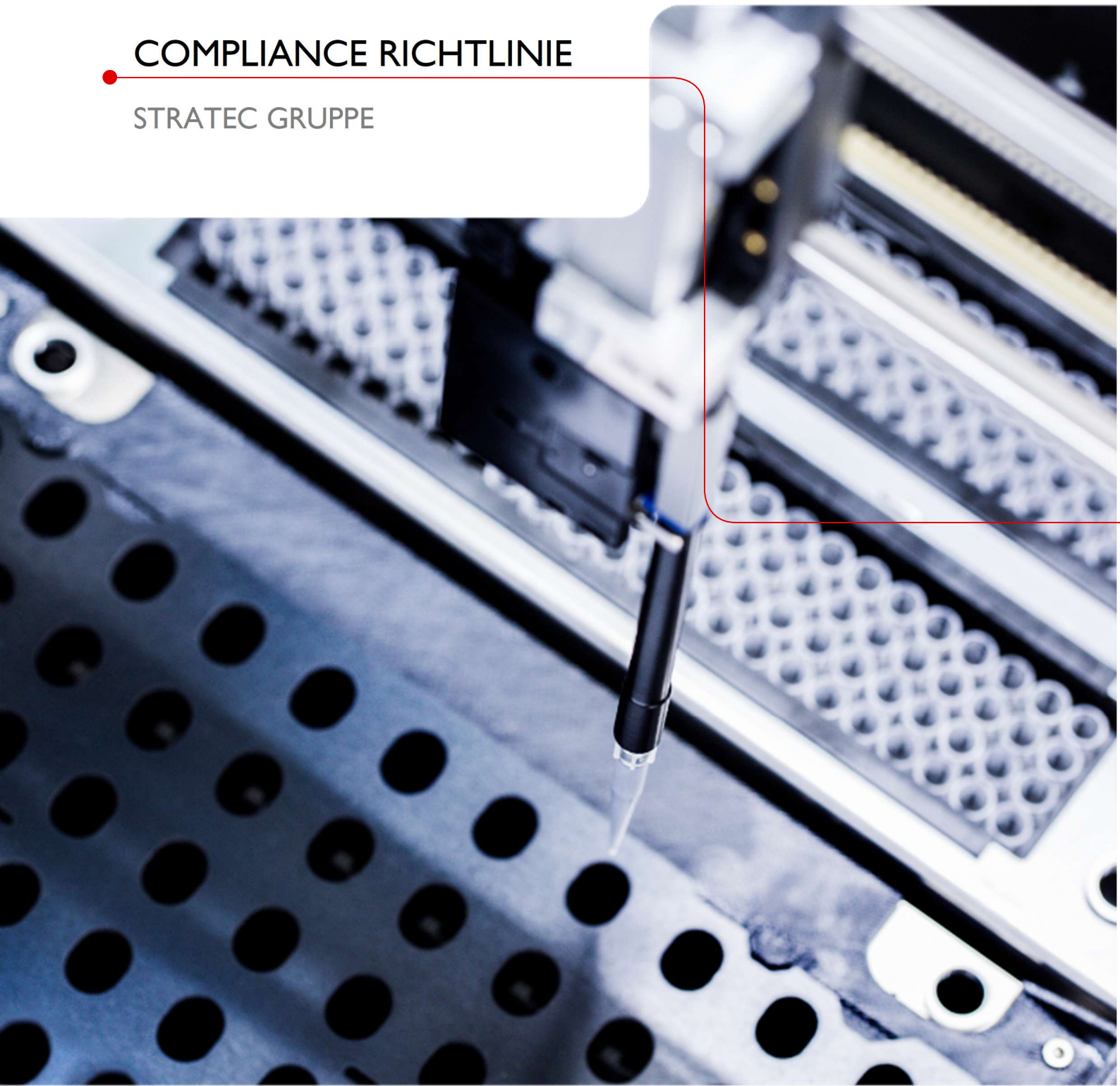


COMPLIANCE RICHTLINIE

STRATEC GRUPPE



UNTERNEHMENSLEITBILD

Unser Unternehmensleitbild bildet das Fundament für unsere strategischen Entscheidungen, unsere Unternehmenskultur und unser tägliches Handeln. Es leitet uns bei unserem Streben nach Wachstum, langjährigen Partnerschaften und positiver Wirkung auf die Gesellschaft. Indem wir diesen Prinzipien folgen, stellen wir sicher, dass wir kontinuierlich Mehrwert für unsere Stakeholder schaffen, ein kollaboratives und inklusives Arbeitsumfeld fördern und zum Wohlergehen der Gemeinschaften beitragen.

MISSION

Gemeinsam mit unseren Partnern verbessern wir die Lebensqualität von Menschen.

Wir tun dies, indem wir unser Fachwissen, unsere Technologie und partnerschaftlichen Ansatz nutzen, um innovative, maßgeschneiderte Lösungen für führende Unternehmen in der In-vitro-Diagnostik und angrenzenden Märkten zu entwickeln. Als führender OEM-Partner übernehmen wir Verantwortung für den gesamten Produktlebenszyklus: von der ersten Design-Phase über die Entwicklung, regulatorische Zulassung, Produktion, Produktweiterentwicklung bis hin zum laufenden Support. Talentierte und engagierte Mitarbeitende sowie unser Streben, Innovationen voranzutreiben machen unseren Erfolg aus.

VISION

Der strategische Partner der Wahl für globale Marktführer in der In-vitro-Diagnostik und angrenzenden Märkten werden.

Unsere Vision bei STRATEC ist es, der strategische Partner der Wahl für globale Marktführer in der In-vitro-Diagnostik und angrenzenden Märkten zu werden. Indem wir auf jahrzehntelanger Erfahrung aufbauen und unser Know-how stetig erweitern, wollen wir zusätzliche Verantwortungsbereiche und Aktivitäten übernehmen, damit sich unsere Partner auf ihre Kernkompetenzen konzentrieren können.

Durch die Erweiterung unseres Angebots und ein noch umfassenderes Portfolio differenzierender Technologien und Dienstleistungen setzen wir neue Maßstäbe dafür, was ein Lösungsanbieter bieten kann – und eröffnen so neue Dimensionen hinsichtlich Effizienz, Qualität und Innovation.

UNTERNEHMENSWERTE:

- MENSCHEN

Vielfalt leben, Erfolg gestalten

Unser Erfolg gründet auf dem Talent und der Einsatzbereitschaft unserer Mitarbeitenden. Wir fördern Vielfalt und Integration, denn wir wissen: Die individuellen Stärken, Fähigkeiten und Erfahrungen von Menschen aus unterschiedlichen Hintergründen treiben unsere Innovationskraft und unser Wachstum an.

Wir pflegen eine Kultur der Fairness, des Respekts und der Offenheit, fördern eigenständiges Denken und schätzen unterschiedliche Perspektiven.

COMPLIANCE RICHTLINIEN

• INNOVATION

Grenzen hinterfragen, Lösungen inspirieren

Unsere Leidenschaft für Innovation fließt kontinuierlich in neue Entwicklungen und wegweisende Lösungen. In enger Zusammenarbeit mit unseren Partnern verstehen wir deren Bedürfnisse und schaffen Wert für sie – und damit für Patientinnen und Patienten weltweit.

Gemeinsam gestalten wir die Zukunft der Diagnostik und eröffnen neue Möglichkeiten für eine gesündere Welt.

• PARTNERSCHAFT

Gemeinsam Außergewöhnliches erreichen

STRATEC setzt auf starke Partnerschaften und Zusammenarbeit auf Augenhöhe. Jede Partnerschaft basiert auf gegenseitigem Vertrauen, Kontinuität und Professionalität. Wir sind stets bestrebt, langfristige Win-Win-Situationen zu schaffen, bei denen Erfolg niemals auf Abkürzungen beruht.

Dabei wissen wir, wie wichtig geteiltes Risiko und gerechte Verteilung von Chancen und Erträgen für beide Partner sind.

• NACHHALTIGKEIT

Verantwortung für Umwelt, Menschen und Gesellschaft

Verantwortungsbewusstsein und nachhaltiges Handeln gehören zu unseren grundlegenden Werten. Wir führen unser Unternehmen nach soliden wirtschaftlichen Grundsätzen, erfüllen höchste regulatorische Anforderungen und handeln mit kompromissloser Integrität – mit besonderem Fokus auf Patientensicherheit.

Wir setzen uns dafür ein, unsere Umweltauswirkungen zu minimieren, achten die Menschenrechte und behandeln alle mit Würde und Respekt.

INHALT

UNTERNEHMENSLEITBILD	2
1 Corporate COMPLIANCE bei STRATEC	5
2 COMPLIANCE-ZIELE	5
3 KERNELEMENTE UND GRUNDSÄTZE UNSERES COMPLIANCE-VERSTÄNDNISSES	6
3.1 EINHALTUNG VON GESETZLICHEN UND BEHÖRDLICHEN VORSCHRIFTEN	6
3.2 STRUKTUR UND ORGANISATION des compliance management systems bei STRATEC	6
4 Ausgewählte Bereiche des compliance management systems bei STRATEC	7
4.1 KORRUPTIONSPRÄVENTION	7
4.1.1 EXKURS: WIE KANN ICH KONFLIKTE VERMEIDEN AM BEISPIEL VON GESCHENKEN/ZUWENDUNGEN?	7
4.2 VERMEIDUNG UND BEKÄMPFUNG VON GELDWÄSCHE	8
4.3 EINHALTUNG KAPITALMARKT- UND KARTELLRECHTLICHER VORSCHRIFTEN	8
4.3.1 DAS INSIDERHANDELSVERBOT	8
4.3.2 DIE FINANZBERICHTERSTATTUNG	8
4.3.3 KARTELLrechtliche Vorgaben	9
4.4 FAIRER UND RESPEKTVOLLER UMGANG	9
4.4.1 GRUNDSÄTZE FÜR DAS ARBEITSUMFELD	9
4.4.2 CHANCENGLEICHHEIT	9
4.4.3 GESUNDHEIT UND SICHERHEIT	9
4.4.4 DATENSCHUTZ	10
4.4.5 GRUNDSÄTZE FÜR INTERESSENSKONFLIKTE	10
4.4.6 MELDEPLICHTEN	11
4.5 UMWELTSCHUTZ	11
4.6 4-AUGEN-PRINZIP	11
5 ETHIK ALS ARBEITGEBER	11
5.1 VEREINIGUNGSFREIHEIT / TARIFVERHANDLUNGEN	11
5.2 CHANCENGLEICHHEIT	12
5.3 BESCHWERDEN AM ARBEITSPLATZ	12
5.4 FLEXIBILITÄT UND VERANTWORTUNG AUSSERHALB DES ARBEITSPLATZES	12
5.5 BESCHÄFTIGUNGSSICHERHEIT	13
5.6 AUS- UND WEITERBILDUNG	13
6 UMSETZUNG BEI STRATEC	13
6.1 JEDER EINZELNE	13
6.2 WEN KANN ICH BEI UNSICHERHEITEN FRAGEN?	13
6.3 HINWEISGEBERSYSTEM/WHISTLEBLOWING	14
7 ZUSAMMENFASSUNG	14

I CORPORATE COMPLIANCE BEI STRATEC

Die Corporate Compliance bei STRATEC macht es sich zur Aufgabe, auf die Einhaltung aller relevanten nationalen und internationalen Gesetze und Vorschriften hinzuwirken, ob nun seitens des Konzerns, der Einzelunternehmen oder des einzelnen Mitarbeitenden. Darüber hinaus wollen wir die Beachtung und Einhaltung der jeweils geltenden lokalen Bestimmungen in den einzelnen Konzerngesellschaften sicherstellen. Um diese Aufgabe zu erfüllen, werden Compliance-Richtlinien etabliert und überwacht, Maßnahmen ergriffen um Risiken frühzeitig erkennen zu können und Transparenz und Vertrauen geschaffen. In Anlehnung an die **UN Global Compact Prinzipien** legen wir als STRATEC-Gruppe darüber hinaus größten Wert auf die generelle Einhaltung der Menschenrechte, die Schaffung und Aufrechterhaltung von Arbeitssicherheit, die Sicherung von Arbeitsplätzen, den Schutz der Umwelt sowie die Bekämpfung und Verhinderung von Korruption.

Die oben genannten Grundsätze werden durch die Schaffung einer Compliance-Struktur (**Compliance Management System - CMS**) durch die gesamte STRATEC-Gruppe hinweg verfolgt. Aus diesen Compliance-Strukturen ergibt sich eine **Compliance-Kultur**, die wir bei STRATEC konzernweit verankern und leben wollen.

Gemäß dem Leitsatz **VORBEUGEN - ERKENNEN - REAGIEREN** sind wir daher als Mitglied der STRATEC-Gruppe – insbesondere als Mitarbeitende – gefordert, Gefährdungen dieser Ziele oder tatsächliche Verstöße entweder über das Whistleblowing-System oder an die unten entsprechenden aufgeführten Stellen zu melden.

2 COMPLIANCE-ZIELE

Wir stehen für praktikable, transparente und nachvollziehbare Richtlinien, die wir mit allen relevanten und anwendbaren Regeln und Vorschriften verknüpfen wollen. Dazu gehören unter anderem die folgenden Aspekte:

1. Gesetze, Verordnungen und interne Richtlinien
2. Unternehmensinterne Regeln
3. Transparenz
4. Tone from the top
5. Kommunikation
6. Vorbildfunktion

3 KERNELEMENTE UND GRUNDSÄTZE UNSERES COMPLIANCE-VERSTÄNDNISSES

Bei der Verfolgung von unseren Compliance-Zielen ist uns die Einhaltung von Grundsätzen und Werten ein besonderes Anliegen. Diese nachfolgend vorgestellten Grundsätze bilden für uns das Kernelement unserer Compliance-Tätigkeit, welchen wir stets treu bleiben wollen.

3.1 EINHALTUNG VON GESETZLICHEN UND BEHÖRDLICHEN VORSCHRIFTEN

Wir Mitglieder der STRATEC-Gruppe verpflichten uns bei unserer Tätigkeit für den Konzern oder der lokalen Gesellschaft zur strikten Einhaltung aller Gesetze, sonstigen bindenden Regelungen und internen Vorgaben. Gesetzesverstöße können hohe Bußgelder, Sperrungen für öffentliche und private Aufträge, weitere behördliche Sanktionen sowie Schadensersatzforderungen und Reputationsverluste nach sich ziehen. Die daraus resultierenden wirtschaftlichen Folgen schädigen den Konzern und gefährden Arbeitsplätze. Zudem können Gesetzesverstöße zu strafrechtlicher Verfolgung führen. Die Missachtung von Gesetzen und sonstigen bindenden Regelungen kann personelle Konsequenzen und Schadensersatzansprüche gegen die beteiligten Personen nach sich ziehen. Behördliche Ermittlungen und interne Untersuchungen von Verdachtsfällen können den Geschäftsbetrieb erheblich beeinträchtigen und interne Ressourcen unproduktiv binden. Hinweisen auf mögliche Gesetzesverstöße innerhalb des Konzerns wird aktiv nachgegangen – dies gegebenenfalls unter Beiziehung und Kooperation mit den zuständigen Behörden.

3.2 STRUKTUR UND ORGANISATION DES COMPLIANCE MANAGEMENT SYSTEMS BEI STRATEC

Die Compliance-Organisation wickelt alle Compliance-bezogenen Prozesse im Konzern ab. Dazu gehören insbesondere die Erarbeitung und Umsetzung der internen Richtlinien aus dieser Konzernrichtlinie, die Schulung zu diesen Vorgaben und die Bearbeitung einzelner Compliance-Fälle. Die Compliance-Organisation arbeitet eng mit dem Vorstand der STRATEC-Gruppe, den lokalen Geschäftsführern und Führungskräften zusammen, prüft Zweifelsfälle und unterstützt alle Mitarbeitenden bei der Einhaltung der internen Vorgaben. Die Compliance-Organisation wird eingeschaltet, wenn Hinweise auf einen Compliance-relevanten Sachverhalt gemeldet wurden oder dem Unternehmen auf andere Weise zur Kenntnis gelangt sind. Die Compliance-Beauftragten in den einzelnen Gesellschaften sind direkt an der Umsetzung des Compliance-Systems beteiligt.

Wir alle sind aufgerufen, die Arbeit der Compliance-Organisation zu unterstützen. Ein Compliance Board bietet zusätzliche Unterstützung, indem es als unabhängiges und objektives Gremium Ziele reflektiert, Risikobewertungen vornimmt und eingeleitete Maßnahmen beurteilt.

4 AUSGEWÄHLTE BEREICHE DES COMPLIANCE MANAGEMENT SYSTEMS BEI STRATEC

4.1 KORRUPTIONSPRÄVENTION

Korruption jeder Art wird von uns als Mitgliedern der STRATEC-Gruppe auf das Schärfste abgelehnt. Gemeinsame Merkmale korrupter Praktiken sind vor allem der Missbrauch einer Funktion oder Position im Unternehmen zur Erlangung (oder dem Versuch der Erlangung) persönlicher Vorteile im Geschäftsverkehr, ohne dass ein Rechtsanspruch darauf besteht, bei gleichzeitiger Verschleierung dieses Verhaltens (Verschleierung). Die Compliance-Organisation will der gezielten Setzung von Maßnahmen – wie beispielsweise Schulungen – jegliche Formen von Korruption verhindern.

4.1.1 EXKURS: WIE KANN ICH KONFLIKTE VERMEIDEN AM BEISPIEL VON GESCHENKEN/ZUWENDUNGEN?

Bei Geschenken und Zuwendungen handelt es sich in der Regel um Sachleistungen, die den Tatbestand der Korruption (siehe Punkt C. 2.) erfüllen können, insbesondere wenn der Geber direkt oder indirekt eine Gegenleistung erwartet.

Zu den Sachleistungen können auch Leistungsanreize gehören, die für die Erbringung einer bestimmten Leistung gewährt werden, wie z. B. das Erreichen bestimmter Umsatzzahlen oder einer Umsatzschwelle. Daher können auch Leistungsanreize Gegenstand von Korruptionstatbeständen sein, insbesondere wenn der Leistungsanreiz nur bestimmten Mitarbeitenden des Kunden oder ohne Wissen des Arbeitgebers angeboten wurde. Aus Sicht des Empfängers ergeben sich hier jedoch weitere Probleme, da solche Zuwendungen auch als steuerpflichtiges Einkommen zu qualifizieren sind und auch der Sozialversicherungspflicht unterliegen. Solche Zuwendungen stellen daher nicht nur ein Problem der Korruption dar, sondern berühren auch das Steuerrecht.

Es ist daher wichtig, mit Vorsicht zu handeln, und zwar insbesondere dann, wenn das Geschenk (mehr oder weniger offensichtlich) mit der Erwartung einer Gegenleistung verbunden ist. In der Regel ist die rechtlich relevante Schwelle bereits dann überschritten, wenn das Geschenk bei neutraler Betrachtung das Urteilsvermögen des Beschenkten zu Gunsten des Geschenkgebers beeinflussen kann.

Die folgenden Überlegungen können helfen, die Unentgeltlichkeit eines Angebots oder Geschenks richtig zu beurteilen:

- Setzt sich der Empfänger durch die Annahme des Geschenks einem potenziellen Interessenkonflikt aus oder profitiert er dadurch persönlich in unzulässiger Weise?
- Wäre die Einladung in gleicher Weise ausgesprochen worden, wenn der Schenker die Einladung privat finanziert hätte?
- Erweckt das Geschenk den Anschein, dass es in der Absicht gemacht wurde, einen Einfluss zu Gunsten des Geschenkgebers auszuüben oder zu schaffen?

Es ist daher unzulässig, Geschäftspartner oder Kunden unrechtmäßig zu beeinflussen oder sich unrechtmäßig Vorteile zu verschaffen - weder durch Geschenke noch durch Gefälligkeiten oder die Gewährung anderer Vorteile. Dies gilt insbesondere für die Zusammenarbeit mit Behörden, öffentlichen Institutionen oder Lieferanten, aber auch für alle STRATEC-Mitglieder.

4.2 VERMEIDUNG UND BEKÄMPFUNG VON GELDWÄSCHE

Wir bei STRATEC verpflichten uns uneingeschränkt zur Einhaltung aller gesetzlichen und regulatorischen Vorgaben zur Verhinderung von Geldwäsche. Unter Geldwäsche verstehen wir Vorgänge, bei denen Gelder aus kriminellen Aktivitäten – wie Betrug, Korruption oder anderen Straftaten – durch verschiedene Transaktionen verschleiert und in den legalen Wirtschaftskreislauf eingeschleust werden, um ihren Ursprung zu verbergen oder deren Zugehörigkeit zu verschleiern. Geldwäsche kann verschiedene Formen annehmen, darunter: Transaktionen von hohen Bargeldsummen, Überweisung von Geldern in kleineren Teilsummen auf eine Vielzahl von Bankkonten sowie Vermögenswertübertragungen. Geldwäscher verwenden oft Hilfsmittel wie: Briefkastenfirmen, Offshore-Konten und Geldtransferdienste, um die wahre Herkunft des Geldes zu verschleiern. Dieser Prozess erschwert die Rückverfolgung des Geldes zu seinem kriminellen Ursprung.

Wir dulden keine Form der Geldwäsche oder ihrer Begünstigung und erwarten von allen Mitarbeitenden und Geschäftspartnern größte Sorgfalt im Umgang mit finanziellen Transaktionen. Wir führen Geschäftsbeziehungen ausschließlich mit Partnern, deren Identität und Integrität wir im Rahmen der geltenden Sorgfaltspflichten überprüfen. Alle Mitarbeitenden sind dazu verpflichtet, ungewöhnliche oder verdächtige Vorgänge unverzüglich zu melden und aktiv an der Umsetzung und Weiterentwicklung interner Kontrollmechanismen teilzunehmen.

Durch die Einhaltung von Präventivmassnahmen stellen wir sicher, dass das Bewusstsein für die Gefahren und Anzeichen von Geldwäsche bei STRATEC kontinuierlich gestärkt wird. Gemeinsam leisten wir so einen wichtigen Beitrag zum Schutz unseres Unternehmens, unserer Kundinnen und Kunden sowie zur Integrität des Finanzsystems insgesamt.

4.3 EINHALTUNG KAPITALMARKT- UND KARTELLRECHTLICHER VORSCHRIFTEN

Die Vorgaben des deutschen bzw. des europäischen Kartellrechts gelten für alle Marktteilnehmer. Auch kleine und mittlere Unternehmen müssen gewisse Mindeststandards erfüllen, um Kartellrechtsverstöße möglichst umfassend ausschließen zu können. Gibt es hier Defizite, können auch bestimmte Organe im Unternehmen persönlich haften, wenn Mitarbeitende an Kartellrechtsverstößen beteiligt sind. Bußgelder und Schadensersatzansprüche können die Existenz beteiligter Unternehmen gefährden. Beispielhaft zu nennen sind hierbei:

4.3.1 DAS INSIDERHANDELSVERBOT

Grundsätzlich ist es allen Mitarbeitenden erlaubt, mit Aktien der STRATEC SE zu handeln. Dieses Recht unterliegt jedoch Einschränkungen. So ist es allen Mitarbeitenden untersagt, unter Verwendung einer Insiderinformation Aktien oder sonstige Wertpapiere der STRATEC SE auf eigene oder fremde Rechnung zu erwerben oder zu veräußern. Auch die Weitergabe der Insiderinformation oder die Empfehlung zum Erwerb oder zur Veräußerung von Wertpapieren aufgrund einer Insiderinformation ist verboten.

Insiderinformationen sind konkrete Informationen über nicht öffentlich bekannte Umstände, die sich auf ein Unternehmen, dessen Wertpapiere oder sonstige Finanzinstrumente beziehen, und die geeignet sind, im Falle ihres Bekanntwerdens den Börsenkurs des Unternehmens erheblich zu beeinflussen. Dies können beispielsweise Informationen über Geschäftszahlen, geplante Firmenkäufe oder wichtige Verträge sein.

4.3.2 DIE FINANZBERICHTERSTATTUNG

Mitarbeitende und Vertreter des Unternehmens haben die Bestimmungen zur Finanzberichterstattung und Rechnungslegung entsprechend der am Standort geltenden Gesetze zu befolgen. In dieser Hinsicht

COMPLIANCE RICHTLINIEN

haben die jeweils zuständigen Mitarbeitenden korrekte Abschlüsse und Ausweise über die Betriebsergebnisse, die finanzielle Lage und den Cashflow des Unternehmens zu erstellen, die Abschlüsse und Ausweise der jeweiligen Berichtsperiode fristgerecht und ggf. im Rahmen entsprechender Erklärungen einzureichen.

4.3.3 KARTELLRECHTLICHE VORGABEN

Kartellgesetze sind darauf ausgelegt, den Wettbewerb innerhalb einer Branche zu fördern und wettbewerbsbeschränkendes Verhalten zu untersagen. Handlungen, die den Wettbewerb oder den Handel beschränken bzw. einen Markt auf andere Weise dominieren, verstoßen möglicherweise gegen das Kartellrecht. Solche Verletzungen können für das Unternehmen oder einzelne Mitarbeitendestraf- oder zivilrechtliche Folgen haben bzw. zu hohen Geldstrafen führen.

Die wichtigsten kartellrechtlich relevanten Themenbereiche sind:

- Aufteilung regionaler Märkte
- Absprachen über Marktanteile
- Aufteilung von Kunden
- Kapazitätsabsprachen
- Preisabsprachen
- Preisbindungen

Bevor Handlungen vorgenommen werden, die möglicherweise kartellrechtliche Folgen haben können, ist die Rechtsabteilung oder der zuständige Compliance Officer zu kontaktieren.

4.4 FAIRER UND RESPEKTVOLLER UMGANG

4.4.1 GRUNDSÄTZE FÜR DAS ARBEITSUMFELD

Als übergeordnetes Prinzip verpflichten wir uns alle bei STRATEC, uns jederzeit fair und respektvoll zueinander zu verhalten. Dieses Prinzip umfasst das Verhalten innerhalb und außerhalb des eigenen Teams, das Verhalten zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden sowie das Verhalten unter KollegInnen. Ebenso gilt das Prinzip in der Zusammenarbeit mit externen Kontakten (z.B. Kunden, Lieferanten, Behörden).

Darüber hinaus sind die folgenden Grundsätze jederzeit einzuhalten:

4.4.2 CHANCENGLEICHHEIT

Wir verpflichten uns, allen Beschäftigten ohne Ansehen von Faktoren wie Alter, Herkunft, Rasse, Hautfarbe, Familienstand, Gesundheitszustand, psychische oder physische Behinderungen, Nationalität, Religionszugehörigkeit, Geschlecht, sexuelle Orientierung oder andere diskriminierende Faktoren die gleichen beruflichen Chancen zu bieten. Wir dulden keine Art von Diskriminierung oder Belästigung.

4.4.3 GESUNDHEIT UND SICHERHEIT

Wir setzen uns für ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld ein. Das Umweltschutz-, Gesundheitsschutz- und Arbeitssicherheitsprogramm spiegelt diese Verpflichtung wider. Als Mitarbeitender stellen wir sicher, dass die Entscheidungen, die im Namen des Unternehmens getroffen werden, das Engagement des Unternehmens für Sicherheit und Gesundheitsschutz ausdrücken. Unser Ziel ist ein verletzungs- und krankheitsfreies Arbeitsumfeld, das allen Mitarbeitenden, Lieferanten und Kunden sowie der Öffentlichkeit zugutekommt.

4.4.4 DATENSCHUTZ

STRATEC gewährleistet die Vertraulichkeit von persönlichen Informationen und Personaldaten. Personalakten sowie personenbezogene Mitarbeitendendaten werden stets vertraulich behandelt und dürfen nur berechtigten Mitarbeitenden des Unternehmens im Bedarfsfall bzw. im gesetzlich zulässigen Umfang zugänglich gemacht werden.

4.4.5 GRUNDSÄTZE FÜR INTERESSENSKONFLIKTE

Wir wollen den Anspruch erfüllen, unsere Arbeit im besten Interesse und innerhalb von rechtlich geltenden Vorschriften zu erbringen. Es handelt sich um einen Interessenkonflikt wenn die persönlichen Interessen des Mitarbeitenden deren Urteilsvermögen, Entscheidungen oder Handlungen am Arbeitsplatz beeinträchtigen könnten.

Bei Bedenken bezüglich eines tatsächlichen oder potentiellen Interessenkonflikts gibt es immer die Möglichkeit, sich bei dem Vorgesetzten oder der Rechtsabteilung entsprechend beraten zu lassen. Wir als STRATEC-Gruppe wollen jede Situation vermeiden, in der es zu einem Konflikt zwischen privaten Interessen und Interessen der STRATEC-Gruppe kommen könnte. Dies gilt insbesondere im Hinblick auf finanzielle Interessen, Tätigkeiten außerhalb der STRATEC-Gruppe, Familienbeziehungen sowie für die Annahme von Geschenken und Einladungen bzw. für das Verteilen von Geschenken und die Aussprache von Einladungen.

4.4.6 MELDEPLICHTEN

Wir Mitarbeitende werden uns unverzüglich an unseren Vorgesetzten wenden, wenn die hier aufgeführten Grundsätze gefährdet oder nicht eingehalten werden. Für die Entgegennahme solcher Meldungen stehen unterschiedliche Möglichkeiten zur Verfügung, auf Wunsch auch anonym, um Meldungen an die Compliance-Abteilung zu machen (vgl. F.3).

4.5 UMWELTSCHUTZ

Wir alle werden bei unseren Geschäftstätigkeiten auf größtmögliche Umweltverträglichkeit achten und uns dafür einsetzen, dass überall dort, wo wir tätig sind, die Auswirkungen unseres Handelns auf die Umwelt so gering wie möglich ausfallen. Unser Umweltschutz-, Gesundheitsschutz- und Sicherheitsprogramm spiegelt diese Verpflichtung wider. Ebenso stellen wir alle auch sicher, dass die Entscheidungen, die im Namen des Unternehmens getroffen, das Engagement des Unternehmens für Umweltschutz und die Einhaltung der Umweltschutzgesetze ausdrücken.

4.6 4-AUGEN-PRINZIP

Das sogenannte „Vier-Augen-Prinzip“ ist ein wichtiger Baustein innerhalb des STRATEC-Wertesystems. Wichtige Entscheidungen sollen nicht von einer einzelnen Person getroffen und kritische Tätigkeiten nicht von einer einzelnen Person durchgeführt werden. Ziel ist es, das Risiko von Fehlern und Missbrauch zu reduzieren.

5 ETHIK ALS ARBEITGEBER

STRATEC ist bestrebt, ein Arbeitgeber mit ethischen Grundsätzen zu sein. Dies beinhaltet unter anderem die folgenden Grundrechte für uns und ein klares Bekenntnis zur Art und Weise, wie wir Geschäfte machen und unsere Organisation strukturieren.

5.1 VEREINIGUNGSFREIHEIT / TARIFVERHANDLUNGEN

Wir alle haben das Recht auf Vereinigungsfreiheit und sind frei, uns zu organisieren und Gruppen zu bilden und an ihnen teilzunehmen, entweder formell oder informell, solange diese im Arbeitgeberland nicht illegal sind. Beispiele für solche Gruppen sind politische Parteien, Berufs- oder Sportvereine, Nichtregierungsorganisationen und Gewerkschaften. Ebenso haben wir alle das Recht, an Kollektivverhandlungen teilzunehmen, die für die Region gelten, in der wir arbeiten. Bei uns wird eine strikte Politik der Nicht-Diskriminierung verfolgt. Es werden keine beschäftigungsbezogenen Entscheidungen, wie z.B. Beförderung, Gehaltsniveau oder Chancen, davon abhängig gemacht, ob Mitarbeitende an diesen Gruppen teilnehmen oder nicht.

5.2 CHANCENGLEICHHEIT

Wir als STRATEC-Gruppe glauben an die Prinzipien der gleichen Beschäftigung und der Schaffung eines vielfältigen Arbeitsumfelds. Ebenso verpflichten wir uns alle, die geltenden Gesetze zur Chancengleichheit bei der Beschäftigung sowie alle anderen Beschäftigungsgesetze und -vorschriften einzuhalten. Es ist unsere Absicht, ein Arbeitsumfeld aufrechtzuerhalten, das frei ist von Belästigung, Diskriminierung oder Vergeltungsmaßnahmen aufgrund von Alter, Rasse, Hautfarbe, nationaler Herkunft, Abstammung, Religion, Geschlecht (einschließlich sexueller Orientierung und Geschlechtsidentität), Schwangerschaft, körperlicher oder geistiger Behinderung oder anderen gesetzlich geschützten Status/Merkmalen. Wir setzen uns für die Erfüllung dieser Richtlinie in Bezug auf alle Aspekte der Beschäftigung ein, also auf die Rekrutierung, Einstellung, Vermittlung, Versetzung, Schulung, Beförderung, Lohnsätze und andere Vergütungen, Kündigung und alle anderen Bedingungen und Privilegien der Beschäftigung.

Es ist von entscheidender Bedeutung, dass wir alle uns in einer Weise verhalten, die den Respekt und die Würde jedes Einzelnen fördert. Wir verlangen von allen Vorgesetzten, dass sie regelmäßig verpflichtende Compliance-Schulung absolvieren. Wir alle sind für die Einhaltung dieser Richtlinie verantwortlich, und Verstöße werden entsprechend der lokalen Richtlinie zügig geahndet. An jedem Standort steht eine lokale HR-Vertretung für jegliche Fragen zur Verfügung.

5.3 BESCHWERDEN AM ARBEITSPLATZ

Jeder von uns ist berechtigt, sich im Falle einer ungerechten Behandlung oder Diskriminierung zu beschweren und diese zu melden. Jede Geschäftseinheit ist sich der formellen Strukturen und informellen kulturellen Aspekte bewusst, die uns daran hindern können, Bedenken und Beschwerden vorzubringen, daher werden entsprechende Schulungen durchgeführt. Jede Beschwerde wird zeitnah und angemessen mit absoluter Diskretion und Sensibilität behandelt. Jede Geschäftseinheit hat ihr eigenes Berichts-/Beschwerdeverfahren, das den lokalen gesetzlichen Richtlinien entspricht. Details zu den Richtlinien können vom lokalen Compliance Officer erfragt werden. Ist ein lokaler Compliance Officer von einem Compliance-Fall persönlich betroffen, wird der Fall von einem Compliance Officer eines anderen Standorts bearbeitet.

5.4 FLEXIBILITÄT UND VERANTWORTUNG AUSSERHALB DES ARBEITSPLATZES

Zumal bei uns der Mensch im Vordergrund steht, wird auch anerkannt, dass wir STRATEC-Mitarbeitende in unterschiedlichem Maße Verpflichtungen und Verantwortlichkeiten außerhalb des Arbeitsplatzes haben (z. B. die Betreuung von Kindern, Eltern oder Verwandten oder die Bewältigung gesundheitlicher oder anderer Probleme). Obwohl wir als Mitarbeitende während der Arbeitszeit unsere volle Zeit und Energie für die anstehenden geschäftlichen Aufgaben einsetzen, wird verstanden, dass wir manchmal zusätzliche Flexibilität benötigen.

In jeder Geschäftseinheit bieten wir in Übereinstimmung mit der lokalen Gesetzgebung verschiedene Methoden der flexiblen Arbeit an. Dazu gehören flexible Arbeitszeiten oder reduzierte Arbeitszeiten. Darüber hinaus werden von Fall zu Fall weitere flexible Arbeitsmöglichkeiten angeboten, wie z. B. bezahlte oder unbezahlte Freistellungen oder Änderungen des Arbeitsrhythmus usw. Details können vom lokalen HR Vertreter erfragt werden.

5.5 BESCHÄFTIGUNGSSICHERHEIT

Wir als STRATEC-Gruppe sind uns bewusst, dass Mitarbeitende ein wesentlicher Teil unseres Wettbewerbsvorteils sind. Wir glauben daran, sichere, langfristige Arbeitsplätze anzubieten, soweit dies möglich ist, und stellen die überwiegende Mehrheit unserer Belegschaft direkt ein. Wir halten uns strikt an die Mindestlohnvorschriften in den Ländern, in denen wir tätig sind, und stellen sicher, dass die Arbeitsbedingungen, das Vergütungsniveau und die Sozialleistungen dem lokalen Markt angemessen sind. Wenn es notwendig ist, Umstrukturierungen vorzunehmen und Personal abzubauen, verpflichten wir uns, dies auf verantwortungsvolle Weise zu tun und jedem betroffenen Mitarbeitenden angemessene Unterstützung anzubieten.

5.6 AUS- UND WEITERBILDUNG

Als STRATEC-Mitarbeitende haben wir Zugang zu den Schulungen, die wir benötigen, um unsere Aufgaben bei der Arbeit auszuführen. Das Schulungsangebot umfasst formelle Schulungen im Klassenzimmer, Online-Schulungen und Schulungen am Arbeitsplatz. Der Schulungsbedarf wird individuell im Rahmen des jährlichen Mitarbeitergesprächs sowie auf Abteilungsebene besprochen. Zudem werden ausgewählte Mitarbeitende gefördert, sich während ihrer Arbeitszeit weiterzubilden, wenn dies für ihre Tätigkeit relevant und angemessen ist.

6 UMSETZUNG BEI STRATEC

6.1 JEDER EINZELNE

Wir STRATEC-Mitglieder sind aufgerufen, uns mit diesen Standards vertraut zu machen, unser eigenes Verhalten anhand der Maßstäbe dieser Konzernrichtlinie zu überprüfen sowie zu gewährleisten, dass diese Maßstäbe durch aufrichtige, verantwortungsbewusste und ehrliche Arbeit auch eingehalten werden.

Zu beachten ist, dass spezielle gesetzliche und unternehmensinterne Vorschriften die Inhalte der einzelnen hier angesprochenen Themen konkretisieren. Wir alle haben uns mit den für unseren Tätigkeitsbereich maßgeblichen gesetzlichen Vorschriften und internen Regelungen hinreichend vertraut zu machen und diese bei unserer täglichen Arbeit zu beachten.

Jeder Vorgesetzte organisiert seinen Bereich so, dass die Einhaltung der Regeln der Konzernrichtlinie sowie der gesetzlichen Vorschriften zu jeder Zeit gewährleistet ist. Hierzu gehören insbesondere Kommunikation, Überwachung und Durchsetzung der für seinen Verantwortungsbereich relevanten Regeln. Missstände müssen aktiv angesprochen und bereinigt werden. Jeder Vorgesetzte ist angehalten, durch seine persönliche Integrität ein Vorbild für seinen Bereich zu sein und auf diese Weise zu bewirken, dass Corporate Compliance als wesentlicher Teil unserer Unternehmenskultur auch wirklich gelebt wird.

6.2 WEN KANN ICH BEI UNSICHERHEITEN FRAGEN?

Tritt ein Sachverhalt auf, der unter Umständen compliance-relevant ist, so wollen wir diesen aktiv hinterfragen. Der erste Schritt hierbei ist die selbstständige Bewertung durch uns Mitarbeitende, bei Unsicherheiten stehen unsere Vorgesetzten oder lokale Compliance-Beauftragten für Rat und Tat jederzeit zur Verfügung.

6.3 HINWEISGEBERSYSTEM/WHISTLEBLOWING

Die vorgenannten Meldungen bzw. Fragen können auch anonym abgegeben werden. Anonym bedeutet, dass die Identität der befragenden Person zu keinem Zeitpunkt nachvollzogen werden kann. Diese Vorgehensweise wird als Hinweisgebersystem verstanden.

Die Nutzung eines solchen Hinweisgebersystems ist bei STRATEC über das anonyme Whistle Blowing System möglich, welches über die Stratec-Internet-Seite aufgerufen werden kann.

Darüber hinaus kann eine Kontaktaufnahme mit der Compliance-Abteilung auch über interne Kommunikationskanäle (Telefon, interne Mail-Postfächer) oder über Meldungen über Compliance Online-Postfächer im Intranet erfolgen.

Alle eingehenden anonymen Meldungen werden von der Compliance-Abteilung geprüft und weiterverfolgt.

Alle Hinweisgeber sind vor Vergeltungsmaßnahmen wie Entlassung, Degradierung und sonstiger Diskriminierung geschützt.

7 ZUSAMMENFASSUNG

Um uns bei allfällig auftretenden Fragen Sicherheit zu verschaffen, können wir uns als STRATEC-Mitglieder folgende wichtige und fundamentalen Fragen für die tägliche Arbeit stellen:

- 1. Ist meine Handlung oder Entscheidung legal?**
- 2. Ist meine Handlung frei von persönlichen Interessen?**
- 3. Würde eine neutrale Person meine Handlung als rechtlich einwandfrei beurteilen?**
- 4. Entspricht es den Ansprüchen der Corporate Compliance Policy von STRATEC?**
- 5. Ist es ausgeschlossen, dass meine Handlung STRATEC schadet?
(Vermögensschaden, Image, ...)**

Sollte auch nur eine einzelne Frage nicht zweifelsfrei mit „JA“ beantwortet werden können, werden wir uns bei unserem Vorgesetzten oder dem lokalen Compliance-Officer zur weiteren Abklärung melden.