

VERHALTENS-KO- DEX

Von ETERNITY SYSTEMS
für ethische Geschäftspraktiken

Ausgabe Oktober 2021

ETERNITY
SYSTEMS





Erklärung der Geschäftsführung zu den Grundsätzen eines ethischen Geschäftsgebarens

Der Ehrgeiz, Maßstab für das Waschen von Mehrwegverpackungen zu sein, bedeutet, in den Schutz der Umwelt sowie in die Verteidigung seiner sozialen und ethischen Verpflichtungen zu investieren, die mit den Zielen des Referenz-Familienaktionärs und den sechs Werten des Konzerns ETERNITY SYSTEMS übereinstimmen.

Das Engagement des Konzerns ETERNITY SYSTEMS für Geschäftsethik zeigt sich in der Bereitschaft zur Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften, in der Definition starker Werte, in einem eindeutigen Bekenntnis zur Korruptionsbekämpfung, aber auch in der Bereitstellung von Instrumenten, die es jedem Mitarbeiter ermöglichen, die Geschäftsethik zu verteidigen und zu bewahren und somit aus Überzeugung verantwortungsvoll zu handeln.

Als Erweiterung der Ethik-Charta des Konzerns ETERNITY SYSTEMS und vor dem Hintergrund regulatorischer und rechtlicher Entwicklungen bietet dieser Verhaltenskodex für Geschäftsethik eine Entscheidungshilfe und ermöglicht es den Mitarbeitern, täglich nach den definierten Prinzipien zu handeln.

Um sicherzustellen, dass das System wirksam ist und seine Ziele erreicht, wurde ein Hinweisgebungsverfahren eingerichtet. Es kann von jedem Beteiligten umgesetzt werden, der feststellt, dass die derzeitigen Lösungsprozesse nicht umgesetzt werden können oder nicht effektiv sind.

Das gesamte System wird den Leitungsorganen mitgeteilt.

Wir bitten Sie, diesen Verhaltenskodex sorgfältig zu lesen, die darin enthaltenen verantwortungsvollen Praktiken umzusetzen und ihn in Ihrem Umfeld bei Ihren täglichen Aktivitäten zu fördern



Die Geschäftsführung von ETERNITY SYSTEMS

Inhaltsverzeichnis

Erklärung der Geschäftsführung zu den Grundsätzen eines ethischen Geschäftsgebarens	2
Anwendungsbereich und allgemeine Grundsätze für Führungskräfte und Mitarbeiter	4
1.1. Personen, für die der Kodex gilt	5
1.2. Nichteinhaltung des Kodex und Sanktionen	6
1.3. Mitteilungen über Verstöße gegen den Verhaltenskodex	7
Grundregeln	
2.1. Bekämpfung von Korruption und Einflussnahme	9
2.3 Geschenke und Einladungen	15
2.4 Mäzenatentum und Sponsoring	17
2.5 Interessenskonflikt	17
2.6 Interessenvertretung (oder Lobbying)	19
2.7 Einhaltung der Verfahren zur Kontrolle des Rechnungswesens	20
2.8 Wettbewerbswidrige Praktiken	20
2.9 Diskriminierung	21
2.10 Vertraulichkeit	21
Sonstige Verpflichtungen zur Risikoprävention	27
3.1 Pflicht zur Bewertung Dritter	25
3.2 Pflicht zur Teilnahme an der vorgeschlagenen Fortbildung	26
Überwachung und ständige Verbesserung	27

1

Anwendungsbe- reich und allge- meine Grundsätze für Führungskräfte und Mitarbeiter

1.1. Personen, für die der Kodex gilt

Der Verhaltenskodex (im Folgenden „Kodex“) gilt in seiner Gesamtheit für alle Führungskräfte und Mitarbeiter – unabhängig davon, ob sie durch einen Arbeitsvertrag gebunden sind oder nicht – die in einem Unternehmen arbeiten, an denen ETERNITY SYSTEMS direkt oder indirekt eine Mehrheitsbeteiligung hält, sowie für die Stakeholder des Konzerns.

Zu den Mitarbeitern, die keinen Arbeitsvertrag haben, gehören insbesondere: Leiharbeiter, Praktikanten, Auszubildende und externe Dienstleister, die in einem oder mehreren Unternehmen des Konzerns ETERNITY SYSTEMS tätig sind.

Der Einfachheit halber werden alle diese natürlichen Personen in diesem Kodex als „Mitarbeiter“ bezeichnet.

Der Kodex wird von den Standortleitern oder Landesdirektoren in enger Zusammenarbeit mit den lokalen Personalabteilungen verbreitet.

Jeder Mitarbeiter, egal in welchem Land, muss persönlich die Regeln, Grundsätze und Leitlinien dieses Kodex einhalten. Von jedem Mitarbeiter wird erwartet, dass er sich bei seiner Tätigkeit innerhalb des Konzerns ethisch korrekt verhält und nichts tut, was gegen die in diesem Kodex festgelegten Regeln verstößt.

Da dieses Dokument jedoch nicht alle möglichen Situationen abdecken kann, entbindet es nicht von der Notwendigkeit, das eigene Urteilsvermögen und **den gesunden Menschenverstand einzusetzen**. Bei Fragen zur Anwendung des Kodex kann sich jeder Mitarbeiter an seinen direkten Vorgesetzten, den Personalleiter des Unternehmens, dem er unterstellt ist, oder einen anderen Vorgesetzten seiner Wahl wenden.

Jeder ist aufgefordert, sich regelmäßig mit dem Verhaltenskodex zu befassen, der im Rahmen eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses regelmäßig überprüft und erforderlichenfalls geändert wird.

Wenn Sie vor einer ethischen oder geschäftlichen Entscheidung stehen, sollten Sie Ihren direkten Vorgesetzten, einen anderen Vorgesetzten oder jemanden aus der Personalabteilung um Rat fragen.

Darüber hinaus steht den Mitarbeitern ein internes Warnsystem zur Verfügung, über das sie ihre Bedenken äußern können.

1.2. Nichteinhaltung des Kodex und Sanktionen

ETERNITY SYSTEMS toleriert keine Abweichung vom Verhaltenskodex.

Jeder Mitarbeiter, der die Grundsätze dieses Kodex nicht beachtet, wird persönlich haftbar gemacht und kann nach Maßgabe der für ihn geltenden Geschäftsordnung oder seines Arbeitsvertrags im Einzelfall disziplinarisch bestraft werden. Die Bestimmungen der Geschäftsordnung über Art und Umfang der Sanktionen gelten nicht für Leiharbeiter und Praktikanten sowie für Dienstleister außerhalb des Konzerns ETERNITY SYSTEMS.

Jeder Dritte im Konzern, der im Namen von ETERNITY SYSTEMS handelt und sich nicht an die Richtlinien dieses Kodex hält, wird gegebenenfalls vertraglich haftbar gemacht und riskiert die sofortige, vertragsgemäße und ausschließlich für ihn nachteilige Beendigung zu den Konzernunternehmen oder im Falle der Fortführung der Geschäftsbeziehung zumindest die Durchführung von Maßnahmen zur Behebung des Verstoßes, und dies ohne vorherige Ankündigung oder Entschädigung

Je nach Art des Verstoßes gegen die ethischen Regeln können gegen den schuldigen Mitarbeiter oder Dritten auch rechtliche, zivilrechtliche oder strafrechtliche Schritte in Frankreich und/oder im Ausland eingeleitet werden, insbesondere im Falle von Korruption.

1.3. Mitteilungen über Verstöße gegen den Verhaltenskodex

Verstöße gegen den Kodex werden dem direkten Vorgesetzten, einem Manager oder der Personalabteilung gemeldet.

Darüber hinaus steht den Mitarbeitern ein internes Warnsystem zur Verfügung, über das sie Verhaltensweisen oder Situationen melden können, die gegen diesen Kodex verstoßen. Es ermöglicht auch die Meldung von Verdachtsfällen von Korruption oder Einflussnahme sowie von schwerwiegenden Gesetzesverstößen, Verbrechen oder Vergehen in völliger Vertraulichkeit über die entsprechende URL <https://mtsystems.integrityline.com/> oder die Telefon-Hotline.¹ Es wird darauf hingewiesen, dass die Nutzung dieses Systems nicht obligatorisch ist. Es handelt sich um ein ergänzendes System. Dieses System soll nicht die herkömmlichen internen Kommunikationskanäle ersetzen, d. h. die Kontaktaufnahme mit Ihrem Vorgesetzten, möglicherweise mit einem anderen Vorgesetzten oder mit jemandem aus der Personalabteilung, der für die Bearbeitung dieser Meldungen zuständig ist. Jede Nichtbeachtung einer nachgewiesenen Meldung kann ein Fehlverhalten darstellen, das geahndet wird.

ETERNITY SYSTEMS verpflichtet sich zur Anwendung und Durchsetzung der gesetzlichen Bestimmungen zum Schutz von Hinweisgebern, die in gutem Glauben und uneigennützig Verstöße gegen diesen Kodex, von denen sie persönlich Kenntnis haben, melden oder offenlegen.

ETERNITY SYSTEMS wird nicht akzeptieren, dass jemand einen Hinweis behindert oder Vergeltungs-, Diskriminierungs- oder Disziplinarmaßnahmen gegen einen Mitarbeiter ergreift, der diese Hinweismöglichkeiten in gutem Glauben genutzt hat.

Umgekehrt kann jeder, der wissentlich falsche Angaben macht, mit Sanktionen, auch gerichtlichen, rechnen.

¹ Telefon-Hotline nur für die USA und Kanada verfügbar

2

Grundregeln

2.1. Bekämpfung von Korruption und Ein- flussnahme

In Übereinstimmung mit dem Global Compact der Vereinten Nationen und internationalen Konventionen hat sich ETERNITY SYSTEMS verpflichtet, Korruption und Einflussnahme zu bekämpfen und in allen Ländern, in denen das Unternehmen tätig ist und Beziehungen unterhält, ein Anti-Korruptionsprogramm umzusetzen.

Unter keinen Umständen darf ETERNITY SYSTEMS bei seinen Geschäften, in seinen Beziehungen zu öffentlichen oder privaten Partnern oder in seinen Beziehungen zu Kunden Bestechung einsetzen.

2.1.1. Korruption

Korruption liegt vor, wenn eine Person unberechtigterweise jederzeit direkt oder indirekt Angebote, Versprechungen, Geschenke, Zuwendungen oder Vorteile jeglicher Art für sich selbst oder für eine andere Person erbittet oder annimmt, um eine Handlung vorzunehmen oder vornehmen zu lassen, zu verzögern oder zu unterlassen, die direkt oder indirekt in den Bereich ihrer Funktion, ihres Auftrags oder ihres Mandats fällt oder durch ihre Funktion, ihren Auftrag oder ihr Mandat erleichtert wird.

An der Korruption sind sowohl der Bestechende (aktive Bestechung) als auch der Bestochene (passive Bestechung) beteiligt.

Die Korruptionsdelikte zielen auf:

- Korruption im öffentlichen Bereich, d.h. wenn der korrumpierte oder potenziell korrumpierte Akteur in Frankreich, im Ausland oder im Rahmen einer internationalen Organisation die Eigenschaft eines öffentlich Bediensteten hat oder Vertreter der öffentlichen Hand ist (hohe Beamte, die eine Funktion in der französischen, ausländischen oder internationalen Gerichtsbarkeit innehaben),

Militärs, Beamte, öffentliche oder ministerielle Angestellte, Bürgermeister, Präfekten, Notare) oder Inhaber eines Abgeordnetenmandats), und;

- Korruption im Privatbereich, bei der es sich bei dem bestochenen oder potenziell bestochenen Akteur nicht um einen öffentlich Bediensteten handelt, sondern z. B. um den Leiter eines privatwirtschaftlichen Unternehmens oder eine dort beschäftigte Person.

2.1.2 Einflussnahme

ETERNITY SYSTEMS bestraft auch die (aktive oder passive) Einflussnahme, d. h. den Missbrauch oder die missbräuchliche Ausnutzung des eigenen tatsächlichen oder vermeintlichen Einflusses, um Auszeichnungen, Aufträge, Verträge oder andere günstige Entscheidungen von einer Person zu erhalten, die in Frankreich oder in einem ausländischen Staat oder in einer internationalen öffentlichen Organisation Vertreter der öffentlichen Hand ist, mit einem öffentlichen Auftrag betraut ist oder ein Abgeordnetenmandat innehat.

Während der Straftatbestand der Korruption sich auf einen Entscheidungsträger bezieht, der sich eine Handlung seines Amtes oder durch sein Amt ermöglichte Handlung bezahlen lässt, setzt der Straftatbestand der Einflussnahme voraus, dass die Person sich ihre Eigenschaft, ihren tatsächlichen oder vermeintlichen Einfluss auf einen Dritten bezahlen lässt, damit dieser eine Entscheidung trifft.

An der Einflussnahme sind drei Akteure beteiligt:

- der „Nutznießer“ des unrechtmäßig erlangten Vorteils;
- der „Vermittler“, der seinen tatsächlichen oder vermeintlichen Einfluss auf denjenigen, der die Entscheidungsbefugnis hat, monetär ausnutzt und missbraucht.
- die „Zielperson“, bei der es sich um einen Vertreter der öffentlichen Hand handelt, der in Frankreich oder in einem ausländischen Staat oder innerhalb einer öffentlichen internationalen Organisation mit einem öffentlichen Auftrag betraut ist oder der Inhaber eines Abgeordnetenmandats ist und der die Entscheidungsbefugnis besitzt und dessen Integrität nicht in Frage gestellt ist.

Korruption oder Einflussnahme können unabhängig davon, ob sie in Frankreich oder im Ausland begangen werden, mit sehr strengen strafrechtlichen Sanktio-

nen geahndet werden. Sie können ETERNITY SYSTEMS auch erheblichen verwaltungs- und strafrechtlichen Sanktionen sowie Image- und Reputationsrisiken aussetzen.

2.1.3. Grundsätze und Regeln

Die Mitarbeiter dürfen sich nicht an Korruption oder Einflussnahme (aktiv oder passiv) beteiligen und keine Vermittler wie Vertreter, Berater, Vertriebshändler oder andere Geschäftspartner zum Zwecke solcher Handlungen einsetzen.

Mitarbeiter, die mit Dritten in Kontakt stehen, sind am meisten gefährdet, insbesondere diejenigen, die Verbindungen zu öffentlichen Dritten (Verwaltungen usw.) stehen. Doch nicht nur diese, es kann sich auch um Privatpersonen handeln, wie z. B. Manager oder Mitarbeiter von Kunden, Lieferanten oder Partnern.

Die von ETERNITY SYSTEMS gesetzten Ziele sollten niemals als Aufforderung verstanden werden, gegen die Regeln zu verstoßen, um beispielsweise einen Vertrag oder einen Bonus zu erhalten.

Die Mitarbeiter sollten auch gegenüber ihren Mittelsmännern wachsam sein, damit diese den Druck, den ein Mitarbeiter auf sie ausübt, nicht als Aufforderung zur Korruption verstehen, um etwas für ETERNITY SYSTEMS zu erhalten (z. B. eine Zollabfertigung, eine Genehmigung einer öffentlichen Verwaltung, eine öffentliche oder private Bescheinigung usw.), und dies insbesondere in Hochrisikoländern.

Sie müssen auch ihr Verhalten anpassen, wenn sie mit Personen in Kontakt kommen, die für eine Kontrolle oder ein Audit von MT-System zuständig sind (unabhängig davon, ob es sich um öffentliche oder private Personen handelt). Bei Genehmigungs- und Zulassungsanträgen sollten persönliche Gespräche nach Möglichkeit vermieden und schriftliche Anträge bevorzugt werden.

Daher ist den Arbeitnehmern untersagt,

- Bestechungsgelder anzunehmen oder zu zahlen oder illegale Zahlungen zu leisten oder in Empfang zu nehmen;

- Geld, Geschenke, Einladungen oder andere Vorteile einem Bediensteten in Frankreich, im Ausland oder in einer internationalen Organisation anzubieten, der Beamter, Vertreter der öffentlichen Hand oder Inhaber eines Abgeordnetenmandats ist;
- in Frankreich oder im Ausland den Bitten oder Forderungen einer Person, die Vertreterin der öffentlichen Hand ist oder mit einem öffentlichen Auftrag betraut wurde, nachzukommen, eine unberechtigte Summe an diese Person zu zahlen, insbesondere um die Erlangung von Genehmigungen oder Verwaltungspapieren, auf die ETERNITY SYSTEMS Anspruch hat, zu gewährleisten, zu erleichtern oder zu beschleunigen (z. B. Beantragung einer Genehmigung, Zollabfertigung).
- im Rahmen einer Geschäftsbeziehung oder einer Sponsorentätigkeit einer öffentlichen oder privaten Person Vorteile jeglicher Art anzubieten, die als unverhältnismäßig angesehen werden oder den örtlichen Gesetzen und Gepflogenheiten zuwiderlaufen, oder solche Vorteile anzunehmen.
- einen Vermittler zu beauftragen, dessen guter Ruf nicht erwiesen ist und/oder bei dem die Vergütung nicht einer identifizierbaren Leistung entspricht oder nicht korrekt abgerechnet wird.

Wenn eine Person sich in einer riskanten Situation befindet, sollte sie sich fragen:

- Werden die Gesetze und Vorschriften beachtet?
- Steht dies im Einklang mit dem Kodex und den Interessen des Unternehmens?
- Geschieht dies ohne Eigennutz?
- Würde ich mich wohl fühlen, wenn mir meine Entscheidung mitgeteilt würde?
- Könnte das Image von ETERNITY SYSTEMS beschädigt werden, wenn meine Entscheidung bekannt gemacht wird?
- Wie würde meine Entscheidung in 5 Jahren wahrgenommen werden?

Wenden Sie sich im Zweifelsfall an Ihren direkten Vorgesetzten oder einen anderen Vorgesetzten, der sich mit den örtlichen Personalabteilungen in Verbindung setzen wird.

Darüber hinaus ist es ratsam, im Falle eines Vorschlags einer dritten Partei, bei dem es sich um einen Akt der Bestechung oder der Einflussnahme handelt oder zu handeln scheint, so weit wie möglich:

- sie an die Existenz dieses Kodex zu erinnern;
- sie zu bitten, ihre Kontaktdaten und ihr Anliegen schriftlich zu übermitteln;

- sich an ihren direkten Vorgesetzten oder eine Führungskraft zu wenden, damit die Situation untersucht und gegebenenfalls Maßnahmen gegen die dritte Partei ergriffen werden können.

Darüber hinaus setzen die Mitarbeiter diesen Kodex und die Richtlinien und Verfahren von ETERNITY SYSTEMS um, damit dem Risiko von Bestechung und Einflussnahme vorgebeugt wird.

Sie berücksichtigen in angemessener Weise das Risiko von Korruption und Einflussnahme bei ihren verschiedenen Tätigkeiten (Kauf, Verkauf, Lobbying usw.) und Projekten, unabhängig davon, ob es sich um Routineaufgaben handelt oder nicht.

Jeder Mitarbeiter ist aufgerufen, sich aktiv an der ständigen Verbesserung dieser Maßnahmen zu beteiligen, indem er insbesondere seine Vorgesetzten über das Vorhandensein von Risiken oder Situationen informiert, die noch nicht Gegenstand von Präventivmaßnahmen waren. Schließlich müssen die am stärksten gefährdeten Mitarbeiter, denen eine Schulung zur Prävention dieser Risiken angeboten wird, diese auch wahrnehmen und an ihre Teams weitergeben.

Die betroffenen Mitarbeiter, die mit den wichtigsten Partnern von ETERNITY SYSTEMS in Kontakt stehen, seien es Kunden und Lieferanten, Dienstleister, Subunternehmer oder Vermittler, wenden die Vertragspolitik des Konzerns an und stellen sicher, dass diese die Ethik-Charta des Konzerns ETERNITY SYSTEMS und die Prinzipien des Global Compact einhalten, die Grundsätze des guten Geschäftsgebarens respektieren und sich aktiv darum bemühen, dass ihre Mitarbeiter diese befolgen, insbesondere im Hinblick auf die Korruptionsprävention. ETERNITY SYSTEMS erwartet von seinen Stakeholdern, dass sie Maßnahmen ergreifen, um ihr Risiko von Korruption und Bestechung zu kontrollieren. ETERNITY SYSTEMS verlangt von seinen Lieferanten das Einverständnis, sich in diesen Punkten auditieren zu lassen

2.2 Erleichterungszahlungen

2.2.1 Definition

Erleichterungszahlungen sind inoffizielle Zahlungen (im Gegensatz zu den rechtmäßigen und offiziellen Zöllen und Steuern), die geleistet werden, um die Erledigung rechtmäßiger Verwaltungsverfahren oder Formalitäten wie die Zollabfertigung zu erleichtern oder zu beschleunigen.

2.2.2 Grundsätze und Regeln

ETERNITY SYSTEMS akzeptiert keine Schmiergelder, es sei denn, es liegt ein zwingender Grund vor, der die Gesundheit oder Sicherheit des betreffenden Mitarbeiters gefährden würde.

2.3 Geschenke und Einladungen

2.3.1 Was sind Geschenke und Einladungen?

Im Gegensatz zu Geld oder dessen Gegenwert (Geschenkgutscheine) oder Darlehen ist ein Geschenk eine Sachleistung, die jemand als Zeichen der Wertschätzung oder Freundschaft gibt, ohne eine Gegenleistung zu erwarten.

2.3.2 Grundsätze und Regeln

Die Verbesserung der Geschäftspraktiken schließt den Austausch von Geschenken und Einladungen nicht aus (abgesehen von verbotenen Praktiken gegenüber öffentlichen Vertretern, Inhabern von öffentlichen Ämtern oder Abgeordnetenmandaten in Frankreich oder im Ausland).

Alle betreffenden Mitarbeiter müssen ihre Vorgesetzten über den Erhalt oder das Angebot eines Geschenks oder einer Einladung informieren.

Die Geschenke:

- dürfen einen symbolischen Wert nicht überschreiten
- müssen den örtlichen Geschäftspraktiken und dem geltenden Recht entsprechen,
- dürfen nicht geeignet sein, das Image oder den Ruf des Konzerns durch ihren sittenwidrigen Charakter und/oder übermäßigen Wert zu schädigen, und sie dürfen keine moralischen oder finanziellen Verpflichtungen für den Empfänger mit sich bringen. Dabei kann es sich beispielsweise um normale Höflichkeit- oder Bewirtschaftungsleistungen handeln (einschließlich Erfrischungen, Mahlzeiten, Unterbringung), die jedoch keinesfalls als Gefälligkeitshandlungen oder Bevorzugung angesehen werden dürfen.

Darüber hinaus müssen Geschenke und Einladungen:

- selten bleiben,
- nicht immer an denselben Begünstigten oder dieselben Begünstigten gerichtet sein
- und dürfen niemals in Bargeld oder dessen Gegenwert (Gutscheine usw.) gezahlt werden.

Jeder Mitarbeiter darf weder für sich selbst noch für andere Personen Geschenke, Gefälligkeiten, Einladungen oder andere Vorteile von Personen oder Organisationen, zu denen er geschäftliche Beziehungen unterhält (oder unterhalten hat), annehmen oder erbitten, welche die Unparteilichkeit bei der Wahrnehmung seiner Aufgaben beeinflussen (oder den Anschein erwecken) oder eine Belohnung für seine Tätigkeit darstellen könnten (oder den Anschein erwecken).

2.4 Mäzenatentum und Sponsoring

Durch Mäzenatentum und Sponsoring kann der Konzern ETERNITY SYSTEMS eine Wohltätigkeitsorganisation, eine soziale, kulturelle oder sportliche Aktion finanziell oder materiell unterstützen, um seine Werte zu vermitteln und zu fördern.

Mäzenatentum und Sponsoring können von den Ländern im Rahmen ihrer Tätigkeit frei ausgeübt werden, sofern sie nicht im Widerspruch zu den geltenden Gesetzen und Vorschriften stehen, mit der Kommunikationspolitik des Konzerns vereinbar sind und dem Image und dem Ruf des Konzerns nicht schaden. In jedem Fall müssen die Mitarbeiter und Einheiten des Konzerns sicherstellen, dass geleistete Spenden oder Finanzierungen keine anderen Ziele als die Förderung der oben genannten Werke oder Maßnahmen verfolgen.

2.5 Interessenskonflikt

Jeder sollte Situationen vermeiden, in denen persönliche Interessen mit denen von ETERNITY SYSTEMS in Konflikt geraten und dem Konzern schaden könnten. In den Beziehungen zu den verschiedenen Partnern des Konzerns muss sich jeder von Objektivität leiten lassen. Solche Beziehungen sollten nicht von persönlichen Elementen bestimmt oder beeinflusst werden; es liegt an jedem Einzelnen, dafür zu sorgen, dass diese Objektivität in den fortbestehenden Beziehungen gewahrt bleibt.

Die Mitarbeiter sind verpflichtet, jeden tatsächlichen oder potenziellen Interessenkonflikt ihrem direkten Vorgesetzten oder gegebenenfalls einem anderen Vorgesetzten oder einem Mitarbeiter der Personalabteilung mitzuteilen, damit der Konzern in der Lage ist, ihn zu verhindern oder zu lösen.

2.6 Interessenvertretung (oder Lobbying)

2.6.1 Definition

Interessenvertretung (oder Lobbying) ist die Beeinflussung einer öffentlichen Entscheidung, insbesondere des Inhalts eines Gesetzes oder einer Rechtsvorschrift, durch die Aufnahme einer Kommunikation mit einer öffentlichen Person (einem Beamten, Vertreter der öffentlichen Hand oder Inhaber eines Abgeordnetenmandats).

2.6.2 Regeln und Grundsätze

Maßnahmen, die ergriffen werden, um die Aktivitäten des Konzerns bekannt zu machen, müssen in Bezug auf die vertretenen Interessen transparent, fair und respektvoll durchgeführt werden.

Jede Person, die Lobbyarbeit betreibt, hat zu unterlassen:

- die Lieferung von Informationen, die absichtlich unvollständig oder ungenau sind und damit irreführend sein können, an Personen des öffentlichen Lebens;
- das Ergreifen von Maßnahmen, um mit betrügerischen oder unlauteren Mitteln Informationen oder Dokumente zu erhalten.

2.7 Einhaltung der Verfahren zur Kontrolle des Rechnungswesens

Der Konzern muss sicherstellen, dass ihre Buchhaltungsabteilungen, internen und/oder externen Prüfer und alle Stellen, die für die Überwachung und Kontrolle der Einhaltung der Verfahren zur Erstellung und Verarbeitung von Buchhaltungs- und Finanzinformationen zuständig sind, bei ihren Kontrollen auf die Verschleierung korrupter Praktiken in den Büchern, Aufzeichnungen und Konten achten.

Diejenigen, die mit der Durchführung oder Überwachung von Kontrollen des Rechnungswesens (Audits, Bescheinigung von Abschlüssen) betraut sind, müssen besonders wachsam sein.

2.8 Wettbewerbswidrige Praktiken

Der Konzern ETERNITY SYSTEMS verbietet insbesondere die Beteiligung an Preiskartellen, an Vereinbarungen zur Gebiets- oder Kundenaufteilung und ganz allgemein an allen Praktiken, die eine Behinderung des freien Wettbewerbs bewirken, insbesondere solche, die darauf abzielen, einen Wettbewerber aus dem Markt zu drängen oder den Marktzugang für neue Wettbewerber mit illegalen Mitteln zu beschränken.

2.9 Diskriminierung

Der Konzern ETERNITY SYSTEMS setzt sich für die Vielfalt seiner Mitarbeiter ein. Er verpflichtet sich, in allen Ländern keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung in Arbeitsverhältnissen und -bedingungen zuzulassen, unter anderem aufgrund von Alter, Hautfarbe, Familienstand, Behinderung, Nationalität, sexueller Orientierung, ethnischer oder sozialer Herkunft, Religion und Geschlecht. Diese Antidiskriminierungspolitik gilt nicht nur bei der Einstellung, sondern für die gesamte berufliche Laufbahn.

Alle Mitarbeiter müssen sicherstellen, dass ihre Handlungen nicht die Rechte und die Würde ihrer Kollegen verletzen, ihre körperliche oder geistige Gesundheit beeinträchtigen oder ihre berufliche Zukunft gefährden.

Jeder Mitarbeiter ist loyal, sorgt für gute Beziehungen zu seinen Kollegen und unterlässt Diskriminierung und sexistische Äußerungen.

2.10 Vertraulichkeit

2.10.1 Grundsätze

Die Wahrung der Vertraulichkeit durch die Mitarbeiter garantiert die Integrität von ETERNITY SYSTEMS und gewährleistet die Aufrechterhaltung vertrauensvoller Beziehungen zu den verschiedenen Partnern.

Daher muss jeder Mitarbeiter dafür sorgen, dass alle Informationen und das Know-how von ETERNITY SYSTEMS streng vertraulich behandelt werden und dass jede Person auf ihrer Ebene geeignete Maßnahmen ergreift, um die Vertraulichkeit der Informationen des Unternehmens zu gewährleisten (Verteilung, Vervielfältigung, Speicherung).

Darüber hinaus dürfen Informationen, die Mitarbeiter des Konzerns ETERNITY SYSTEMS erhalten, weder direkt noch indirekt für persönliche Anlagezwecke verwendet werden.

In gleicher Weise müssen die Mitarbeiter vertrauliche Informationen unserer Partner schützen.

2.10.2 Definition

Vertrauliche Informationen sind nicht-öffentliche Informationen von ETERNITY SYSTEMS oder seinen Stakeholdern. Dies können sein:

- technische Informationen (industrielles Know-how, technische Verfahren usw.)
- kommerzielle Informationen (Handels- und Marketingpolitik usw.)
- vertrauliche wirtschaftliche und finanzielle Informationen (unveröffentlichte Ergebnisse, Vergütungen, Geschäftsprognosen usw.)
- strategische und organisatorische Informationen (Übernahmen, F&E, Innovation, Organigramme usw.)
- Informationen, die personenbezogene Daten enthalten, alle Informationen, die sich auf eine natürliche Person - z.B. einen Mitarbeiter, einen Partner oder einen Kunden - beziehen, die direkt oder indirekt identifiziert oder identifizierbar ist.

2.10.3 Pflichten

Unabhängig davon, woher die vertraulichen Informationen stammen, müssen die Mitarbeiter folgende Grundsätze beachten:

- keine Informationen vertraulicher Art weitergeben oder Dritten zugänglich machen;
- vertrauliche Daten von Partnern streng vertraulich und mit mindestens dem gleichen Schutzniveau wie die vertraulichen Informationen von ETERNITY SYSTEMS behandeln;
- Einsatz aller erforderlichen Mittel, um die physische Sicherheit und Integrität vertraulicher Informationen zu gewährleisten;
- Wenn die Informationen personenbezogene Daten enthalten, müssen die entsprechenden Verfahren befolgt werden.

Diese Vertraulichkeitsverpflichtung hindert jedoch einen Hinweisgeber im Sinne des Gesetzes nicht daran, eine Offenlegung in Form eines Hinweises vorzunehmen, sofern diese Offenlegung zur Wahrung der betreffenden Interessen notwendig und verhältnismäßig ist und er oder sie das für das Hinweisgebersystem von ETERNITY SYSTEMS geltende Verfahren einhält.

3

Sonstige Verpflichtungen zur Risikoprävention

3.1 Pflicht zur Bewertung Dritter

3.1.1. Bewertung der Integrität externer Akteure

Die Integrität der Stakeholder von ETERNITY SYSTEMS, einschließlich Kunden, Lieferanten, Dienstleistern, Vertretern, Vermittlern und Kunden, muss von den Mitarbeitern von ETERNITY SYSTEMS besonders beachtet werden, insbesondere vor dem Eingehen einer Beziehung, aber auch in deren Verlauf.

Je nach Wichtigkeit und Risiko des Stakeholders setzt der zuständige Mitarbeiter die entsprechenden Richtlinien und Verfahren um, um diese Integrität zu gewährleisten.

3.1.2. Bewertung der Wachsamkeit der Stakeholder

ETERNITY SYSTEMS setzt einen Überwachungsplan für seine gesamte Organisation um, der darauf abzielt, die Risiken von Menschenrechtsverletzungen, Verletzungen der Grundfreiheiten, Verletzungen der Gesundheits- und Sicherheitsrechte von Personen sowie Umweltschäden zu erkennen und zu verhindern, auch im Rahmen seiner Beziehungen zu seinen Subunternehmern, Lieferanten und Dienstleistern.

Je nach Wichtigkeit und Risiko des Stakeholders führt der Mitarbeiter Verfahren ein, um die Situation von Unterauftragnehmern, Lieferanten und Dienstleistern, zu denen eine Geschäftsbeziehung besteht, zu bewerten, um sicherzustellen, dass diese Personen:

- Grundsätze fördern, die denjenigen unserer Ethik-Charta und des Global Compact der Vereinten Nationen entsprechen
- Maßnahmen ergreifen, um die Risiken von Menschenrechtsverletzungen, Verletzungen der Grundfreiheiten, Verletzungen der Rechte auf Gesundheit und Sicherheit sowie Umweltschäden innerhalb ihrer Organisationen zu **erkennen und zu verhindern**.

3.2 Pflicht zur Teilnahme an der vorgeschlagenen Fortbildung

Führungskräfte, Aufsichtsräte und Mitarbeiter der Unternehmen des Konzerns ETERNITY SYSTEMS müssen mit den Anforderungen dieses Kodex vertraut sein.

Führungskräfte, Aufsichtsräte und Mitarbeiter der Unternehmen des Konzerns ETERNITY SYSTEMS, denen Schulungen zur Anwendung dieses Kodex angeboten werden, sind verpflichtet, an diesen teilzunehmen und die Grundsätze in ihren Unternehmen und Teams weiterzugeben.

4 Überwachung und ständige Verbesserung

Es liegt in der Verantwortung jedes Mitarbeiters, diesen Kodex umzusetzen. Die Vorgesetzten müssen überprüfen, ob die Praktiken eingehalten werden.

Darüber hinaus muss jeder Mitarbeiter im Rahmen einer verantwortungsvollen Vorgehensweise seinen Vorgesetzten oder anhand des eingerichteten Hinweisgeberversfahrens völlig transparent auf Situationen hinweisen, die nicht berücksichtigt werden.

Dieser Kodex wird vor dem Hintergrund von Änderungen bei der Risikoabbildung und neuen Praktiken aktualisiert.

Die Wirksamkeit des Kodex wird bewertet und die Leitungsorgane werden regelmäßig über das Follow-up und die Weiterverfolgung von Hinweisen unterrichtet.