



UNTERNEHMENSGRUNDSÄTZE

Grundsatzerklärung zu Menschenrechten

Verantwortung im Unternehmen und in der Lieferkette

Die EMOS Software GmbH achtet die Würde und Rechte aller Menschen, die von ihrer Geschäftstätigkeit betroffen sein können. Diese Erklärung legt die Grundsätze unserer Menschenrechtsstrategie und den vorgesehenen Rahmen für Risikoerkennung, Prävention, Abhilfe und die Bearbeitung von Beschwerden fest.

In diesem Dokument

Bekenntnis und Verantwortung	2
Risiken Technologie und Lieferkette	3
Abhilfe Beschwerden und Weiterentwicklung	4

Herausgeber

EMOS Software GmbH
Lateinschulgasse 15 · 94469 Deggendorf
emos@emos.de · +49 89 54558 119

Geschäftsführer Benjamin Artinger
Amtsgericht Deggendorf · HRB 2776

1 Unser Bekenntnis

Wir orientieren unser Handeln an der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und den grundlegenden Arbeitsprinzipien der Internationalen Arbeitsorganisation. Wir bekennen uns insbesondere zum Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit, zur Nichtdiskriminierung, zu sicheren Arbeitsbedingungen und zur Vereinigungsfreiheit.

Diese Grundsätze beziehen sich auf unsere eigenen Tätigkeiten und unsere Geschäftsbeziehungen. Unsere Verantwortung umfasst insbesondere Mitarbeitende, externe Fachkräfte, Beschäftigte von Lieferanten und Personen, deren Daten oder Rechte durch unsere IT-Leistungen berührt werden können. Wir erwarten auch von unseren Partnern die Achtung dieser Rechte.

Die Erklärung beschreibt den Anspruch und die nach Freigabe umzusetzenden Verfahren. Sie enthält keine Aussage über eine gesetzliche Berichtspflicht oder eine unmittelbare Anwendbarkeit des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes auf EMOS. Soweit gesetzliche Pflichten bestehen, sind sie zusätzlich zu erfüllen.

2 Verantwortung und Verankerung

Die Geschäftsführung verantwortet die Menschenrechtsstrategie, die Zuweisung operativer Aufgaben und die Prüfung ihrer Wirksamkeit. Führungskräfte setzen die Anforderungen in ihren Bereichen um. Einkauf, Personal und Projektverantwortliche berücksichtigen menschenrechtliche Risiken in ihren Entscheidungen.

Mitarbeitende werden über diese Grundsätze und die für ihre Tätigkeit relevanten Risiken informiert. Vertiefende Unterweisungen richten sich nach Aufgaben und Schutzbedarf. Hinweise auf Missstände dürfen nicht übergangen werden. Entscheidungen und Maßnahmen sind nachvollziehbar zu dokumentieren.

3 Menschenrechte im eigenen Unternehmen

Wir lehnen jede Form von Ausbeutung, Zwangsarbeit, Menschenhandel und unzulässiger Kinderarbeit ab. Arbeitsbedingungen müssen transparent und rechtmäßig sein. Vergütung, Arbeitszeiten, Ruhezeiten und Urlaub entsprechen mindestens den jeweils verbindlichen Anforderungen; wir streben faire und marktgerechte Bedingungen an.

Wir achten Chancengleichheit, die persönliche Würde und das Recht auf rechtmäßige Interessenvertretung. Diskriminierung, Belästigung, Gewalt und Mobbing sind untersagt. Ein gesundheitsgerechtes Arbeitsumfeld umfasst auch ergonomische Bildschirmarbeit und den Schutz vor übermäßiger psychischer Belastung.

4 Besondere Verantwortung als IT-Unternehmen

Der Schutz von Privatsphäre und personenbezogenen Daten ist ein zentraler Bestandteil unserer Verantwortung. Daten sind rechtmäßig, zweckgebunden und auf das erforderliche Maß begrenzt zu verarbeiten. Betroffenenrechte sind nach den gesetzlichen Voraussetzungen zu erfüllen. Zugriffe und Weitergaben bedürfen einer entsprechenden Berechtigung.

Bei Softwareentwicklung, Tests und Betrieb sind angemessene Sicherheitsmaßnahmen vorzusehen. Besondere Aufmerksamkeit gilt sensiblen Daten, weitreichenden Zugriffsrechten und automatisierten Entscheidungen. Der Einsatz von KI darf nicht zur unzulässigen Offenlegung von Informationen oder zu ungeprüften nachteiligen Entscheidungen über Menschen führen.

Erkennbare Risiken rechtswidriger Überwachung, diskriminierender Anwendungen oder anderer schwerwiegender Eingriffe sind vor Projektannahme und bei Änderungen zu prüfen. Bei nicht vertretbaren Risiken sind Schutzmaßnahmen, eine Anpassung des Leistungsumfangs oder eine Ablehnung des Vorhabens zu erwägen.

5 Risikoerkennung und Priorisierung

Die menschenrechtliche Risikobetrachtung ist mindestens jährlich und bei wesentlichen Veränderungen oder konkreten Hinweisen vorzunehmen. Sie bezieht den eigenen Betrieb, relevante Kundenprojekte sowie Lieferanten und Unterauftragnehmer ein. Erkenntnisse aus Beschwerden, Gesprächen, verfügbaren Länder- und Brancheninformationen und geeigneten Nachweisen fließen ein.

Als zunächst zu prüfende Risikofelder sehen wir Arbeitsbelastung in Projekten, Gleichbehandlung, Datenschutz und Technologiemißbrauch sowie Arbeits- und Umweltbedingungen bei Hardware, Rohstoffen und IT-Dienstleistungen. Diese Themen sind mögliche Risiken und keine Feststellung tatsächlicher Verstöße bei EMOS oder seinen Partnern.

Die Bewertung richtet sich vorrangig nach der Schwere möglicher Auswirkungen auf Menschen, ihrem Umfang, ihrer Behebbarkeit und der Eintrittswahrscheinlichkeit. Zusätzlich werden der eigene Verursachungsbeitrag und die Einflussmöglichkeiten berücksichtigt. Besonders schwere Risiken erhalten Vorrang.

6 Prävention in der Lieferkette

Anforderungen an Menschenrechte, Arbeitsbedingungen, Umwelt und Integrität sind über den Supplier Code of Conduct und geeignete Vereinbarungen zu vermitteln. Lieferantenprüfungen richten sich nach dem ermittelten Risiko. Bei erhöhtem Risiko können zusätzliche Auskünfte, Nachweise, Gespräche oder vereinbarte Audits erforderlich sein.

Unsere Beschaffungsentscheidungen sollen die Einhaltung dieser Anforderungen unterstützen. Auch mittelbare Umweltwirkungen, etwa bei Rohstoffgewinnung und Elektroabfällen, sind einzubeziehen, soweit sie Menschen und Lebensgrundlagen beeinträchtigen können. Die Weitergabe von Standards entbindet uns nicht von der Prüfung eigener Beiträge zu Risiken.

7 Abhilfe und Wirksamkeitskontrolle

Wird ein tatsächlicher oder drohender Verstoß bekannt, sind zunächst betroffene Personen zu schützen und weitere Schäden zu begrenzen. Im eigenen Verantwortungsbereich sind rechtsverletzende Praktiken abzustellen. Bei Geschäftspartnern wirken wir im Rahmen unserer Möglichkeiten auf wirksame Abhilfe hin und vereinbaren einen Maßnahmenplan mit Fristen und Verantwortlichen.

Die Sicht betroffener Personen soll angemessen berücksichtigt werden, ohne sie zusätzlichen Gefahren auszusetzen. Je nach Sachverhalt können organisatorische Änderungen, Schulungen, technische Schutzmaßnahmen oder die Wiedergutmachung von Schäden erforderlich sein. Ein Rückzug aus einer Geschäftsbeziehung ist unter Berücksichtigung möglicher Folgen für Betroffene und der rechtlichen Möglichkeiten zu prüfen.

Die Geschäftsführung bewertet mindestens jährlich und anlassbezogen, ob Maßnahmen umgesetzt und Risiken wirksam reduziert wurden. Offene Maßnahmen sind nachzuverfolgen; Verfahren und Prioritäten werden bei Bedarf angepasst.

8 Beschwerden und Hinweise

Mitarbeitende und externe Personen können Hinweise an die Geschäftsführung richten: EMOS Software GmbH, Lateinschulgasse 15, 94469 Deggendorf, emos@emos.de, Telefon +49 89 54558 119. Vor Übermittlung besonders sensibler Informationen kann ein persönlicher Termin oder ein geschützter Übermittlungsweg vereinbart werden.

Die allgemeine Kontaktadresse ist kein anonymer Meldekanal. Hinweise sind möglichst vertraulich zu behandeln, auf Plausibilität zu prüfen und einer möglichst unbefangenen Bearbeitung zuzuführen. Beteiligte erhalten nur die für ihre Aufgabe notwendigen Informationen. Soweit Kontakt möglich und rechtlich zulässig ist, sollen Eingang und Bearbeitung rückgemeldet werden.

Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen, die nach bestem Wissen Hinweise geben oder an der Aufklärung mitwirken, sind untersagt. Rechte beschuldigter Personen und gesetzliche Pflichten bleiben gewahrt. Gesetzlich vorgesehene externe Meldestellen und zuständige Behörden können unabhängig davon genutzt werden; dies gilt insbesondere bei einem Verdacht gegen die Geschäftsführung.

9 Kommunikation und Überprüfung

Diese Erklärung wird nach ihrer Freigabe den Mitarbeitenden zugänglich gemacht und Geschäftspartnern auf Anfrage zur Verfügung gestellt. Über wesentliche Maßnahmen und Fortschritte soll anhand nachvollziehbarer Informationen berichtet werden. Vertrauliche Informationen und Rechte betroffener Personen sind dabei zu schützen.

Die Erklärung wird mindestens jährlich sowie bei wesentlichen Änderungen überprüft. Sie bildet zusammen mit den Verhaltensrichtlinien und dem Supplier Code of Conduct den Rahmen für die Weiterentwicklung unserer menschenrechtlichen Sorgfalt.