information vertraulich ist, fragen wir bei unserem Vorgesetzten nach.
- ✓ Wir behalten vertrauliche Informationen für uns.

Folgendes tun wir nicht:

- ✗ Ohne vorherige Erlaubnis mit anderen über Boels in den Medien sprechen.
- ✗ Geheime oder sensible Unternehmensinformationen mit Personen außerhalb des Unternehmens teilen.
- ✗ Vertrauliche Informationen zu unserem eigenen Vorteil nutzen.

07

Privatsphäre und Datenschutz

Zum Schutz unserer persönlichen Daten gelten strenge gesetzliche Vorschriften. Diese Vorschriften gelten für das Privatleben der Menschen, aber auch für die Arbeit. Als Unternehmen speichern wir große Mengen an Daten über die Unternehmen und Personen, mit denen wir zusammenarbeiten. Wir behandeln sie mit äußerster Sorgfalt. Wir greifen nur dann auf personenbezogene Daten zu, wenn die jeweilige Aufgabe es erfordert, und in Übereinstimmung mit den Gesetzen und unseren eigenen Richtlinien. Dazu gehören auch andere datenschutzrelevante Informationen.

Was bedeutet das für dich?
Glaubst du, dass jemand ohne triftigen Grund auf deine Daten zugegriffen oder sie benutzt hat? Wenn ja, schreibe bitte sofort eine E-Mail an die Mitarbeiter bei Boels, die sich um den Datenschutz kümmern (privacy@boels.com).

> Siehe das Boels-Personalhandbuch

Folgendes tun wir:

- ✓ Wir gehen sorgfältig mit persönlichen Daten um, sowohl mit unseren eigenen als auch mit denen von anderen.
- ✓ Wir befolgen die Unternehmensvorschriften und das Gesetz zum Datenschutz.

Folgendes tun wir nicht:

- ✕ Persönliche Daten über uns oder andere ohne triftigen Grund abrufen.

08

Ehrliche Kommunikation (einschließlich sozialer Medien)

Informationen können sich manchmal verselbstständigen. Was wir im Internet, in sozialen Medien oder Foren posten, kann jahrelang sichtbar bleiben und auch aus dem Zusammenhang gerissen werden. Wir halten es für wichtig, dass Boels und alle Mitarbeiter und Interessengruppen, die mit Boels zu tun haben, nicht negativ im Internet oder in den Medien dargestellt werden.

Was bedeutet das für dich?

Denke nach, bevor du mit anderen über Boels sprichst oder online etwas sagst oder schreibst. Stelle sicher, dass du keine Dinge tust oder sagst, die dem Ruf des Unternehmens schaden können. Veröffentliche keine Nachrichten, Tweets oder andere (Online-)Inhalte, die falsch oder irreführend sind oder die das Unternehmen verunglimpfen.

> Siehe das Boels-Personalhandbuch

Folgendes tun wir:

- ✓ Wir sprechen auf professionelle und angemessene Weise über Boels und unsere Arbeit.
- ✓ Wir verhalten uns online genauso wie im echten Leben. Wir sprechen, schreiben oder posten nur unter unserem eigenen Namen.
- ✓ Wir bitten um Erlaubnis, bevor wir mit Journalisten und anderen Publizisten über unsere Arbeit oder unser Unternehmen sprechen.
- ✓ Wir bitten um Erlaubnis, Inhalte über Boels und unsere Interessen im Internet oder in den sozialen Medien zu veröffentlichen.

Folgendes tun wir nicht:

- ✕ Online über Dinge sprechen oder Inhalte veröffentlichen, die dem Ruf unseres Unternehmens schaden.
- ✕ Im Namen von Boels mit Personen in den Medien sprechen, ohne vorher eine Genehmigung einzuholen.
- ✕ Inhalte im Namen von Boels im Internet, in den sozialen Medien oder in Foren ohne vorherige Zustimmung veröffentlichen.

09

Geschenke, Unterhaltung und Bewirtung

Geschenke sind schön zu geben und zu bekommen, aber sie müssen angemessen sein. Wenn uns ein Geschenk gemacht wird, geschieht das ganz offen. Wir nehmen keine Geschenke an, die nicht mit den Ansichten des Unternehmens übereinstimmen oder unseren Interessen schaden könnten. Manchmal ist es im Geschäftsleben üblich, jemandem ein Geschenk zu machen oder selbst ein Geschenk anzunehmen, z. B. bei Firmenveranstaltungen. Das Geschenk muss zum Anlass passen und wir überlegen immer, ob es im Einklang mit den Unternehmensrichtlinien angenommen oder verschenkt werden darf.

> Siehe das Boels-Personalhandbuch

Folgendes tun wir:

- ✓ Wir bieten Geschenke oder Abendessen nur dann an, wenn sie dem Anlass angemessen sind.
- ✓ Wir nehmen Geschenke oder Einladungen zu Veranstaltungen nur dann an, wenn sie dem Anlass angemessen sind.
- ✓ Wir beraten uns kurz intern, bevor wir einem Kunden oder Lieferanten etwas schenken.
- ✓ Wir beraten uns kurz intern, wenn wir Zweifel haben, ob die Annahme eines Geschenks angemessen ist.
- ✓ Wir befolgen immer die Unternehmensrichtlinien und -vorgaben.

Folgendes tun wir nicht:

- ✕ Beamten oder Personen Geschenke machen, die für eine (lokale) Regierung arbeiten. Es ist ihnen auch nicht gestattet, Geschenke anzunehmen.
- ✕ Teure Geschenke nicht ohne Rücksprache annehmen.
- ✕ Heimlich Geschenke annehmen oder Geschenke machen.

10

Korruption

Unter Korruption versteht man das Annehmen oder Gewähren von ungerechtfertigten Vorteilen, wie z. B. Bestechungsgelder oder Schmiergelder. Wir akzeptieren oder tolerieren keine Korruption. Es gibt viele Dinge, die du vielleicht nicht kennst, die man als Korruption bezeichnen kann. Zum Beispiel Rabatte als Gegenleistung für eine Dienstleistung, Provisionszahlungen, kostenlose Ausrüstung, wenn man jemandem einen Gefallen tut. Bei Boels machen wir ehrliche Geschäfte und lassen uns niemals auf Praktiken ein, die als korrupt betrachtet werden könnten. Wir beauftragen auch keine Personen oder Unternehmen mit Arbeiten oder Dienstleistungen, die wir nicht selbst erledigen dürfen. Es ist wichtig, jede Art von Beziehung mit korruptem Verhalten zu vermeiden.

Was bedeutet das für dich?

Wurde dir etwas angeboten, das sich nicht ehrlich anfühlt, wie z. B. ein Rabatt im Austausch gegen Dienstleistungen? Oder will dir jemand einen ungebührlichen Vorteil verschaffen, weil du ihm hilfst? Wenn ja, sprich mit deinem Vorgesetzten über die beste Lösung. Hast du etwas gesehen oder Geschichten über Korruption gehört? Melde sie sofort deinem Vorgesetzten.

11

Betrug und Geldwäscherei

Bei Boels glauben wir an ein ehrliches und offenes Verhalten unter allen Umständen. Wir dulden keine illegalen oder verbotenen Handlungen von Mitarbeitern, Kunden oder Lieferanten. Wir erlauben auch keine Teilnahme an verbotenen Aktivitäten. Beispiele dafür sind Geldwäsche, das Erstellen oder Bezahlen gefälschter Rechnungen, Diebstahl und alle anderen Formen von unehrlichem und verbotenem Verhalten.

Folgendes tun wir:

- ✓ Wir melden alle Verdachtsfälle von Betrug.
- ✓ Wir melden es, wenn jemand will, dass wir uns an einem Betrug beteiligen.
- ✓ Wir melden es, wenn wir vermuten, dass ein Kunde mit „schwarzem“ oder gewaschenem Geld bezahlen will.
- ✓ Wir machen unsere Arbeit offen und ehrlich.

Folgendes tun wir nicht:

- ✕ Rechnungen fälschen, z. B. indem wir sie absichtlich falsch datieren.
- ✕ Sich an Geldwäsche beteiligen.
- ✕ Sich an Betrug, illegalem Handel, Täuschung oder Betrug beteiligen.

12

Politische Beiträge, wohltätige Spenden und Sponsoring

Unser Unternehmen spendet Personen in der Politik oder politischen Parteien kein Geld. Wir sind offen und ehrlich, wenn es um Spenden für Wohltätigkeitsorganisationen oder Sponsoring geht. Wir tun das nie mit falschen Absichten, zum Beispiel als Versuch, Aufträge zu gewinnen. Wir verlangen auch keine Gegenleistungen für Geldspenden oder Sponsoring. Wenn wir eine Veranstaltung oder eine Organisation sponsern, halten wir schriftlich fest, wofür wir das tun und was die Gegenleistung ist. Sponsoring-Anfragen gehen immer über die Marketing-Abteilung: marketing@boels.com.

Was bedeutet das für dich?
In deiner Freizeit bist du vielleicht politisch aktiv. Wenn du das tust, erwecke nicht den Eindruck, dass Boels dich unterstützt oder dir hilft. Kennst du eine Organisation oder Veranstaltung, die das Unternehmen sponsern soll? Bitte sende deine Anfrage an die Marketing-Abteilung.

13

Fairer Wettbewerb

Wir glauben an gleiche Wettbewerbsbedingungen im Geschäftsleben. Wir halten uns an alle Regeln und Gesetze, die den fairen Wettbewerb betreffen. Wir treffen zum Beispiel keine Preisabsprachen mit anderen Unternehmen in unserer Branche und missbrauchen auch nicht unseren Marktanteil. Wenn wir in den Besitz von Informationen über Mitbewerber kommen, verwenden wir diese nur, wenn dies gesetzlich erlaubt ist. Das kann bei öffentlichen Informationen aus den Medien der Fall sein oder wenn wir die Erlaubnis haben, die Informationen zu verwenden.

Was bedeutet das für dich?
Die Frage, die du dir immer stellen solltest, ist, ob dein Handeln für alle Beteiligten fair ist. Wenn Zweifel bestehen, ob etwas akzeptabel ist, frage bei deinem Vorgesetzten nach.

Folgendes tun wir:

- ✓ Wir führen unsere Geschäfte fair durch und halten uns an alle Regeln und Gesetze.
- ✓ Wir lassen uns nicht auf Gespräche über die Aufteilung der Märkte oder andere Angelegenheiten ein, die den unlauteren Wettbewerb betreffen.
- ✓ Wir entfernen uns aus Situationen, in denen andere solche Dinge diskutieren.
- ✓ Wir melden uns, wenn jemand an uns herantritt, um unlauteren Wettbewerb zu betreiben.

Folgendes tun wir nicht:

- ✕ Einer geheimen Preisabsprache zustimmen.
- ✕ Märkte unter Unternehmen aufteilen, wenn es gesetzlich verboten ist.
- ✕ An der ungerechten Verteilung von Ausschreibungen teilnehmen.
- ✕ Den Markt mit den Mitbewerbern besprechen.

14

Umwelt-verpflichtungen

Für Boels ist das Wohlergehen der Menschen und der Umwelt sehr wichtig. Wir suchen nach Möglichkeiten, nachhaltiger zu arbeiten, indem wir zum Beispiel weniger Energie verbrauchen, Chemikalien vermeiden, wo immer es möglich ist, und Technologien einsetzen, die helfen, die Welt ein bisschen besser zu machen. Boels hat sich eine Reihe von Nachhaltigkeitszielen gesetzt, die wir erreichen wollen. Jedes Jahr informieren wir dich darüber, wie wir mit diesen Zielen vorankommen.

> Siehe unsere Nachhaltigkeitspolitik auf Boels Inside

Folgendes tun wir:

- ✓ Wir befolgen alle Regeln für umweltfreundliches und sicheres Arbeiten.
- ✓ Wir trennen Abfall gemäß den Richtlinien.
- ✓ Wir gehen sorgfältig und vorschriftsmäßig mit gefährlichen Abfällen um.
- ✓ Wir gehen sparsam mit Strom, Heizung und Wasser um.

Folgendes tun wir nicht:

- ✕ Einen Firmenwagen benutzen, wenn es nicht notwendig ist.
- ✕ Ressourcen verschwenden, einschließlich Strom, Heizung und Wasser.

15

Zuverlässige Geschäftspartner

Boels ist stolz darauf, ehrliche und vertrauenswürdige Geschäftsbeziehungen zu Lieferanten, Kunden, Subunternehmern, Vertretern, Händlern und anderen Geschäftspartnern zu unterhalten. Es ist wichtig, dass unsere Partner unsere Ansichten zu sicherem und fairem Arbeiten teilen.

> Siehe Verfahren für sanktionierte Länder auf Manual Master

Was bedeutet das für dich?
Wenn du eine Geschäftspartnerschaft eingehen möchtest, prüfe, ob das Unternehmen die Bedingungen in unserem Verhaltenskodex für Lieferanten erfüllt. Du solltest einen Lieferanten immer auffordern, unseren Verhaltenskodex für Lieferanten zu unterzeichnen.

16

Verwaltung und Geldangelegenheiten

Um fundierte Geschäftsentscheidungen zu treffen, brauchen wir zuverlässige Daten. Jeder sollte Zugriff auf alle Daten haben, die er für seine Arbeit braucht. Das kann bedeuten, dass man Aufzeichnungen und Informationen über ein Projekt, einen Kunden oder ein Unternehmen aufbewahren muss. Alle bei Boels bemühen sich darum, dass die Daten über ihre Arbeit übersichtlich gespeichert werden und dass eventuelle Rückstände schnell aktualisiert werden. Dazu gehören finanzielle und nicht-finanzielle Aufzeichnungen, Berichte, interne (E-Mail-) Kommunikation und Belegdokumente.

Alle Arten von Ordnern und Dateien können überprüft werden, es darf keine geheimen oder unaufgezeichneten Konten geben. Geheime Bargeldbeträge oder Bankeinlagen sind ebenfalls verboten.

Folgendes tun wir:

- ✓ Wir sind offen und ehrlich im Hinblick auf Dokumente.
- ✓ Wir treffen wahre Aussagen.
- ✓ Wir sind offen und ehrlich bei Transaktionen.
- ✓ Wir melden jeden Verdacht, dass uns jemand Informationen oder Geld vorenthält.

Folgendes tun wir nicht:

- ✕ Sich an Verwaltungsbetrug beteiligen.
- ✕ Falsche Aussagen machen.
- ✕ Informationen zurückhalten.

17

Gesetze und Verordnungen

oels hält sich an alle Regeln und Gesetze, die für Unternehmen in unserer Branche gelten. Wir halten uns auch an Dinge wie Handelsbeschränkungen oder Verbote, mit einem bestimmten Land oder einer Organisation Geschäfte zu machen. Für bestimmte Länder benötigen wir zum Beispiel eine Ausfuhrgenehmigung. Für Transaktionen mit einigen Regierungen können besondere Regeln gelten. Wir brechen niemals das Gesetz und bitten auch niemanden, es in unserem Namen zu tun.

> Siehe Verfahren für sanktionierte Länder auf Manual Master

Was bedeutet das für dich?

- Du stellst sicher, dass du die Regeln des Landes kennst, in dem du gerade arbeitest oder mit dem du Geschäfte machst.
- Du hältst dich an alle Regeln und Anforderungen, die für deine Arbeit gelten.
- Du prüfst mit der Rechtsabteilung, ob deine Handlung oder dein Verfahren mit allen geltenden (inter)nationalen Gesetzen und Vorschriften übereinstimmt.
- Wenn du auf eine Regel oder ein Gesetz stößt, das nicht mit unseren Geschäftsverfahren übereinstimmt oder im Widerspruch zu diesem Verhaltenskodex steht, wende dich an deinen Vorgesetzten oder die Rechtsabteilung.

18

Staatliche Untersuchungen und Verfahren

Wir kooperieren bei Ermittlungen, Verfahren oder möglichen Durchsuchungen durch die Behörden oder Regierungsstellen.

Was bedeutet das für dich?

Wenn nationale (Wettbewerbs-)Behörden, die Europäische Kommission oder andere staatliche Stellen unerwartet einen Besuch abstatten (eine sogenannte „Hausdurchsuchung“), wende dich sofort an unsere Rechtsabteilung.

Anwendung dieses Verhaltenskodex bei deiner Arbeit

Für wen gilt dieser Verhaltenskodex?
Der Verhaltenskodex gilt für alle Mitarbeiter der Boels Group und aller ihrer Tochtergesellschaften und konsolidierten Beteiligungen. Der Kodex gilt auch für Vorstandsmitglieder und Direktoren sowie für Zeitarbeitskräfte.
Dieser Kodex gilt für alle Situationen während und bei der Arbeit. Wir erwarten von dir, dass du den Kodex gründlich liest und dir seinen Inhalt merkst.

Sind alle Informationen klar?
Gibt es bestimmte Wörter in diesem Kodex, die du nicht kennst, oder ist etwas nicht ganz klar? Bitte frage deinen Vorgesetzten.

Transparenz ist bei Boels wichtig. Hast du etwas erlebt oder ist etwas passiert, das gegen die Punkte in diesem Kodex verstößt? Dann erwarten wir, dass du mit deinem Vorgesetzten über die Angelegenheit sprichst. Zu schweigen, wenn es Fehlverhalten oder Probleme gibt, oder Probleme zu ignorieren, hilft oft nicht und kann die Dinge noch verschlimmern.

Wenn du nicht weißt, was du tun sollst
Dieser Verhaltenskodex gilt für viele Situationen bei und während deiner Arbeit. Wir sind uns jedoch bewusst, dass etwas passieren kann, das in diesem Verhaltenskodex nicht erfasst ist, und bitten dich, bei der Beurteilung einer Situation oder eines Vorfalls immer den gesunden Menschenverstand walten zu lassen.

Wenn du dir nicht sicher bist, ob etwas, jemand oder ein Vorfall mit den Richtlinien in diesem Verhaltenskodex übereinstimmt, kann es auch helfen, in den Spiegel zu schauen und sich selbst einige Fragen zu stellen. Wenn die Antwort auf auch nur eine Frage „Nein“ lautet oder wenn du bei der richtigen Antwort zögerst, denke noch einmal darüber nach, was das Beste ist. Du kannst dich jederzeit an einen Kollegen oder deinen Vorgesetzten wenden.

Steht es im Einklang mit unseren Grundwerten und unserem Verhaltenskodex?

Würde ich mich wohl dabei fühlen, mit meiner Familie und meinem Vorgesetzten offen darüber zu sprechen?

Würde ich darüber in den sozialen Medien lesen wollen, weil es den Ruf meines Unternehmens stärken könnte?

Übernehme ich die volle persönliche Verantwortung für die Entscheidung, die ich treffe, und das Risiko einer Entlassung oder eines Gerichtsverfahrens?

Trägt diese Entscheidung zur langfristigen Wertschöpfung unseres Unternehmens bei?

Fragen und Bedenken

Wenn du Fragen zum Verhaltenskodex hast oder Bedenken bezüglich eines Verhaltens, das deiner Meinung nach gegen diesen Kodex oder das Gesetz verstößt, melde es bitte deinem Vorgesetzten. Wenn dir das unpassend oder unangenehm vorkommt, kannst du auch mit folgenden Personen sprechen:

- Mit dem HR Business Partner
- Mit der Vertrauensperson (falls in deinem Land verfügbar)
- Mit jemandem von der externen Speak Up line

Du kannst das auch tun, wenn du der Meinung bist, dass die Person, der du dein Anliegen gemeldet hast, keine angemessenen Maßnahmen ergriffen hat.

> Siehe das Boels-Personalhandbuch

Pflicht zur Meldung

Jeder Arbeitnehmer muss jede Situation oder jedes Verhalten melden, das:

- die Gesundheit oder Sicherheit einer Person oder eines Produkts gefährden kann;
- gegen ein Gesetz zu verstoßen scheint, das jemanden ins Gefängnis bringen könnte oder für das Boels mit einer hohen Geldstrafe belegt werden könnte (z. B. Betrug, Diebstahl, Korruption, Wettbewerbsverzerrung und andere derartige Praktiken) oder das Boels einen großen Imageschaden zufügen könnte.

Es verstößt gegen das Gesetz, jemanden zu diskriminieren oder anders zu behandeln, der eine Anzeige gegen dich erstattet hat.

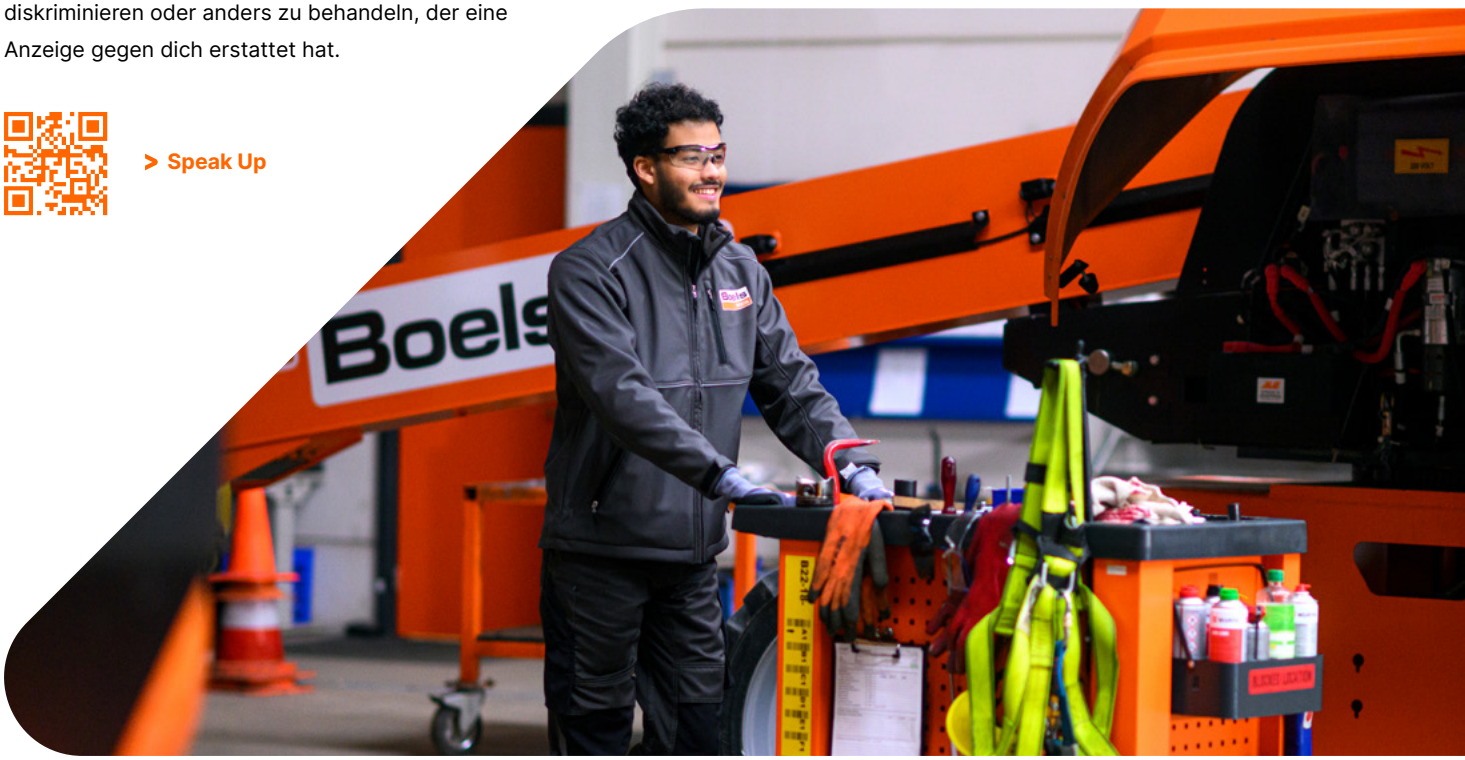
> Speak Up

Sanktionen

Wenn du etwas tust, das schädlich oder verboten ist, kann das Konsequenzen für dich und unser Unternehmen haben. Das kann ein Imageschaden oder eine hohe Geldstrafe sein. Wenn du Gesetze oder Regeln brichst oder etwas tust, was gegen diesen Verhaltenskodex verstößt, kann das Konsequenzen haben, einschließlich Disziplinarmaßnahmen, Entlassung und Schadensersatz.

Dieser Kodex für Manager

Als Führungskraft trägst du mehr Verantwortung: Du musst den Kodex und die ihm zugrundeliegenden Richtlinien deiner/deinen Abteilung(en) erklären, regelmäßig kommunizieren und anwenden. Es ist wichtig, dass du mit gutem Beispiel vorangehst. Du sorgst für ein offenes, sicheres und inklusives Umfeld, in dem sich jeder wohlfühlt, wenn er seine Meinung sagt. Deine Mitarbeiter sollten keine negativen Konsequenzen fürchten müssen. Wenn sich jemand nicht an den Kodex hält, ergreifst du Maßnahmen. Wenn du als Führungskraft Fragen zu irgendeinem Teil dieses Kodex hast, wende dich bitte an die Personalabteilung.



Boels
RENTAL