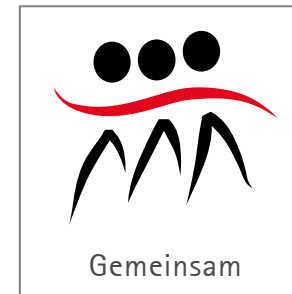




Verhaltenskodex Code of Conduct

EOS GmbH Electro Optical Systems



Inhalt

Vorwort	3	III. Verhalten der Geschäftsführung/ Führungskräfte	11	9. Geistiges Eigentum	18
Warum brauchen wir einen Verhaltenskodex?	5			10. Unternehmenseigentum und -vermögen	19
I. Geltungsbereich und Definitionen	7	IV. Allgemeine Grundsätze für das Verhalten aller EOS Mitarbeiter einschließlich der Geschäftsführung und Führungskräfte	12	11. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	19
1. Geltungsbereich	7	1. Gewissenhafte Anwendung der Richtlinien, Handbücher und gängigen Geschäftspraktiken im jeweiligen Aufgabenbereich	12	VI. Aufgaben der Compliance-Organisation	20
2. Definition „Compliance“	8	2. Förderung eines von Vertrauen, Toleranz, Professionalität und gegenseitigem Respekt geprägten Arbeitsklimas	12	1. Compliance Officer und Compliance Committee	20
3. Führungskräfte	8	3. Objektives und transparentes Handeln	12	2. Meldung von Verstößen	20
4. Compliance-Organisation	8	4. Fairer Umgang mit Kunden, Lieferanten, Mitbewerbern und sonstigen Dritten	12	VII. Folgen von Non-Compliance	21
5. „Wir“	9			VIII. Schlusswort	21
6. Compliance-Richtlinien	9				
7. Geschäftsführung	9				
8. Mitarbeiter	9				
9. EOS	9				
II. Unser Handeln	10	V. Konkrete Verhaltensgrundsätze im Rahmen der Geschäftstätigkeit	13		
1. Wir verpflichten uns, alle Gesetze einzuhalten und mit (Ermittlungs-) Behörden zusammenzuarbeiten	10	1. Grundlage der Geschäftstätigkeit	13		
2. Wir verpflichten uns, in unserer geschäftlichen Tätigkeit zu Integrität	10	2. Vermeidung von Interessenskonflikten und Aufnahme einer Nebentätigkeit	14		
3. Wir verpflichten uns, ein von guter Zusammenarbeit geprägtes Arbeitsumfeld und die Gleichbehandlung aller Mitarbeiter sicherzustellen	10	3. Verantwortungsvoller Umgang mit Geschenken	15		
4. Wir verpflichten uns, auf die Einhaltung der vorgenannten Grundsätze auch von externen Partnern, Subunternehmern, Lieferanten und Beratern hinzuwirken	10	4. Spenden und Sponsoring	16		
		5. Einhaltung wettbewerbsrechtlicher Regeln	16		
		6. Datenschutz und Informationsschutz	16		
		7. Leistungen Dritter – Externe Beschäftigungsverhältnisse	17		
		8. Ablehnung illegaler Beschäftigungsverhältnisse	18		

Vorwort

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

Verantwortliches Verhalten und exzellente Leistungen sind das Fundament unserer Unternehmenskultur und unseres geschäftlichen Denkens und Handelns: Unsere EOS Werte bilden die Basis für die vorliegende Verhaltensrichtlinie („Code of Conduct“). Der Verhaltenskodex bündelt die rechtlichen Vorschriften und die im Unternehmen geltenden Richtlinien und macht sie für jeden Mitarbeiter transparent. Dabei gehen wir durch unsere Unternehmenswerte und -kultur weit über die gesetzlich vorgeschriebenen Mindestanforderungen hinaus.

Wettbewerbsfähig bleiben wir nur dann, wenn wir ein umfassendes Compliance-Management-System vorweisen können, dass unsere Compliance-Risiken reduziert und nach dem wir uns alle richten. Jeder von uns ist somit dafür verantwortlich, sich rechtskonform zu verhalten und die im Verhaltenskodex festgelegten Grundsätze zu befolgen – wir alle sind EOS! Die EOS Geschäftsführung und alle Führungskräfte haben dabei eine Vorbildrolle inne. Weder wirtschaftliche noch persönliche Vorteile rechtfertigen es, die im Verhaltenskodex aufgestellten Regeln zu missachten und so den gemeinsamen Erfolg und unsere Reputation aufs Spiel zu setzen. Verstöße gegen einschlägige Regelungen und Gesetze bergen zudem die Gefahr erheblicher juristischer und haftungsrechtlicher Konsequenzen und werden keinesfalls toleriert.



Wir bauen auf Sie als Teil unseres gemeinsamen Erfolges und erwarten, dass Sie das in Sie gesetzte Vertrauen nicht enttäuschen. Dazu gehört das Einhalten der vom Unternehmen gesetzten Anforderungen an faires, ethisch und rechtlich korrektes Verhalten.

Ihre Geschäftsführer

Marie Langer CEO EOS GmbH	Eric Paffrath CFO EOS GmbH	Horst Wladarsch COO EOS GmbH
-------------------------------------	--------------------------------------	--

sowie

Dr. Hans Langer
Vorstand EOS Holding AG

Unsere EOS Werte

Für den Umgang miteinander bei EOS sowie den Umgang mit unseren Kunden, Lieferanten, Geldgebern und allen anderen Geschäftspartnern, haben wir die nachfolgenden Werte vereinbart, die uns bei unserem Denken und Handeln Orientierung geben:

Fair



Wir begegnen einander mit Respekt und Offenheit und diskutieren unterschiedliche Meinungen konstruktiv. Wir kommunizieren untereinander und mit unseren Partnern offen und achten die Würde jedes Einzelnen: Wir unterscheiden immer zwischen Sachebene und Beziehungsebene („tough on the issue, soft on the person“). Jeder hat die Gelegenheit zum persönlichen Erfolg. Erbrachte Leistungen schätzen wir und bringen diese Anerkennung auch zum Ausdruck.

Verantwortlich – Responsible



Wir handeln verantwortlich im Sinne des Unternehmens. Dazu treffen wir unsere Entscheidungen mit Umsicht, unter Berücksichtigung aller bekannten Umstände und Interessen. Wir nehmen Probleme als Aufgaben an und verbinden sie mit Lösungen. Wir übernehmen die Verantwortung für das Ergebnis unserer Arbeit. Ziel unseres Handelns ist, gegenseitigen und nachhaltigen Nutzen für uns und unsere Geschäftspartner zu stiften.

Gemeinsam – Together



Gegenseitiges Vertrauen bildet die Grundlage unserer Zusammenarbeit. Wir vereinbaren Ziele und gestalten Entscheidungsprozesse transparent und nachvollziehbar. Jeder von uns kann hierzu entsprechend seiner Fähigkeiten und Fertigkeiten beitragen. Dies schließt auch unsere Geschäftspartner in geeigneter Weise ein. Wir vertreten die getroffenen Entscheidungen gemeinsam und verfolgen vereinbarte Ziele konsequent. Auf unsere Erfolge sind wir stolz und würdigen sie.

Exzellente – Excellent



Als Organisation streben wir exzellente Leistung an und erwarten dies von jedem Einzelnen. Wir verbessern kontinuierlich unsere Produkte, Prozesse und persönlichen Fähigkeiten. Unser Umfeld unterliegt einem ständigen Wandel. Wir richten uns darauf ein und gestalten ihn aktiv mit. Zur Wahrung unserer Chancen sind wir bereit, kalkulierte Risiken einzugehen und aus Fehlern zu lernen.

Warum brauchen wir einen Verhaltenskodex?

Etablierung klarer Richtlinien

→ Wir nehmen unsere Verantwortung als international tätiges Unternehmen, als Geschäftspartner und als Arbeitgeber wahr, indem wir in Bezug auf Geschäftspraktiken und sozialadäquates Verhalten klare Verhaltensrichtlinien vorgeben.

Integration wichtiger Grundlagen von Compliance in den Arbeitsalltag

→ Wir erwarten die Einhaltung von Gesetzen, Regeln und internen Vorgaben. Die Grundlagen von Compliance sollen auch mit Hilfe dieser Verhaltensrichtlinie in unseren Alltag integriert werden, um fundiertes Wissen bezüglich des Verhaltenskodex zu schaffen und uns Sicherheit im Umgang mit zweifelhaften Situationen zu geben.

Festlegen von Grundwerten, die das Verhältnis zu Geschäftspartnern, Lieferanten, Kunden und Behörden bestimmen

→ Auch unsere Geschäftspartner, wie beispielsweise Distributoren, Lieferanten und Kunden, sollen die Grundwerte kennen, die das Fundament unseres Handelns darstellen. Im Rahmen des Vertragsabschlusses werden wir auf die Einhaltung der bei EOS geltenden Compliance-Grundsätze hinwirken.

Einhalten aller gesetzlichen Regelungen in Ländern, in denen wir tätig werden, als wesentlicher Bestandteil der Unternehmenspolitik von EOS

→ Als international tätiges Unternehmen verpflichten wir uns dazu, relevante gesetzliche Regelungen in allen Ländern, in denen wir geschäftlich tätig werden, einzuhalten und damit dazu beizutragen, dass die Verhaltensweisen von Unternehmen weltweit kontrollierbar und transparent werden.

Verhindern von Rechtsverstößen, welche die Reputation von EOS in der Öffentlichkeit dauerhaft beschädigen und finanzielle Konsequenzen für EOS haben können

→ Rechtsverstöße können, neben einer persönlichen Haftung, hohe Bußgelder, behördliche Sanktionen, Ausschluss von Märkten, Schadensersatzforderungen und Reputationsverlust zur Folge haben. All dies kann dem Unternehmen großen Schaden zufügen und letztendlich unsere Arbeitsplätze gefährden. Zudem können Gesetzesverstöße zu strafrechtlichen Konsequenzen bis hin zu einer Geld- oder Freiheitsstrafe führen, auch gegenüber den beteiligten Mitarbeitern selbst oder den betroffenen Führungskräften. Bereits behördliche Ermittlungen und Untersuchungen können den Geschäftsbetrieb erheblich beeinträchtigen. All diese Folgen sind durch das Einhalten klarer Verhaltensrichtlinien im Unternehmen zu vermeiden. Hinweisen auf mögliche Rechtsverstöße werden wir unverzüglich nachgehen, die entsprechenden Behörden in Kenntnis setzen und mit diesen zusammenarbeiten.

A close-up photograph of two people shaking hands. The person on the left is wearing a light blue and white striped shirt with white buttons. The person on the right is wearing a blue button-down shirt. The background is blurred, showing a white wall and a wooden surface. A warm, golden light flare is visible on the right side of the image.

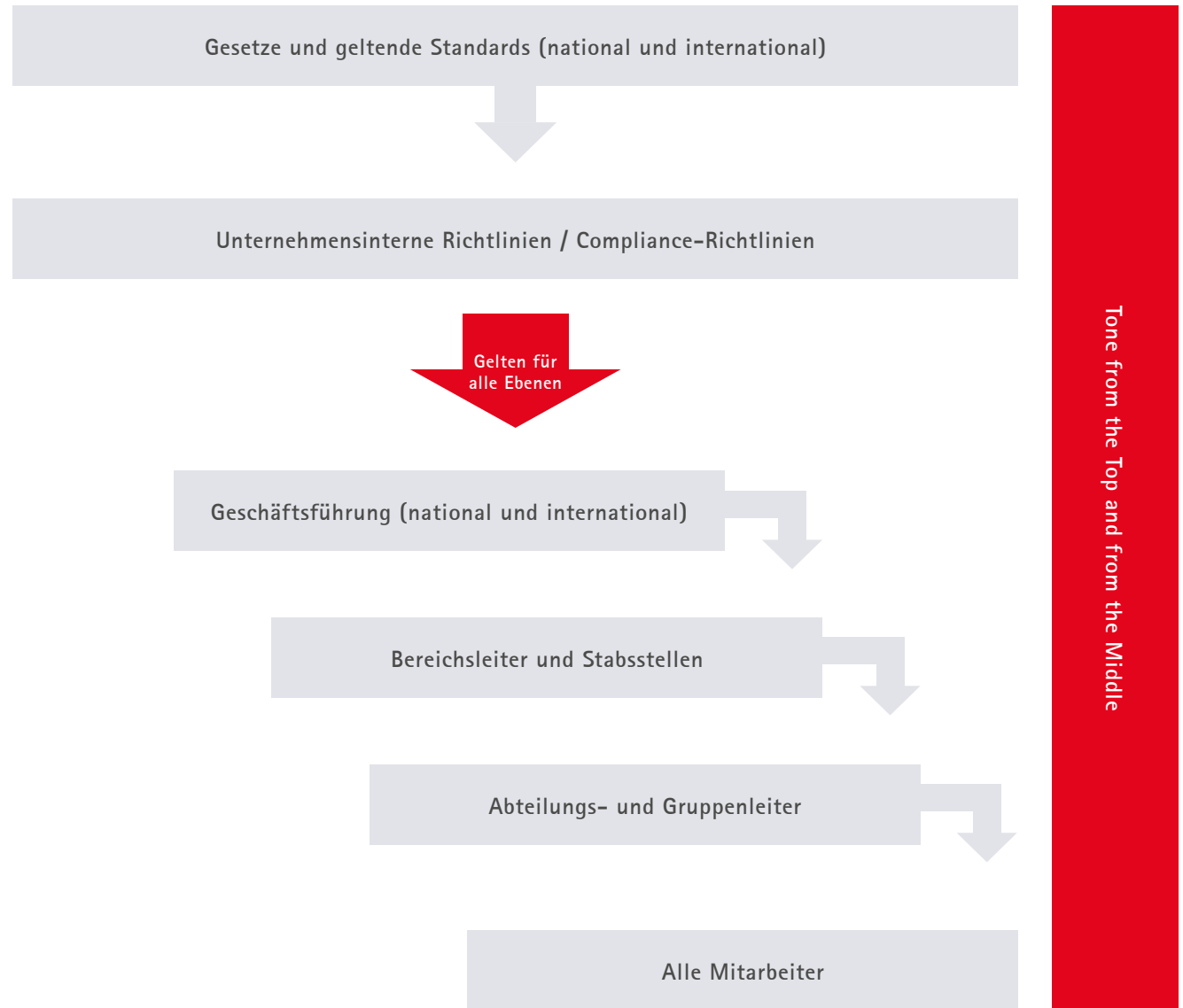
Bestandteile des
Compliance Risk
Managements

I. Geltungsbereich und Definitionen

1. Geltungsbereich

Der Verhaltenskodex gilt für die Geschäftsführung, Führungskräfte sowie alle internen und externen Mitarbeiter von EOS, deren Tochtergesellschaften und verbundenen Unternehmen, sofern dies unter Berücksichtigung der jeweils länderspezifisch geltenden gesetzlichen Rahmenbedingungen zulässig und möglich ist. Dieser Verhaltenskodex bildet eine Leitlinie um Verstöße zu verhindern. Ein Zuwiderhandeln wird nicht toleriert, da es den wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens gefährden und sich nachteilig auf das Ansehen von EOS, sowohl in der Öffentlichkeit als auch bei Geschäftspartnern, auswirken kann.

Die Einhaltung der oben genannten Gesetze, der unternehmensinternen Richtlinien sowie der EOS Werte, erwarten wir von sämtlichen Geschäftsführern, allen Führungsebenen sowie allen Mitarbeitern und Beschäftigten von EOS. Es wird in diesem Zusammenhang besondere Sorgfalt darauf verwendet, dass schützenswerte Rechtspositionen gewahrt werden.



2. Definition „Compliance“

Compliance (wörtlich „Befolgung“) umfasst alle Maßnahmen, die dem rechts- und regelkonformen Verhalten des Unternehmens in seiner Gesamtheit dienen, und das Verhalten der Mitarbeiter im Hinblick auf alle nationalen und internationalen Gesetze, Regularien und Standards bestimmen.

Für alle Mitarbeiter besteht die ausnahmslose Verpflichtung verantwortungsbewusst und gesetzmäßig zu handeln. Kein Mitarbeiter darf das Ansehen von EOS durch Zuwiderhandlungen gegen interne Regelungen und geltende Gesetze oder durch unethische Geschäftspraktiken gefährden.

Eine valide Compliance-Kultur benötigt auch einen klaren Tone from the Top and from the Middle– dem von der Unternehmensleitung kommunizierten und von allen gelebten Leitbild. Eine solche Kultur ist Basis für Angemessenheit und Wirksamkeit eines Compliance-Systems im Unternehmen und entscheidend dafür, ob dieses auch gelebt wird.

3. Führungskräfte

Führungskräfte im Sinne dieser Richtlinie sind alle Mitarbeiter, die aufgrund ihrer Stellung im Unternehmen, Positionen mit besonderer Sach-, Budget- oder Personalverantwortung besetzen.

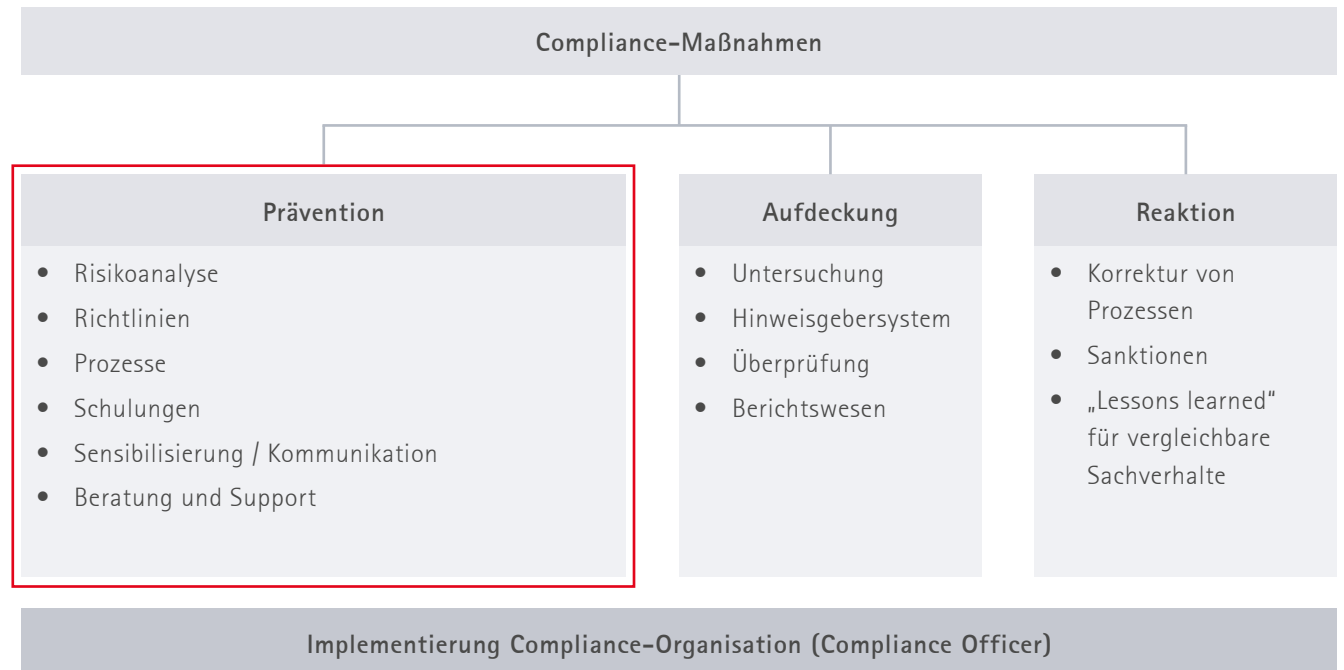
4. Compliance-Organisation

Unter Compliance-Organisation verstehen wir einerseits die Geschäftsführung, andererseits die mit der Aufrechterhaltung, Implementierung und Überwachung unserer Compliance-Strukturen beauftragten Mitarbeiter.

In erster Linie obliegen Führung, Überwachung und Weiterentwicklung des Compliance-Systems und die damit verbundene Umsetzung weiterer Maßnahmen dem CFO der EOS GmbH, dem die Zuständigkeit für

alle Compliance-Angelegenheiten im Unternehmen EOS übertragen worden ist sowie der zu diesem Zwecke angestellten Mitarbeitern, insbesondere dem Compliance Officer.

An den externen Ombudsmann können sich Mitarbeiter in Angelegenheiten wenden, die sie nicht mit ihrem jeweiligen Vorgesetzten, der Personalabteilung oder in anderer Weise mit der Compliance-Organisation besprechen können oder wollen. Die Kontaktdaten des externen Ombudsmannes sind auf der Compliance SharePoint Seite zu finden.



5. „Wir“

„Wir“ im Sinne dieses Verhaltenskodex meint das Unternehmen EOS, die Geschäftsführung, Führungskräfte sowie sämtliche Mitarbeiter des Unternehmens. Wenn die Bezeichnung Mitarbeiter verwendet wird, sind grundsätzlich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemeint.

6. Compliance-Richtlinien

„Compliance-Richtlinien“ meint alle Regelungen und Richtlinien im Unternehmen, die Compliance relevante Sachverhalte betreffen. Hierzu gehören der Business Partner Code of Conduct, sachbezogene Richtlinien (z. B. zur Vermeidung von Interessenskonflikten) sowie der Verhaltenskodex.

7. Geschäftsführung

Geschäftsführung im Sinne dieses Verhaltenskodex meint alle Geschäftsführer der EOS GmbH.

8. Mitarbeiter

Mitarbeiter im Sinne dieses Verhaltenskodex sind alle Arbeitnehmer, freien Mitarbeiter sowie sonstige externe Beschäftigte.

9. EOS

Mit EOS sind hier die EOS GmbH sowie ihre Tochtergesellschaften und verbundenen Unternehmen gemeint.



II. Unser Handeln

Wir verpflichten uns in unserem geschäftlichen Handeln zu folgendem Verhalten:

1. Wir verpflichten uns, alle Gesetze einzuhalten und mit (Ermittlungs-) Behörden zusammenzuarbeiten

Wir erkennen die Bedeutung der Einhaltung sämtlicher relevanter Gesetze sowie interner und externer Vorschriften und Richtlinien an und halten diese ein. Führungskräfte aller Hierarchiestufen haben eine Vorbildrolle und leben richtiges Verhalten vor. Wir erwarten von allen Mitarbeitern die Einhaltung von Gesetzesvorgaben sowie sämtlicher Unternehmensrichtlinien bei jeglicher geschäftlichen Tätigkeit und allen damit zusammenhängenden Situationen.

Wir bekennen uns zu einwandfreiem Verhalten gegenüber Mitarbeitern, Kunden, jeder weiteren Form von Geschäftspartnern sowie Behörden. Wir behandeln diese fair und übernehmen die Verantwortung für unser Handeln. Die Kommunikation ist geprägt von Respekt und Professionalität in einem konstruktiven Dialog.

2. Wir verpflichten uns in unserer geschäftlichen Tätigkeit zu Integrität

Dies gilt einheitlich für Geschäftsführung, Führungskräfte und sämtliche Mitarbeiter von EOS. Wir sollen Verstöße gegen Gesetze und unternehmensinterne Richtlinien melden und dadurch einen Beitrag zu deren Einhaltung leisten. Verpflichtend ist eine Meldung, wenn wir erkennen können, dass der Verdacht eines strafrechtlich relevanten Verhaltens besteht. Erster An-

sprechpartner hierfür kann grundsätzlich der unmittelbare Vorgesetzte und/oder der Compliance Officer sein. Sofern entsprechende Anonymität gewünscht wird, kann anonym der hierfür beauftragten externe Ombudsmann kontaktiert werden. Alle Kontaktdaten sind im SharePoint unter Compliance zu finden.

3. Wir verpflichten uns, ein von guter Zusammenarbeit geprägtes Arbeitsumfeld und die Gleichbehandlung aller Mitarbeiter sicherzustellen

Wir respektieren den Gleichbehandlungsgrundsatz in Bezug auf alle Mitarbeiter und lehnen jegliche Willkür ab. Wir sorgen für ein angenehmes Arbeitsumfeld und einen kollegialen Umgang unter den Mitarbeitern sowie zwischen Führungskräften und Mitarbeitern aller Hierarchiestufen.

4. Wir verpflichten uns auf die Einhaltung der vorgenannten Grundsätze auch von externen Partnern, Subunternehmern, Lieferanten und Beratern hinzuwirken

Wir weisen unsere Geschäftspartnern darauf hin, dass wir von diesen im gleichen Maß Integrität und die Einhaltung sämtlicher anwendbaren Gesetze erwarten, wie dies bei EOS der Fall ist und gelebt wird. Ausdrücklich beenden wir die Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern, welche compliance-relevante Gesetzesverstöße begehen.

III. Verhalten der Geschäftsführung/Führungskräfte

Maßgeblich für eine erfolgreiche Compliance Kultur ist vor allem das Verhalten der Geschäftsführung und der Führungskräfte, die gegenüber ihren Mitarbeitern eine Vorbildfunktion innehaben und im Sinne dieser Richtlinie agieren und kommunizieren.

Sozialadäquates Verhalten und die unbedingte Einhaltung sämtlicher Gesetze und unternehmensinterner Richtlinien sowie der Unternehmenswerte von EOS durch die Geschäftsführung und die Führungskräfte bilden die Basis für ethisch korrektes Geschäfts- und Arbeitsverhalten. Die Vorbildfunktion der Geschäftsführung und der Führungskräfte ist hierbei von besonderer Wichtigkeit. Entscheidend ist, dass der „Tone from the top and from the middle“ von dieser verkörpert und auch an alle Ebenen im Unternehmen weitergegeben wird. Wenn Unternehmensrichtlinien an die Mitarbeiter weiter getragen werden, fördert das deren Akzeptanz. Die Führungskräfte erreichen zudem eine Vielzahl von Mitarbeitern. Auf diese Weise kann ein größtmöglicher positiver Einfluss auf die Unternehmenskultur gewährleistet werden.



IV. Allgemeine Grundsätze für das Verhalten aller EOS Mitarbeiter einschließlich der Geschäftsführung und Führungskräfte

Im Verhaltenskodex wird zwischen allgemeinen Grundsätzen für das Verhalten aller Mitarbeiter und konkreten Verhaltensgrundsätzen bei wesentlichen geschäftspolitischen Belangen unterschieden. Die im Folgenden dargelegten allgemeinen Grundsätze sind bei jedem geschäftlichen Handeln unbedingt und ausnahmslos anzuwenden.

1. Gewissenhafte Anwendung der Richtlinien, Handbücher und gängigen Geschäftspraktiken im jeweiligen Aufgabenbereich

Dieser Verhaltenskodex sowie weitere interne Handlungsanweisungen und Richtlinien und die geltenden Geschäftspraktiken sind von allen EOS Mitarbeitern, der Geschäftsführung und den Führungskräften im jeweiligen Aufgabenbereich gewissenhaft anzuwenden, um eine Umsetzung der Compliance Maßnahmen sicherzustellen.

2. Förderung eines von Vertrauen, Toleranz, Professionalität und gegenseitigem Respekt geprägten Arbeitsklimas

Sämtliche Mitarbeiter, die Geschäftsführung und Führungskräfte verpflichten sich, ein von Vertrauen, Toleranz, Professionalität und gegenseitigem Respekt geprägtes Arbeitsklima zu fördern und die Gleichbehandlung aller Mitarbeiter in diesem Arbeitsumfeld zu gewährleisten. Diskriminierungen jeglicher Art werden von EOS nicht toleriert.

3. Objektives und transparentes Handeln

Die Mitarbeiter, Geschäftsführung und Führungskräfte verpflichten sich zu objektivem und transparentem Handeln, um Interessenskonflikte zu vermeiden und im Falle von Interessenskonflikten Schaden vom Unternehmen und Mitarbeitern abzuwenden. Auch die

Beschaffung von Gütern oder Dienstleistungen sowie der Abschluss von Verträgen müssen auf objektiven und nachvollziehbaren Kriterien nach den Unternehmenskriterien beruhen.

Transparentes Handeln bei Entscheidungsprozessen stärkt die Vertrauenskultur in einem Unternehmen. Dieses setzt eine angemessene Dokumentation der Geschäftsvorgänge voraus. Eine angemessene Dokumentation ist gegeben, wenn ein Geschäftsvorgang nachträglich auch von einem unbeteiligten Dritten zumindest in Grundzügen nachvollzogen werden kann.

4. Fairer Umgang mit Kunden, Lieferanten, Mitbewerbern und sonstigen Dritten

Die Prinzipien der Fairness sind auch im Umgang mit Kunden, Lieferanten, Mitbewerbern und sonstigen Dritten zu beachten. Gute Geschäftsbeziehungen, die auf einem objektiven und transparenten Umgang beruhen, sind Schlüsselfaktoren für den Erfolg des Unternehmens. Alle sind daher verpflichtet, diese Grundsätze zu wahren. Es wird insofern auch auf die konkreten Verhaltensgrundsätze bei Bestechung und Korruption und zur Einhaltung wettbewerbsrechtlicher Regeln in diesem Verhaltenskodex verwiesen.

V. Konkrete Verhaltensgrundsätze im Rahmen der Geschäftstätigkeit

Wir halten folgende Verhaltensgrundsätze im Rahmen der Geschäftstätigkeit ein, um den Erfolg des Unternehmens zu gewährleisten:

1. Grundlage der Geschäftstätigkeit

Die nachhaltige Geschäftstätigkeit von EOS wird sichergestellt durch den Ausschluss von Korruption und die Verifizierung unserer Geschäftspartner.

a. Korruptions- und Bestechungsverbot

EOS bekennt sich zu den globalen Standards der Bekämpfung von Korruption und achtet rechtliche Normen zur Vermeidung von Wirtschaftskriminalität insbesondere auch in Bezug auf Bestechung im öffentlichen Sektor. Laut der Definition von Transparency International, mit der wir konform gehen, ist Korruption „der Missbrauch anvertrauter Macht zum privaten Nutzen oder Vorteil“. Bei der Auswahl von Geschäftspartnern sind Entscheidungen zur Anbahnung von Geschäftsbeziehungen und auch der Abschluss von Geschäften deshalb ausschließlich nach objektiven Kriterien zu treffen. Wir distanzieren uns vollständig von jeglicher Art der Korruption, Bestechung oder sonstigen Formen der Wirtschaftskriminalität im Geschäftsverkehr.

Kein Mitarbeiter und keine Führungskraft darf im Rahmen ihrer geschäftlichen Tätigkeit, insbesondere bei der Anbahnung, Vergabe oder Abwicklung eines Auftrags einen persönlichen Vorteil fordern, annehmen, anbieten oder gewähren, weder mit einem Unternehmen, noch mit einer öffentlichen Institution/Behörde oder einer Privatperson.



EOS und seine Mitarbeiter bieten weder Amtsträgern noch privaten Unternehmen irgendeine Art von Bestechung an, um dadurch eine Geschäftsentscheidung zu beeinflussen oder eine andere unrechtmäßige Vergünstigung zu erhalten. Ebenso ist es nicht erlaubt dies zu versuchen, zu erlauben oder zu versprechen. Auch das Verlangen oder Annehmen von Bestechungsgeldern oder sonstigen Vorteilen von Amtsträgern oder privaten Unternehmen ist untersagt.

Es dürfen auch keine Drittparteien (z.B. Distributoren) mit Handlungen beauftragt werden, die von uns selbst aus ethischen oder rechtlichen Gründen nicht durchgeführt werden können.

Honorarregelungen für Geschäftspartner (Provisionen, Kommissionen oder sonstige Vermittlungshonorare) dürfen nur schriftlich, als Teil eines Vertrages mit einem durch die Compliance-Organisation freigegebenen Geschäftspartnern (Distributoren - iSv. Vertriebsmittlern, Agents, Resellern oder Consultants) vereinbart werden. Die vereinbarten Provisionen müssen angemessen, branchenüblich und mit den jeweils geltenden Gesetzen vereinbar sein. Mit Firmen und Institutionen des öffentlichen Rechts, oder an denen öffentlich-rechtliche Beteiligungen bestehen, dürfen keine Provisions- oder Vermittlungshonorarverträge abgeschlossen werden, es sei denn, es ist gesetzlich zulässig und die Geschäftsführung hat zuvor schriftlich zugestimmt. Provisionen und Vermittlungshonorare dürfen nicht ohne vertragliche Grundlage gekürzt oder erhöht werden – Vereinbarungen außerhalb der

vertraglich vereinbarten Zahlungshöhe sind nur in Einzelfällen möglich. Diese ist von der Führungskraft zu genehmigen, ausreichend schriftlich zu dokumentieren und durch den Compliance Officer freizugeben. Mitarbeiter und Führungskräfte dürfen von Geschäftspartnern im Zusammenhang mit Geschäftstransaktionen keine Zahlungen entgegennehmen.

Zahlungen an Geschäftspartner müssen in Übereinstimmung mit den Grundsätzen einer ordnungsgemäßen Buchführung dokumentiert werden.

Mitarbeiter und Führungskräfte dürfen im Zusammenhang mit Geschäftstransaktionen nicht an Kundenbindungsprogrammen von EOS Geschäftspartnern teilnehmen, die Ihnen Prämien in Form von Bargeld, Waren, Dienstleistungen oder sonstigen Vergünstigungen anbieten, sofern dies nicht ausdrücklich von EOS gestattet wird, wie derzeit z.B. das Deutsche Bahn Bonus Programm, das Miles & More Programm der Lufthansa oder Kundenprogramme anderer Airlines.

b. Geldwäsche

Wir positionieren uns gegen Geldwäsche. Geldwäsche ist eine Straftat (§ 261 StGB). Sie bezeichnet das Einschleusen illegal erworbener Vermögenswerte in den legalen Wirtschaftskreislauf. Transaktionen, bei denen der Verdacht besteht, dass die Vermögenswerte aus gesetzeswidrigen Handlungen stammen, sind abzulehnen. Die Führungskraft, der Compliance Officer oder der Ombudsmann sind von solchen Transaktionen in Kenntnis zu setzen.

Wir führen grundsätzlich keine Bargeldgeschäfte durch. Auf diese Weise sollen Geldwäsche, andere illegale Finanztransaktionen, sowie allgemein Transaktionen zur Unterstützung krimineller Handlungen vermieden werden. Sollte ausnahmsweise ein Bargeldgeschäft erforderlich sein, so ist hierüber der Compliance Officer zu informieren und die Zustimmung einzuholen. Dies gilt vor allem, wenn das Bargeldgeschäft in einem Land, ohne sicheres Finanzsystem abgewickelt werden soll.

c. Verifizierung von Geschäftspartnern

Die Auswahl von Geschäftspartnern (Kunden, Lieferanten, Distributoren, Consultant etc.) basiert auf objektiven Kriterien und folgt einem einheitlichen und transparenten Prozess. Notwendige Firmeninformationen, die in jedem Fall vor Eingehen einer Geschäftsbeziehung zu erheben und von der Compliance-Organisation zu prüfen sind, werden in der Richtlinie zur Auswahl von Geschäftspartnern detailliert geregelt.

Wir gehen nur mit integren und von uns überprüften Geschäftspartnern Geschäftsbeziehungen ein.

2. Vermeidung von Interessenskonflikten und Aufnahme einer Nebentätigkeit

Mitarbeiter und Führungskräfte achten bei ihren Geschäftsaktivitäten die Interessen von EOS gegenüber privaten Interessen und vermeiden so einen Interessenskonflikt.

Als Interessenskonflikt im Sinne dieser Richtlinie ist zu verstehen, wenn das Risiko besteht, dass private Interessen die Interessen von EOS gefährden oder mit diesen im Widerspruch stehen. Interessenskonflikte entstehen unter anderem, wenn Mitarbeiter, deren Familienmitglieder oder enge Bekannte aufgrund ihrer Position unzulässige persönliche Vorteile erhalten oder angeboten bekommen. Auch Personalentscheidungen wie z.B. Stellenvergabe oder Beförderung dürfen nicht von privaten Interessen geleitet sein.

EOS unterhält zu seinen Geschäftspartnern eine professionelle Geschäftsbeziehung, die frei von Interessenskonflikten ist. Um Interessenskonflikte zu vermeiden, dürfen Mitarbeiter und Führungskräfte deshalb keine privaten Geschäfte mit Geschäftspartnern, Familienmitgliedern oder engen Bekannten tätigen oder von solchen Geschäften profitieren, wenn es dabei zu unzulässiger Einflussnahme kommen könnte. Zudem dürfen Mitarbeiter, ohne Zustimmung der Geschäftsführung, keine direkten oder indirekten Anteile an einem anderen, nicht börsennotierten, Unternehmen halten, welches im direkten Wettbewerb mit EOS steht und bei dem die Möglichkeit der unlauteren Einflussnahme bestünde.

Die Auswahl von Geschäftspartnern erfolgt anhand objektiver Kriterien, unter anderem Preis, Qualität und Qualitätssicherung, Zuverlässigkeit, technologischer Standard, Zertifizierung, Produkteigenschaften. Persönliche Beziehungen oder Interessen dürfen einen Vertragsabschluss nicht beeinflussen. Beratungsleis-

tungen oder Empfehlungen, die Mitarbeiter gegenüber anderen erbringen, dürfen nicht durch materielle oder immaterielle Vorteile motiviert sein.

Mitarbeiter von EOS informieren ihre Führungskraft und den Compliance Officer, wenn sie Geschäfte im Namen von EOS mit Unternehmen tätigen möchten, in denen Familienmitglieder oder enge Bekannte von ihnen beschäftigt sind. Führungskräfte informieren die Geschäftsführung und den Compliance Officer. Niemand darf im Namen von EOS Geschäftsbeziehungen pflegen, bei denen nahe Familienmitglieder oder enge Bekannte persönlich von der Vereinbarung profitieren (z.B. auf der Gegenseite am Geschäft mitwirken oder eigene finanzielle Interessen verfolgen). In Fällen in denen Geschäftspartner Familienmitglieder oder enge Bekannte wären, ist eine klare Auswahl nach den oben genannten objektiven Kriterien zu dokumentieren. Zudem sind die Geschäftspartnerauswahl und der Vertragsabschluss nicht vom betroffenen Mitarbeiter oder der betroffenen Führungskraft selbst durchzuführen.

Sofern Mitarbeiter oder Führungskräfte von EOS die Aufnahme einer entgeltlichen Nebenbeschäftigung oder einer aktiven unternehmerischen Betätigung / Beteiligung beabsichtigen, ist dies bei der Personalabteilung schriftlich anzuzeigen. Für die Übernahme von Positionen in Unternehmen, mit denen EOS in Geschäftsbeziehung oder in einem Konkurrenzverhältnis stehen könnte, ist eine ausdrückliche schriftliche Genehmigung erforderlich. Ohne vorherige schriftliche Genehmigung der Geschäftsführung dürfen zudem

keine Funktionen als Mitglied eines Organs eines Kunden, Distributors, Lieferanten oder sonstigen Geschäftspartners übernommen werden.

Eine private Betätigung in Vereinen, Parteien oder sonstigen gesellschaftlichen, politischen oder sozialen Institutionen wird begrüßt, soweit diese nicht die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten gefährdet und keinen Interessenskonflikt auslöst.

3. Verantwortungsvoller Umgang mit Geschenken

Wir dürfen lediglich sozialadäquate Geschenke, Bewirtungen oder sonstige nicht regelmäßige Zuwendungen annehmen oder gewähren. Als sozialadäquat werden hier solche Geschenke betrachtet, die als geringwertig und allgemein üblich angesehen werden können. Auch Geschäftsessen oder sonstige nur geringfügige Leistungen gelten als Geschenke. Im Einzelfall und in Absprache mit der Führungskraft dürfen auch höherwertige Geschäftsessen und Bewirtungen angeboten oder angenommen werden, sofern diese sich in einem sozialadäquaten Rahmen bewegen (zum Beispiel Geschäftsessen in Städten, in denen ein Restaurantbesuch allgemein als teuer angesehen werden kann), keinen übertriebenen Umfang haben und keiner unlauteren Einflussnahme dienen.

Der Eindruck sachfremder (also nicht leistungsbasierter) Erwägungen bei Entscheidungen ist strikt zu vermeiden.

Näheres wird in einer EOS Richtlinie zum „Umgang mit Geschenken und Bewirtung“ geregelt.

Generell gilt, dass im Zusammenhang mit Geschäftsbeziehungen die Gewährung oder Annahme von Geschenken oder persönlichen Vorteilen untersagt ist. Das heißt, es dürfen keinesfalls Geschenke und Zuwendungen im Zusammenhang mit der Anbahnung, dem Abschluss und der Abwicklung von Geschäftsbeziehungen angeboten oder angenommen werden.

Diese Beschränkung gilt insbesondere für Geschenke und persönliche Vergünstigungen von oder für Vertreter von aktuellen oder potenziellen Kunden, Distributoren, Lieferanten, sonstigen Geschäftspartnern und Wettbewerbern. Diese Beschränkung gilt auch für deren Familienmitglieder, die Familie von EOS Mitarbeitern und Führungskräften und weitere Personen, mit denen wir oder unsere Geschäftspartner enge persönliche Beziehungen unterhalten. Ferner gilt dies auch im Umgang mit Behörden und Behördenvertretern.

Sollte innerhalb von EOS ein Verstoß beobachtet werden, der toleriert wurde, ist dies kein Rechtfertigungsgrund für eigenes Fehlverhalten.

4. Spenden und Sponsoring

Wir dürfen im Rahmen einer Geschäftsbeziehung keine direkten oder auch indirekten Spenden an politische Organisationen oder einzelne Politiker leisten. Spenden außerhalb einer konkreten Geschäftsbeziehung im Bereich des politischen, gesellschaftlichen und sozia-

len Engagements sowie jegliche Art des Sponsorings bedürfen eines Mehrheitsbeschlusses der Geschäftsführung (mindestens 2 Geschäftsführer) und unterliegen den rechtlichen Anforderungen. Spenden und Sponsoring zugunsten anderer, nicht politischer Empfänger dürfen nicht zur Umgehung der vorstehenden Regelung bezüglich politischer Spenden genutzt werden.

5. Einhaltung wettbewerbsrechtlicher Regeln

EOS bekennt sich ohne jede Einschränkung zu den Grundsätzen eines fairen und offenen Wettbewerbs.

Wir halten uns an alle geltenden Kartell- und Wettbewerbsgesetze und treffen keine unerlaubten Absprachen mit Konkurrenten über wirtschaftlich sensible Fragen (wie Preise, Produkte, Geschäftsbedingungen; die kartellrechtswidrige Aufteilung von Kunden, Lieferanten oder Märkte). Auch der Informationsaustausch in informellen Gesprächen, die eine Wettbewerbsbeschränkung bezwecken (sogenanntes „abgestimmtes Verhalten“), sind verboten. Bereits der Anschein eines solchen Geschehens ist zu vermeiden. Diese Wettbewerbsregeln gelten nicht nur für formale Vereinbarungen, sie gelten gleichermaßen für lose, informelle Abmachungen und vertrauliche Absprachen.

Vergleichsanalysen mit Wettbewerbern sind grundsätzlich möglich. Wettbewerbsliche, sensitive Informationen sind jedoch so zu anonymisieren, dass ihre Herkunft nicht mehr identifiziert werden und dadurch ein Ein-

fluss auf das aktuelle Marktgeschehen ausgeschlossen werden kann.

6. Datenschutz und Informationsschutz

Jeder Mitarbeiter, die Geschäftsführung und Führungskräfte hat bei EOS die Grundsätze zum Schutz der Daten von Beschäftigten, Kunden, Lieferanten und sonstigen Drittparteien einzuhalten.

a. Schutz personenbezogener Daten

Zum Schutz personenbezogener Daten ist im Rahmen der jeweils zugewiesenen Tätigkeit die notwendige Sorgfalt anzuwenden. Personenbezogene Daten sind nach gesetzlicher Definition Einzelangaben über persönliche oder sachliche Verhältnisse einer bestimmten oder bestimmbarer natürlichen Person (Betroffener).

Die Erfassung, Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Daten ist nur gestattet, wenn die gesetzlichen Vorschriften eingehalten werden. Personenbezogene Daten dürfen grundsätzlich weder an Dritte, noch an andere Gesellschaften der EOS-Gruppe weitergeleitet werden. Ausnahmen werden gesondert geregelt. Zum Schutz der Daten sind auch technische und organisatorische Maßnahmen gegen unbefugte Zugriffe oder Störungen umgesetzt worden.

b. Datenschutzbeauftragter

EOS definiert Ansprechpartner für den Datenschutz entsprechend der jeweils geltenden Rechtslage des betroffenen Landes bzw. der Region (z. B. EU).

c. Informationsschutz

Verfügbarkeit, Vertraulichkeit und Integrität der EOS IT-Systeme und elektronische Daten sind von herausragender Wichtigkeit. Aus diesem Grund hat EOS ein Information Security Management System (ISMS) nach ISO 27001 initiiert. Ziel dieses Managementsystems ist die sichere Auslegung der internen IT, externer IT-Services (z. B. Cloud) und der angemessene Umgang mit Systemen und Informationen in den EOS Fachbereichen.

Die EOS Leitlinie zur Informationssicherheit gibt dabei generell den Rahmen vor. Dieser wird in weiteren einzelnen ISMS-Richtlinien für die jeweiligen Zielgruppen (u. a. IT-Bereiche, Fachbereiche, externe Dienstleister und Lieferanten) konkretisiert.

Strategische Kunden und Partner geben selbst konkrete Informationssicherheitsanforderungen vor, welche EOS und beteiligte externe Dritte einhalten müssen. Wir sind uns unserer Verantwortung beim Umgang mit Informationen und elektronischen Daten bewusst und unterstützen die Umsetzung der Informationssicherheit nach Kräften. Wir werden zum Thema Informationssicherheit regelmäßig geschult.

Generell gilt, dass Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse von EOS sowie von Kunden und Lieferanten streng vertraulich zu behandeln sind. Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse sind Tatsachen, Erkenntnisse und Unterlagen, die mit dem technischen Betrieb und seinen Abläufen oder mit der wirtschaftlichen Betätigung des Unternehmens im Zusammenhang stehen. Sie sind

nur einem begrenzten Personenkreis zugänglich und bekannt, also nicht offenkundig. Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse sollen nach dem bekundeten Willen des Unternehmens geheim gehalten werden, sofern an ihnen ein berechtigtes Geheimhaltungsinteresse besteht. Wenn eine Offenlegung gegenüber dem Kunden oder Lieferanten erforderlich ist, ist eine entsprechende Vertraulichkeits- bzw. Geheimhaltungsvereinbarung abzuschließen. Wenn dritte Parteien an einem Geschäft beteiligt sind, muss vertraglich gewährleistet sein, dass auch diese die Informationen vertraulich behandeln, die sie in diesem Zusammenhang erhalten. Die Verpflichtung des Mitarbeiters zur Geheimhaltung besteht auch nach dem Ausscheiden aus dem Unternehmen fort, entsprechend der einzelvertraglichen Regelungen. Sie besteht nicht, sofern eine öffentlich rechtliche Auskunftspflicht vorliegt.

Mängel sind dem jeweiligen Vorgesetzten, dem Datenschutzbeauftragten und/oder dem Information Security Officer von EOS mitzuteilen.

7. Leistungen Dritter – Externe Beschäftigungsverhältnisse

Wir benötigen im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit auch externe Arbeitsleistungen Dritter. Die Vertragsbeziehungen mit Externen sind so zu gestalten, dass alle rechtlichen Vorschriften erfüllt werden. Bei Abschluss von Anstellungsverträgen muss gewährleistet sein, dass die anfallenden Sozialversicherungsbeiträge und

Steuern an die entsprechenden zuständigen Stellen abgeführt werden.

Dies gilt auch für die Unterscheidung von Selbstständigen und Arbeitnehmern. Hier sind die Ausgestaltung des jeweiligen Vertragsverhältnisses, vor allem aber die tatsächliche Durchführung entscheidende Faktoren. Es ist unbedingt zu vermeiden, dass eine Arbeitskraft als selbstständig behandelt wird, obwohl sie tatsächlich Arbeiten eines Arbeitnehmers ausführt und somit Scheinselbstständiger wäre. Scheinselbstständigkeit kann auch vorliegen, wenn im Vertrag selbst eine selbstständige Tätigkeit festgelegt ist, sofern die betroffenen Personen wie Arbeitnehmer in den Betrieb von EOS eingegliedert sind. Scheinselbstständigkeit stellt einen Gesetzesverstoß dar und die fehlende Abfuhr von Sozialversicherungsbeiträgen hat schwerwiegende Konsequenzen für EOS. Es ist somit vor Vertragsschluss und Durchführung zu prüfen, ob eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit vorliegt.

Bei der Inanspruchnahme von zeitweiligen Beschäftigten und Arbeitnehmerüberlassungen verpflichtet sich EOS, Verträge mit dem Verleiher mit größter Sorgfalt zu überprüfen. Es ist stets zu prüfen, ob ein Fall erlaubnispflichtiger Arbeitnehmerüberlassung vorliegt. Erlaubnispflichtige Arbeitnehmerüberlassung nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) setzt ein Dreiecksverhältnis zwischen Arbeitgeber (Verleiher), dessen Arbeitnehmer (Leiharbeitnehmer) und Entleiher voraus. Vor allem ist dafür Sorge zu tragen, dass der jeweils branchenübliche Mindestlohn bezahlt wird. In

Deutschland muss für die gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung eine die Tätigkeit umfassende Erlaubnis gemäß § 1 AÜG der Bundesagentur für Arbeit vorliegen.

8. Wahrung der Menschenrechte und Einhaltung fairer Arbeitsbedingungen

EOS achtet die Menschenrechte weltweit. Die Einhaltung der Menschenrechte leiten wir aus unserem unternehmensweiten Werteverständnis ab. Dabei orientieren wir uns an den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (UN Guiding Principles on Business and Human Rights).

EOS sorgt für faire und rechtskonforme Arbeitsbedingungen, ein faires Miteinander von Unternehmensleitung, Mitarbeitern und Arbeitnehmervertretungen und wahrt die grundlegenden Rechte von Arbeitnehmern.

EOS lehnt Diskriminierung und unfaire Behandlung ab. Die Grundsätze der Chancengleichheit und Gleichbehandlung werden unabhängig von Hautfarbe, ethnischer oder sozialer Herkunft, Religion, Alter, Handicap, sexueller Identität, Weltanschauung und Geschlecht gewährleistet. Gemäß den nationalen und internationalen arbeitsrechtlichen Vorschriften duldet EOS keine Diskriminierung im Hinblick auf diese Eigenschaften, keine sexuelle Belästigung und keine sonstige unfaire Behandlung einzelner Personen oder Gruppen.

EOS lehnt illegale Beschäftigungsverhältnisse ab. Jede Form illegaler Beschäftigungsverhältnisse, bei denen die anfallenden Sozialversicherungsbeiträge und Steuern nicht abgeführt werden, ist untersagt. Arbeits- und sozialrechtliche Vorschriften zur Vermeidung illegaler Beschäftigungsverhältnisse sind in allen Ländern ausnahmslos einzuhalten. EOS lehnt insbesondere illegale Beschäftigungsverhältnisse in Form von Zwangs- oder Kinderarbeit ab. Illegale Beschäftigungsverhältnisse oder die Zusammenarbeit mit Partnern, welche solche Beschäftigungsverhältnisse unterhalten, werden unmittelbar beendet.

EOS sorgt für angemessene Vergütung. Eine angemessene Vergütung, die zumindest dem gesetzlich festgelegten nationalen Mindestlohn entspricht, wird gewährleistet.

EOS gewährleistet die Einhaltung der gesetzlichen Arbeitszeiten. Die in der jeweiligen nationalen Rechtsordnung gesetzlich festgelegte maximale Arbeitszeit sowie die dazugehörigen Vereinbarungen werden eingehalten.

EOS unterstützt Tarif- und Vereinigungsfreiheit. EOS erkennt das Recht der Arbeitnehmer an, Gewerkschaften zu bilden, beziehungsweise bestehenden Gewerkschaften beizutreten. Ein Arbeitnehmer darf wegen der Mitgliedschaft in einer Arbeitnehmerorganisation oder Gewerkschaft weder benachteiligt noch bevorzugt werden. EOS und die Arbeitnehmervertretungen gestalten ihre Zusammenarbeit und die Ver-

handlungen auf der Basis des Grundsatzes der vertrauensvollen Kooperation.

Bei Verstößen gegen diese Grundsätze steht den Mitarbeitern der Meldeweg nach Abschnitt VI., Ziffer 2 (Meldung von Verstößen) offen. Entsprechende Verdachtsfälle sind unbedingt und unverzüglich dem jeweiligen Vorgesetzten oder der Compliance-Organisation zur Kenntnis zu bringen.

9. Geistiges Eigentum

Innovationen und das im Unternehmen vorhandene Wissen bilden die Grundlage für unseren unternehmerischen Erfolg. Die Rechte an geistigem Eigentum und deren Schutz vor Nachahmung sind für EOS daher von besonderer Bedeutung. Patente, Handelsmarken, behördliche Zulassungen, Urheberrechte, Geschäftsgeheimnisse und alle dazugehörigen Rechte sowie gesetzlich geschützte Eigentumsrechte sind für unser Geschäft elementar. Um deren Schutz zu gewährleisten, sind die Gesetze zum Schutz des geistigen Eigentums einzuhalten. Neben dem Schutz der eigenen Rechte des Unternehmens ist EOS auch der Beachtung der geistigen Eigentumsrechte Dritter verpflichtet.

Ohne Genehmigung der Geschäftsführung darf geistiges Eigentum der EOS sowie Informationen darüber nicht offengelegt werden. Des Weiteren achten wir streng darauf, dass geistiges Eigentum Dritter geschützt und unter keinen Umständen von der EOS verletzt wird. Daher verwenden wir kein geistiges

Eigentum Dritter ohne deren ausdrückliche vorherige Genehmigung und veröffentlichen oder nutzen keine urheberrechtlich geschützten Informationen ohne die ausdrückliche vorherige Zustimmung des rechtmäßigen Eigentümers eines geistigen Eigentums.

10. Unternehmenseigentum und -vermögen

Alle Mitarbeiter und Führungskräfte haben die Pflicht, mit dem Eigentum und dem Vermögen des Unternehmens zweckmäßig, sparsam und in jeder Hinsicht verantwortungsvoll umzugehen. Die Nutzung von Arbeitsmitteln richtet sich nach den bei EOS geltenden Richtlinien. Diebstahl und Veruntreuung von Unternehmenseigentum werden zur Anzeige gebracht und verfolgt.

11. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

EOS sorgt überall auf der Welt für sichere Arbeitsbedingungen, die den geltenden Vorschriften für Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit entsprechen. Die Sicherheit und die Gesundheit unserer Mitarbeiter hat höchste Priorität.

Um Arbeitsunfälle präventiv zu vermeiden und die Gesundheit der Arbeitnehmer zu schützen, werden Sicherheitsstandards regelmäßig basierend auf Gefährdungsbeurteilungen überprüft. Neue Arbeitsmittel, Tätigkeiten und Arbeitsabläufe werden vor Aufnahme der Arbeit strukturiert in Zusammenarbeit mit den verantwortlichen und betroffenen Mitarbeitern

analysiert und Schutzmaßnahmen identifiziert. Erst nach Berücksichtigung aller möglichen Fehler und Auswahl geeigneter Schutzmaßnahmen werden neue Maschinen in Betrieb genommen.

Mitarbeiter werden regelmäßig über alle einschlägigen Regelungen informiert und unterwiesen. Über ein vielfältiges Angebot an Schulungen und Kursen betreibt EOS ein aktives und präventives Gesundheitsmanagement. Zusätzlich gibt es ein umfassendes Angebot an arbeitsmedizinischen Pflicht- und Angebotsuntersuchungen.

EOS stellt ein dauerhaft gesundes Arbeiten in allen Büroräumen und Technikflächen sicher, beispielsweise durch ergonomische Arbeitsplätze, intelligente Raumkonzepte, barrierefreie Zugänge zu den Gebäuden und ausreichende technische Hilfsmittel.

Für den Umgang mit Gefahrstoffen erstellt EOS gemäß den gesetzlichen Bestimmungen Betriebsanweisungen und Sicherheitsdatenblätter und schult betroffene Mitarbeiter entsprechend. Wo immer nötig wird persönliche Schutzausrüstung zur Verfügung gestellt.

Durch einen effektiv organisierten Brandschutz wird die Gefahr von Bränden und Feuer gemindert. In regelmäßigen Evakuierungs- und Feuerlöschübungen schulen wir unsere Mitarbeiter und halten so ein hohes Maß an Sicherheit und Wachsamkeit aufrecht.

Auf Unfälle reagieren wir mit unserem strukturierten Unfall- und Notfallmanagement. Unsere hohe Zahl an Ersthelfern unterstützt sofort im Notfall. Vordefinierte Notfallpläne ermöglichen einen reibungslosen Ablauf im Störfall und erhöhen die Sicherheit aller Betroffenen.



VI. Aufgaben der Compliance-Organisation

1. Compliance Officer und Compliance Committee

Der Compliance Officer ist zuständig für die Bearbeitung aller Compliance-relevanten Vorgänge innerhalb der EOS. Hierzu gehören insbesondere Entwurf, Schulung und Umsetzung interner Maßnahmen in Anlehnung an den Verhaltenskodex und sonstige Unternehmensrichtlinien sowie die Bearbeitung individueller Compliance-Vorfälle. Der Compliance Officer arbeitet eng mit der Geschäftsführung und den Führungskräften zusammen, prüft Verdachtsfälle und unterstützt die Mitarbeiter bei der Einhaltung der internen Vorgaben.

Zudem ist der Compliance Officer Teil des Compliance Committees, das zusätzlich vierteljährlich relevante Compliance-Themen bewertet.

2. Meldung von Verstößen

Gemäß dieser Richtlinie erkannte Verstöße gegen Gesetze oder unternehmensinterne Richtlinien sind dem jeweiligen Vorgesetzten oder der Compliance-Organisation zu melden.

EOS ernannt zudem einen externen Ombudsmann zur freiwilligen (und wahlweise anonymen) Meldung von Verstößen, die Mitarbeiter nicht mit dem jeweiligen Vorgesetzten oder der Compliance-Organisation besprechen können oder wollen.

Mitarbeiter, die entsprechende Verstöße melden, sind durch EOS zu schützen.



VII. Folgen von Non-Compliance

EOS wird die Einhaltung aller Compliance-relevanten Vorschriften sowohl durch eine unternehmensinterne Revision, als auch, bei expliziter Beauftragung, durch externe Kontrollen überprüfen.

a. Geschäftsführung, Mitarbeiter und Führungskräfte

Für Mitarbeiter, Geschäftsführung und Führungskräfte können Compliance-Verstöße, das heißt Verstöße gegen Gesetze und unternehmensinterne Richtlinien, strafrechtliche, zivilrechtliche und gegebenenfalls arbeitsrechtliche Konsequenzen haben.

Der Handelnde kann gegebenenfalls Schadensersatzansprüchen Dritter ausgesetzt sein. EOS behält sich zudem vor, bei Compliance-relevanten Verstößen eines EOS Mitarbeiters, Geschäftsführers oder einer Führungskraft Schadensersatz zu verlangen. Zudem können Compliance-Verstöße strafrechtliche Konsequenzen, wie Geld- oder Freiheitsstrafe nach sich ziehen.

b. EOS

Neben Schadensersatzansprüchen Dritter besteht die Gefahr von hohen Geldstrafen und kostenintensiven Gerichtsprozessen. Durch den entstehenden Imageverlust bei schwerwiegenden Compliance-Verstößen kann EOS geschädigt werden.

VIII. Schlusswort

EOS ist überzeugt davon, dass alle Mitarbeiter die Wichtigkeit der Regelungen der vorliegenden Compliance-Richtlinie verstehen und vertraut darauf, dass sie diese Verhaltensgrundsätze verinnerlichen und bei ihrer täglichen Arbeit danach handeln und somit von Sanktionen kein Gebrauch gemacht werden muss.



Ansprechpartner

Für Anfragen zu Compliance-Themen ist unser Compliance Officer der erste Ansprechpartner.

EOS GmbH Electro Optical Systems
Robert-Stirling-Ring 1
82152 Krailling
www.eos.info



Dr. Volker Nagel
Head of Global Compliance
Tel.: +49 89 893 36 1272
E-Mail: compliance@eos.info

