



Grundsatzerklärung zu Menschenrechten der Bosch-Gruppe

1 Präambel – Über diese Grundsatzerklärung

Wir wollen die Lebensqualität der Menschen durch wirtschaftlich, ökologisch und sozial verantwortliches Handeln verbessern und die Lebensgrundlagen heutiger und künftiger Generationen sichern. In einer zunehmend komplexen Welt soll diese Grundsatzerklärung sowohl Mitarbeitenden als auch Lieferanten, Kunden, Verbrauchern und lokalen Gemeinschaften, mit denen wir verbunden sind, unsere Haltung bezüglich menschenrechtsrelevanter Sachverhalte in unseren weltweiten Tätigkeiten darlegen.

2 Bekenntnis zur Achtung der Menschenrechte

Als global agierendes Unternehmen sind wir uns unserer unternehmerischen Verantwortung zur Achtung der Menschenrechte bewusst. Daher verpflichten wir uns, Menschenrechte in unseren eigenen Geschäftstätigkeiten zu achten, dies auch in unseren globalen Lieferketten aktiv einzufordern und Betroffenen von Menschenrechtsverstößen Zugang zu Abhilfe zu ermöglichen. Wir richten unser unternehmerisches Handeln an den **Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen** aus und beachten die Anforderungen des in Deutschland geltenden Nationalen Aktionsplans für Wirtschaft und Menschenrechte. Die Vorgaben des **Gesetzes über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten** („Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz“) setzen wir in angemessener Weise um. Darüber hinaus beruht unser Verständnis auf den folgenden internationalen Rahmenwerken:

- Der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen
- Den UN Sustainable Development Goals
- Den Prinzipien des UN Global Compact
- Den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen
- Den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)

Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, dass sie sich ebenfalls zur Achtung der Menschenrechte bekennen, zur Einrichtung angemessener Sorgfaltsprozesse verpflichten und diese Erwartungshaltung zur Einhaltung entsprechender Grundsätze nach besten Kräften an ihre eigenen Geschäftspartner weitergeben.

Um einen einheitlichen Mindeststandard zu gewährleisten, sind die wesentlichen menschenrechts- und umweltbezogenen Grundsätze in folgenden Dokumenten beschrieben:

- In einer gemeinsamen Erklärung definieren und dokumentieren die Geschäftsführung der Robert Bosch GmbH und die Arbeitnehmervertretung die [Grundsätze sozialer Verantwortung](#).
- Der interne [Code of Conduct](#) formuliert unsere Erwartungshaltung an alle Mitarbeitenden und verpflichtet sie, die relevanten Gesetze, internen Regeln und Grundsätze zur Achtung der Menschenrechte einzuhalten. Die Mitarbeitenden werden regelmäßig zu den Inhalten des Verhaltenskodex geschult.
- Durch den [Verhaltenskodex für Geschäftspartner](#) verpflichten wir die Geschäftspartner der Bosch-Gruppe, zu denen auch Personalverleiher und Dienstleister an unseren Standorten zählen, zur Einhaltung der menschenrechts- und umweltbezogenen Grundsätze, zur Einrichtung angemessener Sorgfaltsprozesse sowie zur Weitergabe dieser Erwartung an ihre eigenen Geschäftspartner. Er bildet damit einen wesentlichen Bestandteil der vertraglichen Pflichten und der Zusammenarbeit zwischen unseren Geschäftspartnern und Bosch.

3 Risikomanagement der Sorgfaltspflichten

Als Industrieunternehmen mit Produktionsstandorten und Lieferbeziehungen in vielen Ländern und Regionen beeinflussen wir die Situation von Menschen und Umwelt auf vielfältige Art und Weise. Unsere weltweiten Lieferketten, insbesondere in der verarbeitenden Metall- und Elektroindustrie, sind komplex. Unsere weltweiten Geschäftsaktivitäten und globalen Lieferketten stellen daher besondere Herausforderungen hinsichtlich der Transparenz über die Einhaltung der Menschenrechte dar.

Aus diesem Grund haben wir ein umfangreiches Risikomanagementsystem zur Einhaltung der Menschenrechte eingeführt. Dieses bezieht unsere unmittelbaren Lieferanten sowie im Falle konkreter Hinweise auch unsere mittelbaren Lieferanten mit ein. Beispielsweise führen wir jährliche Risikoanalysen im eigenen Geschäftsbereich sowie bezüglich unserer unmittelbaren Lieferanten durch, welche bei Bedarf durch entsprechende ad hoc-Prüfungen ergänzt werden. Wir kontrollieren regelmäßig die Wirksamkeit unserer Systeme und Prozesse, bspw. durch interne wie externe Audits, und optimieren diese laufend.

3.1 Verantwortung und Management

Die Bosch-Gruppe hat ein Risikomanagementsystem zur Sicherstellung der Achtung der Menschenrechte bezüglich des eigenen Handelns wie auch dem Handeln unserer Lieferanten etabliert. Das Compliance-Managementsystem beinhaltet ebenfalls entsprechende Sozial- und Umweltstandards..

Die Umsetzung menschenrechtlicher und umweltbezogener Grundsätze ist durch eine interne Regelung klar definiert, welche die Verantwortung zur weltweiten Umsetzung an die jeweils sachkundigen Zentralbereiche delegiert.

Das Komitee für Menschenrechte legt darüber hinaus strategische Grundsätze fest. Es besteht aus den Leitungen der verantwortlichen Zentralabteilungen Sustainability & EHS (Environment, Health & Safety), Compliance, Personal, Recht, Anlagen und Bauten, Einkauf und Logistik sowie Kommunikation. Den Vorsitz hat die Leitung der Zentralabteilung Sustainability & EHS, die auch die Rolle des Menschenrechtebeauftragten wahrnimmt. Das Komitee für Menschenrechte stellt insbesondere folgendes sicher:

- Weiterentwicklung des Risikomanagementsystems und Überwachung der Umsetzung.
- Gewährleistung eines effektiven und angemessenen Umgangs mit menschenrechtlichen Risiken und potenziellen Vorfällen in der Bosch-Gruppe sowie in ihren Lieferketten.
- Entscheidungsfindung und Eskalation bezüglich notwendiger Maßnahmen und Empfehlungen an die Geschäftsführung.

Das Komitee für Menschenrechte berichtet regelmäßig an das für Nachhaltigkeit verantwortliche Mitglied der Geschäftsführung.

3.2 Risikoanalyse

Um unser Verständnis etwaiger Menschenrechts- und Umweltauswirkungen ständig zu verbessern, mögliche Lücken zu identifizieren und geeignete Präventionsmaßnahmen zu entwickeln, führen die verantwortlichen Zentralabteilungen jährliche und anlassbezogene Risikoanalysen durch. Dabei verwenden wir einheitliche Bewertungsmethoden, um die Vergleichbarkeit zwischen den verschiedenen Bereichen sicherzustellen. Kriterien für die Bewertung sind das potenzielle Ausmaß und die Auswirkungen des Risikos, die Unumkehrbarkeit seiner Folgen sowie die Wahrscheinlichkeit des Risikoeintritts.

Im Rahmen der **Risikoanalyse für den eigenen Geschäftsbereich** ermitteln die verantwortlichen Zentralabteilungen Bereiche, in denen Risiken auftreten können für den eigenen funktionalen Verantwortungsbereich. Dies kann ein Land, ein Werk oder ein Geschäftspartner sein. Allgemeine Risiken in Regionen lassen sich anhand von Indikatoren unabhängiger Institutionen wie der Weltbank oder den Vereinten Nationen ermitteln. Zudem lassen sich Risiken auch aus bestimmten industriellen Aktivitäten oder bekannt kritischen Branchen ableiten. Es fließen vor allem Erkenntnisse aus internen Prozessen und Erhebungen ein, zum Beispiel aus dem existierenden internen Kontrollsystem oder der internen Revision. Die Priorisierung der Risiken in jedem Bereich folgt dem Ziel, Präventivmaßnahmen zielgerichtet einzusetzen und existierende Prozesse weiterzuentwickeln. Im direkten Einflussbereich von Bosch geben dabei die Ergebnisse der Risikobewertung die Priorisierung vor.

Auch unsere Lieferketten unterziehen wir regelmäßigen, mindestens jährlichen Risikoanalysen. Bei der abstrakten **Risikoanalyse unserer direkten Lieferanten** orientieren wir uns an etablierten, internationalen Indizes wie dem Human Development Index, dem Global Slavery Index, dem Child Labour Index und dem Environmental Performance Index. Positive Informationen über die Nachhaltigkeitsleistung der Lieferanten- etwa gute Auditergebnisse, die Akzeptanz des Verhaltenskodex für Geschäftspartner oder externe Zertifizierungen – bilden die Grundlage der konkreten Risikoanalyse und wirken sich positiv auf die Risikobewertung der Lieferanten aus. Zur Priorisierung in der Lieferkette wird die Betrachtung durch den Verursachungsbeitrag pro Lieferant sowie die Möglichkeiten zur Einflussnahme durch Bosch ergänzt.

Sollten sich Defizite im Risikomanagementsystem ergeben, ist diesen durch Anpassungen und Maßnahmen der jeweiligen Zentralabteilungen direkt im betroffenen Risikofeld entgegenzuwirken. Zusätzlich werden Risiken, die mehrere Fachbereiche oder Risikofelder betreffen, durch das Komitee für Menschenrechte für die gesamte Bosch-Gruppe gesteuert, um übergreifende Maßnahmen zu entwickeln.

Einen besonderen Blick haben wir auf die Rohstoffgewinnung, da sie und ihre Begleitumstände aus ökologischer und sozialer Sicht oft besonders risikobehaftet sind. Während Bosch selbst nur wenige Rohstoffe direkt bezieht, werden jedoch in Vorprodukten und Material potenziell risikobehaftete Rohstoffe verarbeitet.

Durch verschiedene Programme und Maßnahmen wollen wir die menschenrechts- und umweltbezogenen Risiken bezüglich des Bezugs von Rohstoffen weiter reduzieren. Wir prüfen bei Rohstoffen, die negative Auswirkungen auf Mensch und Umwelt haben können, auch regelmäßig die Risikoposition und wirken potenziellen Risiken unter Berücksichtigung der entsprechenden OECD-Richtlinien sowie der gesetzlichen Rahmenbedingungen entgegen. Weiterführende Informationen zum umfassenden [Engagement in der Lieferkette](#) sind im Nachhaltigkeitsbericht der Bosch Gruppe zu finden.

Hinweise zu Risiken, die wir aus der Öffentlichkeit, von unseren Partnern in der Lieferkette oder über unser Beschwerdesystem erhalten, fließen ebenfalls in die jeweilige Risikoanalyse ein.

3.3 Prioritäre Risiken

Die bisher durchgeführten Risikoanalysen ergaben ein prioritäres Risiko im Zusammenhang mit „Recruitment Fees“ als Indikator für Zwangsarbeit nach Definition der Internationalen Arbeitsorganisation (International Labour Organization, [ILO-Übereinkommen 29](#), Artikel 2). Dabei handelt es sich um Zahlungen, die Arbeitnehmer an Arbeitgeber oder an Dritte im Rahmen einer Anwerbungskette zum Erhalt einer Stelle zu leisten haben. Auch Verstöße gegen die Arbeitssicherheit, das Vorenthalten angemessener Löhne und Wasserknappheit werden als prioritäre Risiken behandelt.

Dies war Anlass, unsere Erwartungshaltung an uns und unserer Geschäftspartner zu diesen und weiteren risikobehafteten Menschenrechten detaillierter auszuformulieren, s. Abschnitt 5 Erwartungshaltung zu Menschenrechten und Umwelteinflüssen.

4 Maßnahmen und Wirksamkeitsprüfung

Zur Mitigierung identifizierter Risiken bzw. festgestellter Auswirkungen auf Menschenrechte oder die Umwelt werden geeignete Maßnahmen entwickelt und umgesetzt. Eingeleitete und bestehende Präventionsmaßnahmen werden regelmäßig (z. B. durch interne Audits) auf ihre Wirksamkeit überprüft und, sofern erforderlich, angepasst. Für den Fall einer Verletzung menschenrechtsbezogener oder umweltbezogener Pflichten im eigenen Geschäftsbereich oder bei einem Lieferanten wirken wir unverzüglich sowie angemessen auf Abhilfe hin. Darüber hinaus bieten wir sowohl für Mitarbeitende als auch Lieferanten Schulungen an, um deren Kenntnis bezüglich unserer menschenrechtlichen und umweltbezogenen Erwartungen weiter zu vertiefen.

Wir überprüfen unsere Standorte und Lieferanten regelmäßig basierend auf den Ergebnissen der Risikoanalyse sowie ihrer strategischen Bedeutung. Abhängig von den jeweiligen Rahmenbedingungen und der spezifischen Risikosituation kommen dabei unterschiedliche Methoden zur Anwendung: Von Bosch selbst durchgeführte Verifizierungen (in unterschiedlichen Formaten), Third Party Audits und Selbstauskünfte der Lieferanten.

Bereits bei der Auswahl von neuen Lieferanten sind die Erfüllung der menschenrechtlichen und umweltbezogenen Anforderungen Basis für eine Vertragsbeziehung. Im Fall eines begründeten Verdachts oder konkreten Hinweises auf die Verletzung menschenrechtsbezogener oder umweltbezogener Pflichten gehen wir diesem sorgfältig und konsequent nach und wirken, falls notwendig, auf Abhilfe hin. Grundsätzlich müssen Verletzungen unverzüglich beendet werden. Sollte das in absehbarer Zeit nicht möglich sein, erwarten wir vom Lieferanten ein Konzept zur Beendigung oder Minimierung der Verletzung. Sollte ein Lieferant keine Bereitschaft zeigen, sich dahingehend zu entwickeln die Bosch Anforderungen zu erfüllen bzw. Maßnahmen einzuleiten, behält sich Bosch vor, das betroffene Vertragsverhältnis zu kündigen.

Im Fall eines begründeten Verdachtsfalls bei einem mittelbaren Lieferanten veranlassen wir gezielte Präventionsmaßnahmen wie z.B. Kontrollen und, falls notwendig, Abhilfemaßnahmen.

5 Erwartungshaltung zu Menschenrechten und Umwelteinflüssen

Wesentliche Arbeitnehmerrechte leiten sich aus Menschenrechten ab. Daher nehmen wir gerade auch die Situation der Menschen am Arbeitsplatz in den Blick und richten unsere Tätigkeiten fortlaufend an folgenden Grundsätzen aus und erwarten dies auch von unseren Geschäftspartnern:

- *Verbot von Zwangsarbeit und Sklaverei:* Wir respektieren den Grundsatz der frei gewählten Beschäftigung. Zwangsarbeit jeglicher Art, zu der unter anderem Schuldknechtschaft, Menschenhandel, Folter und Sklaverei jeglicher Art gehören, ist nicht gestattet. Wir respektieren das Prinzip der Freizügigkeit. Wir lehnen insbesondere jede Form von Arbeit ab, die auf körperlicher, psychischer, sexueller oder verbaler Gewalt und/oder Missbrauch oder wirtschaftlicher Ausbeutung beruht (siehe ILO-Indikatoren für Zwangsarbeit).
- *Contracting und Recruiting:* Wir berücksichtigen die allgemeinen Prinzipien und operativen Leitlinien der ILO für eine faire Rekrutierung in unseren relevanten Prozessen. Wir dokumentieren alle relevanten Bedingungen, einschließlich der Kündigungsfrist, in Arbeitsverträgen gemäß den lokalen gesetzlichen Standards, Bestimmungen oder entsprechenden Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträgen. Wenn eine Arbeitskraft die Vertragssprache nicht versteht, wird eine Übersetzung in eine Sprache bereitgestellt, die die Arbeitskraft versteht. Persönliche Dokumente werden nur aufbewahrt, wenn dies gesetzlich vorgeschrieben ist, vorausgesetzt, sie sind für die Arbeitskräfte jederzeit zugänglich. Wir sind uns der besonderen Schutzbedürftigkeit von Arbeitsmigranten bewusst und respektieren ihre Rechte und Würde. Weder wir noch unsere Vermittler oder Untervermittler erheben Rekrutierungsgebühren, die laut ILO auf Zwangsarbeit oder Schuldknechtschaft hindeuten, von den Arbeitskräften oder Arbeitssuchenden für deren Beschäftigung. In Bezug auf beschäftigungsbezogene Kosten wenden wir einen strengen Sorgfaltspflichtprozess an, um Menschenrechtsverletzungen gemäß lokalem Recht und internationalen Standards zu vermeiden. Sollten verbotene Rekrutierungsgebühren oder beschäftigungsbezogene Kosten von Mitarbeitenden gezahlt worden sein, werden diese Gebühren den Arbeitskräften so schnell wie möglich zurückerstattet.
- *Verbot von Kinderarbeit:* Wir verurteilen jede Form von Kinderarbeit, halten uns an die Bestimmungen der ILO-Übereinkommen Nr. 138 und Nr. 182 und respektieren die Rechte und die Würde von Kindern. Wir beschäftigen Arbeitskräfte nur, wenn sie das gesetzliche Mindestarbeitsalter erreicht haben, das durch das anwendbare Recht im Beschäftigungsland festgelegt ist. Wir halten alle anwendbaren Vorschriften zur Beschäftigung von Arbeitskräften unter 18 Jahren (junge Arbeitskräfte) ein. Junge Arbeitskräfte dürfen keine gefährlichen Arbeiten ausführen, die ihre Gesundheit und Sicherheit gefährden können.
- *Arbeitszeiten:* Wir halten die lokalen gesetzlichen Standards oder Bestimmungen, entsprechenden Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträge bezüglich Arbeitszeiten, Überstunden, Pausen, Ruhezeiten, Urlaub und Sonderurlaub für bestimmte Mitarbeitergruppen ein. Daher wenden wir Sorgfaltspflichtverfahren an, um die Arbeitszeiten zu kontrollieren. Alle Überstunden sind freiwillig, unbeschadet von Anweisungen zur Leistung von Überstunden gemäß lokalen gesetzlichen Standards oder Bestimmungen, Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträgen. Mitarbeiter haben einen freien Tag pro sieben Tage, es sei denn, es gibt eine Ausnahme gemäß lokalem Recht und im Einklang mit internationalen Standards.
- *Angemessene Vergütung und Leistungen:* Unsere Vergütung und Nebenleistungen halten nationale oder lokale gesetzliche Standards oder Bestimmungen, entsprechende Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträge ein (z.B. Zahlung mindestens des Mindestlohns oder höhere Bezahlung für Überstunden).

Bei vergleichbaren Anforderungen und Aufgaben gilt der Grundsatz des gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit. Lohnabzüge erfolgen nur in Übereinstimmung mit dem lokalen Recht. Löhne und Leistungen werden pünktlich ausgezahlt. Für jede Gehaltsperiode erhalten die Arbeitskräfte rechtzeitig einen verständlichen Lohnnachweis gemäß den lokalen Standards.

- *Vereinigungsfreiheit, Recht auf Kollektivverhandlungen und Streik*: Wir erkennen das Grundrecht aller Arbeitskräfte an, gemäß dem anwendbaren Recht Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen zu bilden, sowie ihr Recht, Gewerkschaften nach eigenem freien Willen beizutreten. Die Mitgliedschaft in Gewerkschaften oder Arbeitnehmervertretungen darf keinen Grund für unrechtmäßige Diskriminierung darstellen. Das Recht auf Kollektivverhandlungen zur Beilegung von Streitigkeiten bezüglich der Arbeitsbedingungen und das Streikrecht werden im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen und in Übereinstimmung mit dem ILO-Übereinkommen Nr. 98 gewährt.
- *Verbot des Einsatzes von Sicherheitskräften*, sofern aufgrund mangelnder Unterweisung oder Kontrolle konkrete Risiken von Menschenrechtsverletzungen bestehen. Klar definierte Vorgaben an unser Sicherheitspersonal, weitreichende Überwachungsmaßnahmen und Schulungen zu Menschenrechten und zielen darauf ab, menschenrechtsverletzendes Verhalten gegenüber unseren Mitarbeitenden und dritten Personen möglichst zu verhindern.
- *Fremdpersonal*: Einsatz von Leihkräften und von Personal der Dienstleister an unseren Standorten im Rahmen des lokalen Rechts
- *Chancengleichheit und Schutz vor Diskriminierung in der Beschäftigung*: Wir tolerieren keinerlei Form von Diskriminierung oder Belästigung, welche eine unrechtmäßige Behandlung aufgrund von Rasse, Geschlecht, Geschlechtsidentität, sexueller Orientierung, Alter, nationaler oder ethnischer Herkunft, Hautfarbe, sozialer Herkunft, Religion und Weltanschauung, Familienstand, Elternschaft und familiärem Status, körperlichen und geistigen Fähigkeiten, Behinderung, Gesundheitszustand, politischer oder gewerkschaftlicher Zugehörigkeit oder jeder anderen durch das anwendbare Recht geschützten Eigenschaft darstellt. Wir wahren und bekräftigen die Chancengleichheit unter unseren Arbeitskräften unabhängig von den vorgenannten Merkmalen. Bei Verstößen reagieren wir mit angemessenen Maßnahmen. Wir kommunizieren diese Prinzipien und unsere entsprechenden Verfahren klar an unsere Arbeitskräfte.
- *Recht auf Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz*: durch umfassende Präventionsstrategien, die von arbeitsmedizinischen Diensten bis hin zu sicheren Arbeitsbedingungen reichen, fördern wir die Gesundheit und Sicherheit unserer Arbeitskräfte. Dazu gehören Investitionen in moderne Schutzausrüstung, regelmäßige Sicherheitstrainings und Risikobewertungen sowie die Implementierung digitaler Tools zur Unfallprävention und das Angebot von psychologischer Unterstützung. Die Zahl der Arbeitsunfälle soll kontinuierlich gesenkt und die körperliche sowie psychische Gesundheit der Arbeitskräfte gestärkt werden, unter anderem durch Gesundheitsförderungsprogramme.

Auch der Schutz der Umwelt und des Klimas ist untrennbar mit der Verwirklichung von Menschenrechten und nachhaltigen Lebensbedingungen verbunden. Die Verfügbarkeit und Qualität von Wasser ist für unsere Arbeitskräfte, für unsere Nachbarn und für unsere Geschäftspartner von existenzieller Bedeutung. Dem Risiko der Wasserknappheit begegnen wir mit einer eigenen Wasserstrategie, die darauf abzielt, den Wasserverbrauch kontinuierlich zu senken, das Abwasser zu reinigen und den lokalen Wasserhaushalt positiv zu beeinflussen, insbesondere an Standorten in wasserarmen Regionen. Weitere Informationen zu unserem umfassenden [Nachhaltigkeitsengagement](#) befinden sich online oder direkt im [Nachhaltigkeitsbericht der Bosch Gruppe](#).

6 Beschwerdeverfahren

Unser Beschwerdeverfahren ermöglicht es, kritische Anliegen frühzeitig zu identifizieren und so mögliche menschenrechtliche oder umweltbezogene Verletzungen oder Risiken aufzudecken und abzustellen. Wir verstehen unser Beschwerdeverfahren daher als wichtigen Bestandteil der Menschenrechtsstrategie, der uns hilft, unsere Prozesse zur Achtung von Menschenrechten stetig zu verbessern.

Bei Verdacht auf mögliches Fehlverhalten innerhalb der Bosch-Gruppe oder bei Lieferanten können Mitarbeitende sowie Geschäftspartner und sonstige Dritte eine Meldung an die Bosch-Gruppe abgeben. Auch Nichtregierungsorganisationen (NGOs) können sich mit ihrem Anliegen jederzeit an uns wenden.

Hinweise werden über das [Hinweisgebersystem](#) per E-Mail oder Telefon angenommen, auch anonym.

Das Hinweisgebersystem steht in einer Vielzahl von Sprachen zur Verfügung. Mitarbeitende sowie Lieferanten werden aktiv auf die Möglichkeit einer Meldung hingewiesen. Ziel ist es, den Hinweisgebenden die Abgabe einer Meldung so einfach wie möglich zu machen und eine möglichst breite Zugänglichkeit zu gewährleisten. Sämtliche Hinweise werden unabhängig, unparteilich, weisungsungebunden, sorgfältig und vertraulich von der zuständigen Beschwerdestelle bearbeitet. Der Grundsatz eines fairen Verfahrens und der Schutz der Hinweisgebenden sind dabei oberstes Gebot. Unsere [Verfahrensordnung](#) legt die verschiedenen Meldewege sowie Grundsätze und den Ablauf der Bearbeitung detailliert dar.

7 Dokumentation, Berichterstattung und Kommunikation

Durch klare Vorgaben zur Dokumentation von Risiken, Präventiv- bzw. Abhilfemaßnahmen und Beschwerden stellen wir ein nachvollziehbares Dokumentationsmanagement sicher. Die Bosch-Gruppe legt Informationen mit Bezug zu menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten folgendermaßen offen:

- In unserer regelmäßig aktualisierten menschenrechtlichen Grundsatzerklärung
- Im jährlich veröffentlichten [Nachhaltigkeitsbericht](#) der Robert Bosch GmbH
- Im Rahmen nationaler gesetzlicher Anforderungen, wie bpsw. des Norwegian Transparency Acts.

Alle relevanten Dokumente und Berichte werden auf den entsprechenden Seiten unserer Unternehmens-Website veröffentlicht.

Robert Bosch GmbH

Zentralabteilung Nachhaltigkeit und EHS (C/SE)

Postfach 10 60 50
70049 Stuttgart
Deutschland
Telefon +49 711 811-0

Für Fragen und Informationen wenden Sie sich bitte an rb.sustainability@de.bosch.com

Version 12/2025