

## COMPLIANCE RICHTLINIEN

STRATEC GRUPPE



## UNTERNEHMENSLEITBILD

Als innovativer und technologischer Marktführer für Automatisierungs- und Instrumentierungslösungen in der In-vitro-Diagnostik wollen wir unseren weltweiten Partnern erstklassige Lösungen bieten und damit Verantwortung gegenüber ihren Kunden und Patienten übernehmen.

Unser Erfolg basiert auf den Talenten und Fähigkeiten unserer Mitarbeiter und ihrem Engagement, stets Außergewöhnliches zu leisten. Ihre Leistung ermöglicht die erfolgreiche und nachhaltige Entwicklung unseres Unternehmens im Interesse aller seiner Stakeholder.

Unsere Partnerschaften basieren auf gegenseitigem Vertrauen, Kontinuität und Professionalität. Mit unseren Partnern teilen wir die gemeinsame Mission, sichere, innovative und marktführende Produkte zu entwickeln, die die Erwartungen unserer Kunden stets erfüllen. Partnerschaft bedeutet für STRATEC Verantwortung, Leidenschaft und Engagement, sowohl für unsere Kunden als auch für unsere Produkte, die weit über die Dauer des Produktlebenszyklus hinausgehen.

Verantwortungsvolles Denken und nachhaltiges Handeln sind seit der Unternehmensgründung vor 40 Jahren einer der Grundpfeiler für STRATECs Wachstum vom kleinen Startup zu einem global agierenden Unternehmen. Durch die Implementierung von Nachhaltigkeitsthemen in die Unternehmensstrategie trägt STRATEC seiner gesellschaftlichen Verantwortung Rechnung. Kernelemente davon sind: ökonomisches Handeln für langfristiges Wachstum, ökologische Verantwortung für die Welt von morgen, soziale und gesellschaftliche Verantwortung gegenüber den Menschen.

Details zu den Nachhaltigkeitsaktivitäten des Unternehmens finden Sie im Geschäftsbericht und in der Nachhaltigkeitsbroschüre, die auf der Internetseite des Unternehmens unter [www.stratec.com/financial](http://www.stratec.com/financial) bzw. [www.stratec.com/company/about-us/social-responsibility](http://www.stratec.com/company/about-us/social-responsibility) heruntergeladen werden können.

Gleichzeitig möchten wir unsere Mitarbeiter, Führungskräfte und alle Mitglieder der STRATEC-Familie dazu aufrufen, ihre täglichen Aufgaben im Großen wie im Kleinen mit Vernunft und unter Einhaltung der Gesetze zu erfüllen.

**INHALT**

<b>UNTERNEHMENSLEITBILD</b>	<b>2</b>
<b>A. ZIELE COMPLIANCE</b>	<b>4</b>
<b>B. COMPLIANCE-ZIELE STRATEC</b>	<b>4</b>
<b>C. KERNELEMENTE UND GRUNDSÄTZE UNSERES COMPLIANCE-VERSTÄNDNISSES</b>	<b>4</b>
1. EINHALTUNG VON GESETZLICHEN UND BEHÖRDLICHEN VORSCHRIFTEN	5
2. STRUKTUR UND ORGANISATION des CMS bei STRATEC	5
<b>D. AUSGEWÄHLTE BEREICHE DES CMS BEI STRATEC</b>	<b>5</b>
1. KORRUPTIONSPRÄVENTION	5
2. EINHALTUNG KAPITALMARKT- UND KARTELLRECHTLICHER VORSCHRIFTEN	6
3. DAS KARTELL	6
4. FAIRER UND RESPEKTVOLLER UMGANG	7
5. UMWELTSCHUTZ	8
6. 4-AUGEN-PRINZIP	8
7. WIE KANN ICH KONFLIKTE VERMEIDEN AM BEISPIEL VON GESCHENKEN/ZUWENDUNGEN?	8
<b>E. ETHIK ALS ARBEITGEBER</b>	<b>9</b>
1. VEREINIGUNGSFREIHEIT / TARIFVERHANDLUNGEN	9
2. CHANCENGLEICHHEIT	9
3. BESCHWERDEN AM ARBEITSPLATZ	10
4. FLEXIBILITÄT UND VERANTWORTUNG AUSSERHALB DES ARBEITSPLATZES	10
5. BESCHÄFTIGUNGSSICHERHEIT	10
6. AUS- UND WEITERBILDUNG	10
<b>F. UMSETZUNG BEI STRATEC</b>	<b>11</b>
1. JEDER EINZELNE	11
2. WEN KANN ICH BEI UNSICHERHEITEN FRAGEN?	11
3. HINWEISGEBERSYSTEM/WHISTLEBLOWING	12
<b>G. ZUSAMMENFASSUNG</b>	<b>12</b>

## A. ZIELE COMPLIANCE

Die Aufgabe der Compliance ist es, das Ziel zu verfolgen, alle relevanten nationalen und internationalen Gesetze und Vorschriften einzuhalten, sei es als Konzern, als Einzelunternehmen oder als einzelner Mitarbeiter. Darüber hinaus ist die Beachtung und Einhaltung der jeweils geltenden lokalen Bestimmungen in den einzelnen Konzerngesellschaften sicherzustellen. Daraus ergibt sich das übergeordnete Ziel, Compliance-Richtlinien zu etablieren und zu überwachen, Risiken frühzeitig zu erkennen und Transparenz und Vertrauen in dieser Angelegenheit zu schaffen. In Anlehnung an die **UN Global Compact Prinzipien** legen wir darüber hinaus großen 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 Ziele werden durch eine Compliance-Struktur (**Compliance Management System - CMS**) in jeder Tochtergesellschaft abgebildet und erfüllt. Aus diesen Compliance-Strukturen ergibt sich eine **Compliance-Kultur**, die STRATEC konzernweit verankern und leben will.

Gemäß dem Leitsatz **VORBEUGEN - ERKENNEN - REAGIEREN** ist daher jeder Mitarbeiter aufgefordert, Gefährdungen dieser Ziele oder tatsächliche Verstöße entweder über das Whistleblowing-System oder an die unten aufgeführte zuständige Stelle zu melden.

## B. COMPLIANCE-ZIELE STRATEC

Unser Ziel ist es, ein Gleichgewicht zwischen den bestehenden Richtlinien in den einzelnen Bereichen und deren Verknüpfung mit allen relevanten und anwendbaren Regeln und Vorschriften herzustellen. Wir sind der Meinung, dass dadurch die Einhaltung von Richtlinien praktikabel, transparent und nachvollziehbar wird. 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

## C. KERNELEMENTE UND GRUNDSÄTZE UNSERES COMPLIANCE-VERSTÄNDNISSES

Um die Ziele von STRATEC verfolgen zu können und dem Compliance-Verständnis zu entsprechen, ist es für uns wichtig, entsprechende Grundsätze einzuhalten. Diese Grundsätze lassen sich aus unseren Zielen ableiten. Diese Grundsätze müssen unter allen Umständen beachtet und umgesetzt werden.

Die nachfolgend aufgeführten Punkte bilden die STRATEC-Grundsätze und ergeben das Compliance-Verständnis bei STRATEC:

## I. EINHALTUNG VON GESETZLICHEN UND BEHÖRDLICHEN VORSCHRIFTEN

Wir erwarten von allen unseren Mitarbeitern bei ihrer Tätigkeit für den Konzern und in ihrer lokalen Gesellschaft die strikte Einhaltung aller Gesetze, sonstigen bindenden Regelungen und internen Vorgaben. Gesetzesverstöße können hohe Bußgelder, Sperren 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 die Arbeitsplätze der Mitarbeiter. Zudem können Gesetzesverstöße zu strafrechtlicher Verfolgung führen. Die Missachtung von Gesetzen und sonstigen bindenden Regelungen kann personelle Konsequenzen und Schadensersatzansprüche gegen die beteiligten Mitarbeiter 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 gehen wir aktiv nach, schalten gegebenenfalls die zuständigen Behörden ein und kooperieren mit diesen.

## 2. STRUKTUR UND ORGANISATION DES CMS 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, den Geschäftsführern und Führungskräften zusammen, prüft Zweifelsfälle und unterstützt alle Mitarbeiter bei der Einhaltung der internen Vorgaben. Die Compliance-Organisation wird eingeschaltet, wenn es Hinweise auf ein Compliance-Problem gibt, die gemeldet wurden oder der Organisation auf andere Weise zur Kenntnis gelangt sind. Die Compliance-Beauftragten in den operativen Unternehmenseinheiten sind an der Umsetzung des Compliance-Systems beteiligt. Alle Mitarbeiter sind aufgerufen, die Arbeit der Compliance-Organisation vorbehaltlos zu unterstützen. Ein im Jahr 2020 eingerichtetes Compliance Board unterstützt die Compliance-Organisation zusätzlich, indem es als unabhängiges und objektives Gremium Ziele reflektiert, Risikobewertungen vornimmt und eingeleitete Maßnahmen beurteilt.

## D. AUSGEWÄHLTE BEREICHE DES CMS BEI STRATEC

### I. KORRUPTIONSPRÄVENTION

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). Da dies einer der Hauptbereiche von Compliance ist, sind wir bestrebt, jegliche Form von Korruption zu verhindern.

## 2. 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 die Geschäftsführer und andere Führungskräfte persönlich haften, wenn Mitarbeiter an Kartellrechtsverstößen beteiligt sind. Bußgelder und Schadensersatzansprüche können die Existenz beteiligter Unternehmen gefährden. Beispielhaft zu nennen sind hierbei:

### I. DAS INSIDERHANDELSVERBOT

Grundsätzlich ist es allen Mitarbeitern erlaubt, mit Aktien der STRATEC SE zu handeln. Dieses Recht unterliegt jedoch Einschränkungen. So ist es allen Mitarbeitern untersagt, unter Verwendung einer Insiderinformation Aktien oder sonstige Wertpapiere der STRATEC SE auf eigene oder fremde Rechnung oder für einen anderen 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 Akquisitionen oder wichtige Verträge sein.

### II. DIE FINANZBERICHTERSTATTUNG

Mitarbeiter und Vertreter des Unternehmens haben die Bestimmungen zur Finanzberichterstattung und Rechnungslegung zu befolgen, die in den Gesetzen und sonstigen rechtlichen Vorschriften des Standorts, an dem sie für das Unternehmen tätig sind, festgelegt sind. In dieser Hinsicht haben die jeweils zuständigen Mitarbeiter 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.

## 3. DAS KARTELL

Die Kartellgesetze sind darauf ausgelegt, den Wettbewerb innerhalb der 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 Mitarbeiter straf- oder zivilrechtliche Folgen haben bzw. zu hohen Geldstrafen führen.

Die wichtigsten kartellrechtlichen Tabus sind:

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

Bevor Handlungen vorgenommen werden, die möglicherweise kartellrechtliche Folgen haben können, ist die Rechtsabteilung zu kontaktieren.

## 4. FAIRER UND RESPEKTVOLLER UMGANG

### GRUNDSÄTZE FÜR DAS ARBEITSUMFELD

Als übergeordnetes Prinzip sind alle Mitarbeiter bei STRATEC angehalten, sich jederzeit fair und respektvoll zueinander zu verhalten.

Darüber hinaus sind die folgenden expliziten Grundsätze einzuhalten:

#### I. 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.

#### II. GESUNDHEIT UND SICHERHEIT

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

#### III. DATENSCHUTZ

Das Unternehmen gewährleistet die Vertraulichkeit von bestimmten persönlichen Informationen und Personalakten. Personalakten sowie persönliche Mitarbeiterdaten werden immer vertraulich behandelt und dürfen nur berechtigten Mitarbeitern des Unternehmens im Bedarfsfall bzw. im gesetzlich zulässigen Umfang zugänglich gemacht werden.

#### IV. GRUNDSÄTZE FÜR INTERESSENKONFLIKTE

Wir erwarten von unseren Mitarbeitern ihrer Arbeit im besten Interesse und innerhalb von rechtlich geltenden Vorschriften des Unternehmens zu erbringen. Bei einem Interessenkonflikt handelt es sich um jede Aktivität oder jedes Interesse, die oder das diese Interessen des Unternehmens stört bzw. diesen tatsächlich oder auch nur vermeintlich entgegensteht. Bei Bedenken bezüglich eines tatsächlichen oder potentiellen Interessenkonflikts haben die Mitarbeiter immer die Möglichkeit, sich durch ihren Vorgesetzten oder der Rechtsabteilung entsprechend beraten zu lassen. Der Mitarbeiter sollte jede Situation vermeiden, in der es zu einem Konflikt zwischen privaten Interessen und Interessen des Unternehmens 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.

#### V. MELDEPFLICHTEN

Die Mitarbeiter werden angehalten, sich unverzüglich an ihren Vorgesetzten zu wenden, wenn die hier aufgeführten Grundsätze gefährdet oder nicht eingehalten werden. Für die Entgegennahme dieser Meldung stehen unterschiedliche bekannte Abteilungen zur Verfügung, die wiederum verpflichtet sind, alle eingegangenen Meldungen an die Compliance-Abteilung weiterleiten.

## 5. UMWELTSCHUTZ

Wir 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. Die Mitarbeiter stellen auch sicher, dass die Entscheidungen, die im Namen des Unternehmens getroffen, das Engagement des Unternehmens für Umweltschutz und die Einhaltung der Umweltschutzgesetze ausdrücken.

## 6. 4-AUGEN-PRINZIP

Das sogenannte „Vier-Augen-Prinzip“ ist ein wichtiger Baustein innerhalb STRATECs Wertesystems. Es soll dort, wo es durch Vorschriften vorgegeben ist, auch explizit angewendet werden. Wichtige Entscheidungen sollen nicht von einem einzelnen Mitarbeiter getroffen werden oder kritische Tätigkeiten nicht von einer einzelnen Person durchgeführt werden. Ziel ist es, das Risiko von Fehlern und Missbrauch zu reduzieren.

## 7. 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 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 Mitarbeitern 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.

Mitarbeiter sollten daher immer Vorsicht walten lassen, 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 objektiver Betrachtung das wirtschaftliche Urteilsvermögen und die berufliche Autonomie des Empfängers einschränken kann. Insofern sind die Grenzen des "Zulässigen" bei privaten Unternehmen großzügiger als bei Amtsträgern und Behörden.

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 unlauteren Einfluss auszuüben oder zu schaffen?

STRATEC-Mitarbeiter dürfen daher in keinem Land der Welt versuchen, 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 oder öffentlichen Institutionen, aber auch unter STRATEC-Mitarbeitern.

## E. ETHIK ALS ARBEITGEBER

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

### I. VEREINIGUNGSFREIHEIT / TARIFVERHANDLUNGEN

Alle STRATEC-Mitarbeiter haben das Recht auf Vereinigungsfreiheit und sind frei, sich 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 alle STRATEC-Mitarbeiter das Recht, an Kollektivverhandlungen teilzunehmen, die für die Region gelten, in der sie arbeiten. STRATEC verfolgt eine strikte Politik der Nicht-Diskriminierung oder Vergeltung für diejenigen Mitarbeiter, die sich entscheiden, ihre Rechte wahrzunehmen. Es werden keine beschäftigungsbezogenen Entscheidungen, wie z.B. Beförderung, Gehaltsniveau oder Chancen, davon abhängig gemacht, ob Mitarbeiter an diesen Gruppen teilnehmen oder nicht.

### 2. CHANCENGLEICHHEIT

Bei STRATEC glauben wir an die Prinzipien der gleichen Beschäftigung und der Schaffung eines vielfältigen Arbeitsumfelds. Wir verpflichten uns, 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. Das Unternehmen setzt sich für die Erfüllung dieser Richtlinie in Bezug auf alle Aspekte der Beschäftigung ein, einschließlich, aber nicht beschränkt 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 alle Mitarbeiter sich in einer Weise verhalten, die den Respekt vor der Würde jedes Einzelnen fördert. Wir verlangen von allen Vorgesetzten, dass sie regelmäßig verpflichtende Antidiskriminierungsschulungen absolvieren. Alle Mitarbeiter sind für die Einhaltung dieser Richtlinie verantwortlich, und Verstöße werden entsprechend der lokalen Richtlinie zügig geahndet. Jegliche Fragen sollten mit dem lokalen HR-Vertreter besprochen werden.

### 3. BESCHWERDEN AM ARBEITSPLATZ

Alle Mitarbeiter sind berechtigt, sich zu beschweren, wenn sie sich ungerecht behandelt oder diskriminiert fühlen. Jede Geschäftseinheit ist sich der formellen Strukturen und informellen kulturellen Aspekte bewusst, die Mitarbeiter daran hindern können, Bedenken und Beschwerden vorzubringen, und führt entsprechende Schulungen durch. Jede Beschwerde wird zeitnah und angemessen mit absoluter Diskretion und Sensibilität behandelt. Jede Geschäftseinheit hat ihr eigenes Beschwerde-/Beschwerdeverfahren, das den lokalen gesetzlichen Richtlinien entspricht. Details zu den Richtlinien können vom lokalen HR-Vertreter erfragt werden.

### 4. FLEXIBILITÄT UND VERANTWORTUNG AUSSERHALB DES ARBEITSPLATZES

STRATEC erkennt an, dass Mitarbeiter 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 erwarten, dass alle Mitarbeiter während der Arbeitszeit ihre volle Zeit und Energie für die anstehenden Aufgaben einsetzen, erkennen wir an, dass die Mitarbeiter 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 bieten wir von Fall zu Fall weitere flexible Arbeitsmöglichkeiten an, wie z. B. bezahlte oder unbezahlte Freistellungen oder Änderungen des Arbeitsrhythmus usw. Details können vom lokalen HR Representative erfragt werden.

### 5. BESCHÄFTIGUNGSSICHERHEIT

STRATEC ist sich bewusst, dass unsere Mitarbeiter 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 den betroffenen Mitarbeitern angemessene Unterstützung anzubieten.

### 6. AUS- UND WEITERBILDUNG

Alle STRATEC-Mitarbeiter haben Zugang zu den Schulungen, die sie benötigen, um ihre 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. STRATEC fördert zudem ausgewählte Mitarbeiter, die sich während ihrer Arbeitszeit weiterbilden, wenn dies für ihre Tätigkeit relevant und angemessen ist.

## F. UMSETZUNG BEI STRATEC

### I. JEDER EINZELNE

Jeder Mitarbeiter ist aufgerufen, sich mit diesen Standards vertraut zu machen, sein 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. Jeder Mitarbeiter hat sich mit den für seinen Tätigkeitsbereich maßgeblichen gesetzlichen Vorschriften und internen Regelungen hinreichend vertraut zu machen und diese bei seiner täglichen Arbeit zu beachten.

Jeder Vorgesetzte muss seinen Bereich so organisieren, 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.

### 2. WEN KANN ICH BEI UNSICHERHEITEN FRAGEN?

Der erste Schritt sollte immer sein, jede Situation, die zu einem Interessenkonflikt im Sinne dieser Corporate Compliance-Richtlinie führen könnte, in Frage zu stellen, indem Sie Ihr beabsichtigtes Handeln oder das eines Dritten hinterfragen. Wenn Sie immer noch unsicher sind, ob die Situation richtig oder falsch ist, sollte Ihr erster Ansprechpartner Ihr Vorgesetzter oder Ihr lokaler Compliance-Beauftragter sein.

### 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 wie folgt möglich:

- Meldungen über die internen lokalen Postfächer entweder der Rechts- oder der Compliance-Abteilung  
oder
- Meldung über das Compliance Online-Postfach (nur am Standort der Zentrale) im Intranet  
oder
- Meldungen über den externen Postweg an die Adresse des Compliance Officers:  
Carissa Bagaric-Klein  
Osterbronnstr. 54  
70565 Stuttgart

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

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

## G. ZUSAMMENFASSUNG

Abschließend sollte sich jeder Mitarbeiter folgende wichtigen und für STRATEC 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 STRATEC Konzernrichtlinie?**
- 5. Ist es ausgeschlossen, dass meine Handlung STRATEC als Konzern schadet?  
(Vermögensschaden, Image, ...)**