

CODE OF CONDUCT

PRÄAMBEL

Die BOWA electronic ist ein international tätiges, innovatives mittelständisches Unternehmen mit verschiedenen Tochterunternehmen und Produkten aus den Bereichen der Medizin- sowie Automobiltechnik.

Als Anbieter von Hochfrequenz- und Ultraschallchirurgie-Systemen, welche optimale Sicherheit mit Bedienkomfort, Reaktionsschnelligkeit, Innovation und Flexibilität bei der offenen wie der laparoskopischen Chirurgie verbinden, ist BOWA ein international erfolgreicher Partner im anspruchsvollen Bereich der Medizintechnik.

Weitreichendes Know-how in der Technologie des Kunststoff-Spritzgusses und der hochautomatisierten Kabelverarbeitung machen BOWA seit über 40 Jahren zum Top-Anbieter und begehrten Lieferanten für die Automobilindustrie. Standardprodukte oder auch individuelle Kundenlösungen - unsere Produkte gewährleisten Zuverlässigkeit unter extremen Bedingungen sowohl im Pkw als auch Nutzkraftwagenbereich.

Mit unserem Erfahrungsschatz und steter Innovationskraft sind wir motiviert, Erwartungen der Branchen vorwegzunehmen, neue Ideen zu entwickeln und in die Praxis umzusetzen.

Das Handeln steht dabei im Einklang mit den geltenden rechtlichen Rahmenbedingungen sowie einem verantwortungsvollen ethischen Grundverständnis, welche in diesem Code of Conduct formuliert sind.

Die zur BOWA-Gruppe gehörenden Unternehmen sind:

- BOWA Automotive GmbH
- BOWA electronic GmbH & Co.KG
- BOWA Polska Sp. z o.o
- BOWA International Sp. z o.o Sp. k.
- SRA Developments Ltd
- OOO BOWA Eurasia
- BOWA electronic India Pty. Ltd
- BOWA-electronic China Co., Ltd.
- BOWA Medical Brazil Ltda.
- BOWA Medical ANZ Pty. Ltd.
- South Asia Medical Trading & Services

Diese Unternehmen der BOWA-Gruppe, nachfolgend vereinfacht als "BOWA" bezeichnet, bekennen sich zu einer gesellschaftlich verantwortlichen Unternehmensführung, indem sie die unmittelbaren und mittelbaren Auswirkungen der geschäftlichen Tätigkeit auf Gesellschaft und Umwelt berücksichtigen und fortwährend bestrebt sind, diese in ökonomischer, sozialer und ökologischer Hinsicht in einen angemessenen Interessenausgleich zu bringen.

Wir handeln im Einklang mit allgemein anerkannten Werten und Prinzipien wie Integrität und Legalität und beachten insbesondere die international anerkannten Menschenrechte und Arbeitsstandards.

BOWA erwartet auch von seinen Lieferanten, dass sie diese Bemühungen durch die Einhaltung ethischer Grundprinzipien und gesetzlicher Bestimmungen, sowie durch einen verantwortungsvollen Umgang in ihren Produktionsprozessen unterstützen. In diesem

Zusammenhang hat BOWA diesen Verhaltenskodex entwickelt. Wir verpflichten das gesamte Unternehmen, sowie alle Geschäftspartner und alle deren Mitarbeiter zur Einhaltung dieser Richtlinie. Wir verpflichten uns, nach diesem Verhaltenskodex zu handeln und erkennen die darin aufgestellten Regeln als verbindlich und als integralen Bestandteil unserer täglichen Arbeit an. Verstöße gegen unseren Verhaltenskodex werden nicht geduldet.

INHALTSÜBERSICHT:

<u>VERHALTEN IM GESCHÄFTLICHEN UMFELD</u>	2
<u>VERHALTEN GEGENÜBER KOLLEGEN/MITARBEITERN</u>	3
<u>VERHALTEN GEGENÜBER DER GESELLSCHAFT</u>	5
<u>UMGANG MIT INFORMATIONEN</u>	6
<u>SCHUTZ DES UNTERNEHMENSEIGENTUMS</u>	7

VERHALTEN IM GESCHÄFTLICHEN UMFELD

EINHALTUNG VON GESETZEN

Das Befolgen von Gesetzen und Vorschriften ist für uns wesentliches Grundprinzip wirtschaftlich verantwortlichen Handelns. BOWA beachten jederzeit die geltenden rechtlichen Verbote und Pflichten, auch wenn damit kurzfristige wirtschaftliche Nachteile oder Schwierigkeiten für das Unternehmen oder einzelne Personen verbunden sind. Sofern nationale Gesetze restriktivere Regelungen aufweisen als die bei BOWA geltenden Vorschriften, geht das nationale Recht vor.

VERMEIDUNG VON INTERESSENSKONFLIKTEN

Bei BOWA werden Geschäftsentscheidungen ausschließlich im besten Interesse des Unternehmens getroffen. Interessenkonflikte mit privaten Belangen oder anderweitigen wirtschaftlichen oder sonstigen Aktivitäten, auch von Angehörigen oder sonst nahestehenden Personen oder Organisationen sollten schon im Ansatz vermieden werden. Treten sie trotzdem auf, sind sie unter Beachtung von Recht und Gesetz sowie der geltenden Konzernrichtlinien zu lösen. Voraussetzung hierfür ist die transparente Offenlegung des Konflikts.

KORRUPTIONS- UND BETRUGSBEKÄMPFUNG

BOWA toleriert keine Korruption oder Bestechung im geschäftlichen Verkehr. Von den Mitarbeitenden und Lieferanten von BOWA wird erwartet, dass sie bei der Erfüllung ihrer Aufgaben ihre Geschäftspartner nicht beeinflussen oder durch das Anbieten, Geben, Annehmen oder Empfangen von Bestechungsgeldern illegal beeinflusst werden. Alle Mitarbeitenden von BOWA sind verpflichtet, die Anti-Korruptionsrichtlinien des Unternehmens einzuhalten.

FAIRER WETTBEWERB

BOWA akzeptiert und erwartet von seinen Geschäftspartnern keine Preisabsprachen oder jegliche Form von unlauterer Wettbewerbsverzerrung. Die Mitarbeitenden, die im Rahmen ihrer Aufgaben mit Kunden, Lieferanten oder Wettbewerbern des Unternehmens verhandeln und Vereinbarungen treffen, sind verpflichtet, die Anforderungen des geltenden

Wettbewerbs- und Kartellrechts zu kennen und einzuhalten, um ethisch vertretbare Beziehungen aufrechtzuerhalten.

PLAGIATE

BOWA verpflichtet seine Lieferanten, effektive Methoden und Prozesse zu entwickeln, zu implementieren und aufrechtzuerhalten, um das Risiko der Einführung gefälschter Teile und Materialien in unsere Lieferkette zu erkennen und zu minimieren. Wenn sie erkannt werden, wird von den Lieferanten erwartet, dass sie wirksame Verfahren zur Quarantäne des Produkts einführen und die Empfänger von gefälschten Produkten informieren.

GELDWÄSCHEPRÄVENTION

BOWA kommt seinen gesetzlichen Verpflichtungen zur Geldwäscheprävention nach und beteiligt sich nicht an Geldwäscheaktivitäten. Jeder Mitarbeiter ist aufgefordert, ungewöhnliche finanzielle Transaktionen, insbesondere unter Einschluss von Barmitteln, die einen Geldwäscheverdacht begründen können, im Zweifel durch die Finanz- bzw. Rechtsabteilung prüfen zu lassen.

IMPORT/EXPORT REGULIERUNGEN

BOWA ist als global operierendes Unternehmen verschiedenen nationalen und internationalen Außenhandelsregelungen unterworfen. Diese Abkommen und Gesetze regeln den Import, Export oder Transfer (dieser kann auch per E-Mail erfolgen) von Waren, Technologien, Dienstleistungen, Kapital- und Zahlungsverkehr über bestimmte Landesgrenzen bis hin zum völligen Verbot des Handels mit bestimmten Ländern (Embargo). Etwaige Handelsbeschränkungen und - Verbote können aus der Beschaffenheit oder dem Verwendungszweck der Ware/Dienstleistung, dem Herkunfts- bzw. Verwendungsland oder aus der Person des Geschäftspartners herrühren. Die Ausfuhr von Gütern, die sowohl für zivile als auch militärische Zwecke (sog. „Dual-Use-Güter“) genutzt werden können, unterliegt zudem der Genehmigungspflicht. Dies geschieht automatisch über unser ERP-System. Von der Exportkontrolle ist auch der Austausch zwischen einzelnen BOWA-Tochtergesellschaften betroffen.

LIEFERANTENENTWICKLUNG IM BEREICH NACHHALTIGKEIT

Zukünftig erwartet BOWA von seinen Lieferanten, die Grundsätze dieses Code of Conduct einzuhalten bzw. gleichwertige Verhaltenskodizes anzuwenden. Zudem wird BOWA sie bestärken, die Inhalte dieses Code of Conduct auch in ihren Lieferketten durchzusetzen. BOWA wird sich vorbehalten, die Anwendung dieses Code of Conduct bei unseren Lieferanten systematisch sowie anlassbezogen zu prüfen. Dies kann z. B. in Form von Fragebögen, Bewertungen oder Audits erfolgen. Falls danach Zweifel hinsichtlich der Einhaltung dieses Code of Conduct fortbestehen, so wird der Lieferant aufgefordert, geeignete Gegenmaßnahmen zu ergreifen und den Vorgang an seinen zuständigen Kontakt bei BOWA zu melden. Erforderlichenfalls wird die Kooperation beendet.

VERHALTEN GEGENÜBER KOLLEGEN/MITARBEITERN

GLEICHBERECHTIGUNG UND NICHTDISKRIMINIERUNG

Eine Kultur der Chancengleichheit, des wechselseitigen Vertrauens und gegenseitiger Achtung ist für BOWA von großer Bedeutung. BOWA fördert Chancengleichheit und unterbindet Diskriminierung bei der Einstellung von Arbeitnehmern sowie bei der Beförderung oder Gewährung von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen. Wir behandeln alle Mitarbeiter gleich, ungeachtet des Geschlechts, des Alters, der Hautfarbe, Kultur, der ethnischen Herkunft, der sexuellen Identität, einer Behinderung, der Religionszugehörigkeit oder Weltanschauung.

VIELFALT, GERECHTIGKEIT UND INTEGRATION

Die Ungleichbehandlung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in jeglicher Form ist unzulässig, soweit sie nicht in den Erfordernissen der Beschäftigung begründet ist. Dies gilt z. B. für Benachteiligungen aufgrund von Geschlecht, nationaler, ethnischer oder sozialer Herkunft, Hautfarbe, Behinderung, Gesundheitsstatus, politischer Überzeugung, Weltanschauung, Religion, Alter, Schwangerschaft oder sexueller Orientierung. Die persönliche Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen werden respektiert.

FRAUENGLEICHSTELLUNG

Speziell in Bezug auf weibliche Mitarbeiter macht BOWA keine Unterschiede im Bereich der Bewerbungsprozesse, Einstellungsvoraussetzungen, Vergütung und Karriereentwicklungsmöglichkeiten. Unabhängig vom Geschlecht gelten für alle Mitarbeiter dieselben Chancen, Möglichkeiten und Pflichten.

INKLUSION

Inklusion bedeutet bei BOWA, ein Arbeitsumfeld zu schaffen und zu erhalten, in dem alle Menschen sich willkommen, respektiert und geschätzt fühlen, unabhängig davon, wer sie sind.

BESCHWERDEMANAGEMENT

BOWA hat Hinweise zur Erreichbarkeit, Zuständigkeit und zur Durchführung eines Beschwerdeverfahrens in geeigneter Weise an seine Mitarbeiter und weitere Interessierte Parteien weiterzugeben. Das Beschwerdeverfahren muss für Mitarbeiter und Interessierte Parteien unter Wahrung der Vertraulichkeit der Identität und wirksamen Schutz vor Benachteiligungen zugänglich sein.

MENSCHEN- UND ARBEITNEHMERRECHTE

BOWA respektiert die international anerkannten Menschenrechte und unterstützen ihre Einhaltung. BOWA lehnt jegliche Form der Zwangs- und Kinderarbeit strikt ab. Wir erkennen das Recht aller Mitarbeiter an, Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen auf demokratischer Basis im Rahmen innerstaatlicher Regelungen zu bilden. Das Recht auf eine angemessene Vergütung wird für alle Beschäftigten anerkannt. Die Entlohnung und die sonstigen Leistungen entsprechen mindestens den jeweiligen nationalen und lokalen gesetzlichen Normen bzw. dem Niveau der nationalen Wirtschaftsbereiche/Branchen und Regionen.

KINDERARBEIT

In keiner Phase der Produktion darf Kinderarbeit eingesetzt werden. Die Lieferanten sind aufgefordert, sich an die Empfehlung aus den ILO-Konventionen zum Mindestalter für die Beschäftigung von Kindern zu halten. Demnach soll das Alter nicht geringer sein als das Alter, mit dem nach dem Recht des Beschäftigungsortes die allgemeine Schulpflicht endet und in jedem Fall nicht unter 15 Jahre. Wenn Kinder bei der Arbeit angetroffen werden, hat der Lieferant die Maßnahmen zu dokumentieren, die zu ergreifen sind, um Abhilfe zu schaffen und den Kindern den Besuch einer Schule zu ermöglichen. Junge Arbeitnehmer unter 18 Jahren dürfen nicht für Arbeiten eingesetzt werden, die schädlich für die Gesundheit, Sicherheit oder Sittlichkeit von Kindern sind. Besondere Schutzvorschriften sind einzuhalten.

ZWANGSARBEIT

Es darf keine Zwangsarbeit, Sklavenarbeit oder derart vergleichbare Arbeit eingesetzt werden. Jede Arbeit muss freiwillig sein und ohne Androhung von Strafe erfolgen. Die Mitarbeitenden müssen jederzeit die Arbeit oder das Beschäftigungsverhältnis beenden können. Außerdem darf keine inakzeptable Behandlung von Arbeitskräften, wie etwa

psychische Härte, sexuelle Belästigung und Erniedrigung stattfinden. Die Beauftragung oder Nutzung von Sicherheitskräften ist zu unterlassen, wenn beim Einsatz Personen unmenschlich oder erniedrigend behandelt oder verletzt werden oder die Vereinigungsfreiheit beeinträchtigt wird.

VEREINIGUNGSFREIHEIT

Das Recht der Arbeitnehmer, Organisationen ihrer Wahl zu gründen, ihnen beizutreten, Kollektivverhandlungen zu führen und zu streiken, ist zu respektieren. In Fällen, in denen die Vereinigungsfreiheit und das Recht zu Kollektivverhandlungen gesetzlich eingeschränkt sind, sind alternative Möglichkeiten eines unabhängigen und freien Zusammenschlusses der Arbeitnehmer zum Zweck von Kollektivverhandlungen einzuräumen. Arbeitnehmer dürfen nicht aufgrund von Gründung, Beitritt oder Mitgliedschaft in einer solchen Organisation diskriminiert werden. Arbeitnehmervetretern ist freier Zugang zu den Arbeitsplätzen ihrer Kollegen zu gewähren, um sicherzustellen, dass sie ihre Rechte in gesetzmäßiger und friedlicher Weise wahrnehmen können.

ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ

Die Sicherheit und die Gesundheit unserer Mitarbeiter sind neben der Qualität unserer Erzeugnisse und dem wirtschaftlichen Erfolg ein gleichrangiges hohes Unternehmensziel. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind integraler Bestandteil aller Betriebsabläufe und werden von Anfang an – bereits in der Planungsphase – in die technischen, ökonomischen und sozialen Überlegungen mit einbezogen. Jeder unserer Mitarbeiter fördert die Sicherheit und den Gesundheitsschutz in seinem Arbeitsumfeld und hält sich an die Vorschriften zum Arbeits- und Gesundheitsschutz. Jede Führungskraft ist verpflichtet, ihre Mitarbeiter in der Wahrnehmung dieser Verantwortung zu unterweisen und zu unterstützen. Für Mitarbeiter von Subunternehmen im Auftrag von BOWA gelten gleiche Sicherheitsstandards wie für unsere Mitarbeiter. Dies wird bei der Auswahl und der Zusammenarbeit berücksichtigt.

VERHALTEN GEGENÜBER DER GESELLSCHAFT

VERBOTENE SUBSTANZEN UND MATERIALIEN

BOWA wird mit der erforderlichen Sorgfalt Maßnahmen ergreifen, um in unseren Produkten die Verwendung von Konfliktmineralien (CMRT) zu vermeiden, um so Menschenrechtsverletzungen, Korruption und Finanzierung von bewaffneten Gruppen oder Ähnlichem vorzubeugen. Ebenso halten wir uns an die Regularien bzgl. REACH, ROHS und CP65 um allen gesetzlichen Vorgaben zu entsprechen.

NACHHALTIGER UMWELT- UND KLIMASCHUTZ

BOWA handelt in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen und orientiert sich an internationalen Standards, um negative Auswirkungen auf die Umwelt zu minimieren und unsere Aktivitäten für den Umwelt- und Klimaschutz kontinuierlich zu verbessern. Die Zertifizierung der Unternehmensstandorte an die geltende Norm DIN EN ISO 14001 wurde erfolgreich durchgeführt und alle Mitarbeitenden werden zum Thema Umweltschutz sensibilisiert und es werden notwendige Schulungsmaßnahmen sowie Trainings angeboten. Auch die ab 2025 verpflichtende, auditierte ESG-Berichterstattung wird dies weiter gewährleisten. Wir haben geeignete Umweltschutzmaßnahmen, die folgende Themen angemessen abdecken:

ERNEUERBARE ENERGIEN

Bei der Energiebeschaffung sowie bei neuen und geänderten Prozessen und Anlagen prüft BOWA den Einsatz von erneuerbaren Ressourcen und Energien sowie Energierückgewinnungsmöglichkeiten um, soweit dies wirtschaftlich vertretbar ist, vermehrt einen Teil des Ressourcen-/Energiebedarfs über erneuerbare Ressourcen/Energien bzw.

über Energierückgewinnung zu decken. BOWA unterstützt die Verbesserung der energiebezogenen Leistungen durch die Beschaffung energieeffizienter Betriebsmittel und Dienstleistungen

MATERIALRECYCLING

BOWA minimiert durch technische und organisatorische Maßnahmen die Nutzung von Ressourcen und damit das Aufkommen von Reststoffen, umweltbelastenden Abfällen, Emissionen und Abwässern. Reststoffe, Abfälle und Abwässer sind bevorzugt zu recyceln bzw. wiederaufzuarbeiten.

DECARBONISIERUNG

BOWA bekennt sich zum Pariser Klimaabkommen und hat sich ein CO₂-Reduktionsziel entlang des gesamten Produktlebenszyklus gesetzt. Sofern technisch-/ wirtschaftlich umsetzbar, wird BOWA die Verbesserung seiner CO₂-Bilanz kontinuierlich vorantreiben.

TRINKWASSERREDUZIERUNG- UND SCHUTZ

Außerdem trägt BOWA im Rahmen seiner Möglichkeiten und der gesetzlichen Regelungen dazu bei, den Verbrauch von Wasser so gering wie möglich zu halten und Gewässer und Grundwasser nicht zu verschmutzen. Um Umweltverschmutzungen auszuschließen, werden alle Maschinen und Fahrzeuge stets in technisch einwandfreiem Zustand gehalten und dürfen auch nur in solchem betrieben werden.

TIERSCHUTZ, BIOLOGISCHE VIELFALT, LANDNUTZUNG UND ENTWALDUNG

BOWA respektiert und unterstützt die Belange des Tierschutzes/-wohls. Wir haben uns zum Ziel gesetzt, die biologische Vielfalt und deren Ökosysteme (Artenvielfalt, Bodenqualität sowie Landnutzung) zu schützen und zu erhalten. Wir verurteilen illegale Abholzung.

BODEN- UND LUFTQUALITÄT

Im Rahmen unserer Möglichkeiten trägt BOWA dafür Sorge, die Luftqualität zu erhalten. Dazu gehört, dass wir alle gesetzlichen Regelungen zur Luftreinhaltung und zur Emission von Treibhausgasen oder sonstigen klimaschädlichen Gasen einhalten. Bei der Errichtung neuer Emissionsquellen oder bei weiteren Anschlüssen an vorhandene Anlagen sind die Vorschriften zum der zuständigen Umweltbehörde zu beachten.

GERÄUSCHREDUZIERUNG

Die gesetzlich zulässigen Werte bei Lärmemissionen dürfen bei keinen Prozessen innerhalb der Firma BOWA überschritten werden. Wenn möglich versucht BOWA die Lärmemissionen kontinuierlich zu verringern.

POLITISCHE INTERESSENSVERTRETUNG

Die Neutralität im Umgang mit politischen Parteien und Interessengruppen ist für BOWA selbstverständlich. Unlautere Einflussnahme auf Politik und Gesetzgebung ist nicht erlaubt.

UMGANG MIT INFORMATIONEN

DATENSCHUTZ UND INFORMATIONSSICHERHEIT

Handlungen gegen die Privatsphäre, die Familie, das Zuhause oder die Korrespondenz der Mitarbeitenden sowie Angriffe auf die Ehre oder den Ruf eines Mitarbeitenden sind verboten. BOWA nimmt den Schutz der personenbezogenen Daten seiner Mitarbeitenden sehr ernst. Unsere Mitarbeiter werden regelmäßig zu den Themen Cybersecurity, Fraud und Datenschutz intern und extern weitergebildet. In Übereinstimmung mit den Datenschutzgesetzen der Länder werden die personenbezogenen Daten der Mitarbeitenden nur in dem für das Arbeitsverhältnis erforderlichen Umfang verarbeitet.

VERTRAULICHE INFORMATIONEN UND GEISTIGES EIGENTUM

BOWA unternimmt die notwendigen Schritte, um vertrauliche Informationen und Geschäftsunterlagen vor dem Zugriff und dem Einblick nicht beteiligter Kollegen und sonstiger Dritter in geeigneter Weise zu schützen. Als geschütztes, geistiges Eigentum gelten alle Produkte geistiger Arbeit, ganz unabhängig von ihrem kommerziellen Wert. Aus diesem Grund ist es als Pflicht zu erachten dieses Eigentum auch im Hinblick auf unsere Geschäftspartner zu schützen. Betriebsgeheimnisse dürfen der Öffentlichkeit oder unbefugten Dritten nicht zugänglich gemacht werden – dazu zählen auch Familienangehörige und der Freundeskreis.

SCHUTZ DES UNTERNEHMENSEIGENTUMS

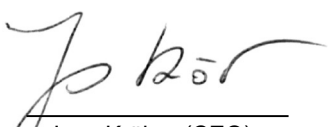
WHISTLEBLOWING

Durch die Meldung von Vorfällen (Whistleblowing) können mögliche rechtswidrige oder mutmaßlich rechtswidrige Handlungen und Verstöße gegen den Code of Conduct von BOWA mitgeteilt werden. Beispiele für Verstöße sind unter anderem Betrug und Korruption, Belästigung und Diskriminierung sowie Verstöße gegen Umwelt- und Menschenrechtsgesetze.

BOWA nimmt Informationen über Verstöße gegen den Code of Conduct ernst und ist von der Bereitschaft von Mitarbeitern und Dritten abhängig, Bedenken zu äußern, damit BOWA seine ethischen Standards wahren kann. Die Mitarbeiter haben das Recht und die Verantwortung, eventuelle Verstöße zu melden. Außerdem werden Dritte, einschließlich Mitarbeiter angeschlossener Unternehmen, angehalten, bedenkliche Vorfälle zu melden.

SINNVOLLER UMGANG MIT UNTERNEHMENSRESSOURCHEN

BOWA verwendet das Eigentum und die Ressourcen des Unternehmens sachgemäß und schonend und schützen es vor Verlust, Diebstahl oder Missbrauch. Das geistige Eigentum unseres Unternehmens stellt einen Wettbewerbsvorteil für BOWA und somit ein schützenswertes Gut dar, das wir gegen jeden unerlaubten Zugriff durch Dritte verteidigen. Wir verwenden materielles und immaterielles Eigentum des Unternehmens ausschließlich für Unternehmenszwecke und nicht für persönliche Zwecke, sofern es nicht ausdrücklich erlaubt wurde. Unsere Mitarbeiter tragen gemeinsam mit ihren Vorgesetzten Verantwortung dafür, dass Art und Umfang von Geschäftsreisen immer in einem angemessenen Verhältnis zum jeweiligen Reisezweck stehen und unter Berücksichtigung von Zeit- und Kostenaspekten wirtschaftlich geplant und durchgeführt werden.


Martin Heinrich (CEO)
Jens Kröber (CEO)