

CMS@SpiraTec

Corporate Compliance Guideline SpiraTec Group

[Rev. 0.3.1]

Revision	Datum	Ersteller	Änderungsgrund
0.1	01.03.2021	J. Holz	Erstellung
0.2	22.03.2021	J. Holz	Input HEM
0.3	01.04.2021	M. Staab	Anpassung Krisenkommunikation
0.3.1	12.08.2021	M. Staab	Korrektur Unterschriftenregelung OM

Inhaltsverzeichnis

VORWORT	1
I EINLEITUNG	1
II ÜBERSICHT: COMPLIANCE MANAGEMENT SYSTEMS - CMS	2
1. GELTUNGSBEREICH	2
2. VERTRAUENSVOLLE FÜHRUNG UND BERATUNG	2
3. ORGANISATION - CMS@SPIRATEC	2
4. KOMMUNIKATION VON VERDACHTSFÄLLEN	4
III ANSPRUCH DES CMS@SPIRATEC	6
IV VORGABEN ZUM VERHALTEN IM BESTIMMTEN SITUATIONEN	6
1. GRUNDSÄTZE DER ZUSAMMENARBEIT IN DER SPIRATEC GRUPPE	6
2. ARBEITSSCHUTZ, ARBEITSSICHERHEIT	7
3. AUßENWIRTSCHAFT UND EXPORTKONTROLLE	7
4. BARGELDGESCHÄFTE / VERMEIDUNG VON GELDWÄSCHE	7
5. BERATENDE / FREIE MITARBEITENDE	8
6. INFORMATIONSSCHUTZ UND DATENSCHUTZ	8
7. EINKAUF UND VERTRIEB (UND ANDERE UNTERNEHMENSFUNKTIONEN)	9
8. EXTERNE LEISTUNGEN	9
9. RECHNUNGSLEGUNG UND ABSCHLUSSPRÜFUNG	9
10. FAIRER WETTBEWERB	10
11. VERMEIDEN VON INTERESSENSKONFLIKTEN	10
12. WETTBEWERBS- UND KARTELLRECHT	10
13. KORRUPTIONSVERMEIDUNG	11
14. NUTZUNG VOM UNTERNEHMENSEINRICHTUNG	11
15. VERTRETUNG UND ZEICHNUNGSBEFUGNIS	11
16. VERSCHWIEGENHEIT	12
17. UMGANG MIT INFORMATIONEN	12
18. INSIDERREGELN	13
V UMSETZUNG DES CMS@SPIRATEC	13
1. CMS – EINE TÄGLICHE HERAUSFORDERUNG FÜR JEDEN MITARBEITENDEN	13
2. INTERNE PRÜFUNGEN	14

3. COMPLIANCE SCHULUNG.....	14
4. UNTERSUCHUNGS- UND SANKTIONIERUNGSPROZESS.....	14
VI KVP DES CMS@SPIRATEC.....	14
VII FOLGEN EINES VERSTOßES GEGEN DIE COMPLIANCE-VORSCHRIFTEN	15

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Meldesystem für Verstöße und Verdachtsfälle	2
Abbildung 2: Ausschnitt von Ablaufdiagramm unternehmensweite interne Krisenkommunikation.....	5
Abbildung 3: Unterschriftenregelung - Stand: 01.03.2021 (Quelle: SOP_C004 Beauftragte Personen)	12
Abbildung 4: Untersuchungs- und Sanktionierungsprozess	14

VORWORT

Der Vorstand der SpiraTec AG ist den Interessen der SpiraTec Gruppe, ihrer Kunden und ihrer Mitarbeitenden in Gänze verpflichtet. Transparenz, Integrität, Verantwortung und Gesetzestreue sind Werte, an denen sich das Handeln der SpiraTec Gruppe stets orientiert. Die Beachtung von geltendem Recht, Gesetzen und internen Richtlinien ist für unsere Gruppe selbstverständlich. Hier verfolgen wir als Vorstand eine Null-Toleranz-Politik. Verstöße gegen geltendes Recht, Gesetze und interne Richtlinien werden nicht toleriert und führen von Sanktionen bis hin zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen gegen die betreffenden Personen. Alle Mitarbeitenden der SpiraTec Gruppe müssen sich der hohen Risiken bewusst sein, die ein Verstoß gegen geltendes Recht, Gesetze und interne Richtlinien für die SpiraTec Gruppe und für sie persönlich haben kann.

Dieses Ihnen vorliegende Compliance-Handbuch gibt Ihnen eine Übersicht über unsere Compliance Regelungen und spiegelt unseren Anspruch an transparentes, integrires und verantwortungsvolles gesetzessowie richtlinienkonformes Verhalten. Das Compliance-Handbuch hat nicht den Anspruch, mögliche Situationen des beruflichen Alltags zu beschreiben. Es stellt vielmehr einen verbindlichen Leitfaden für uns alle dar und enthält die Aufforderung, sich an sämtliche gesetzliche Bestimmungen und unternehmensinterne Regelungen und Wertvorstellungen zu halten. Dies ermöglicht uns, ein innerbetriebliches Miteinander zu leben, das von Offenheit und einer fairen, konstruktiven Zusammenarbeit geprägt ist.

I Einleitung

Dieses Handbuch dient als Leitfaden und Übersicht des Corporate Compliance-Management Systems (CMS) der SpiraTec Gruppe. Es erläutert den Aufbau, nennt die Ansprechpartner und zeigt auf, welches Verhalten und welche Mitwirkung von den Mitarbeitenden der SpiraTec Gruppe erwartet wird. Weitergehende Informationen und Verhaltensgrundsätze finden sich in den einschlägigen Richtlinien der SpiraTec Gruppe, die integraler Bestandteil des Corporate CMS sind.

II Übersicht: Compliance Management Systems - CMS

1. Geltungsbereich

Das Corporate Compliance Management System gilt für die gesamte SpiraTec Gruppe - d.h. für alle Mitarbeitenden- in allen Unternehmen der SpiraTec Gruppe im In- und Ausland.

2. Vertrauensvolle Führung und Beratung

In der SpiraTec Gruppe ist es essentiell, dass Vorgesetzte und Mitarbeitende ein grundsätzlich vertrauensvolles Verhältnis pflegen. Folglich gilt der Grundsatz, dass im Vorgesetzten-Mitarbeitenden-Verhältnis Fragen des rechtlichen Könnens und Dürfens geklärt werden. Dabei unterstützt sie der Compliance Beauftragte. Dieser kann jederzeit zu Fragen des rechtlichen Könnens und Dürfens angesprochen werden. Er berät sie vertrauensvoll und führt regelmäßig Schulungen zu verschiedenen Compliance Themenfeldern – die nach der Risikobetrachtung für die SpiraTec Gruppe relevant sind – durch. Dadurch wird sichergestellt, dass Mitarbeitende und Vorgesetzte die zu beachtenden Regeln und Spielräume möglichst gut kennen.

3. Organisation - CMS@SpiraTec

Das CMS ergänzt die Prinzipien vertrauensvoller Führung insbesondere durch ein Meldesystem für Verstöße oder Verdachtsfälle. Die folgende Abbildung fasst die Organisation des CMS@SpiraTec zusammen.

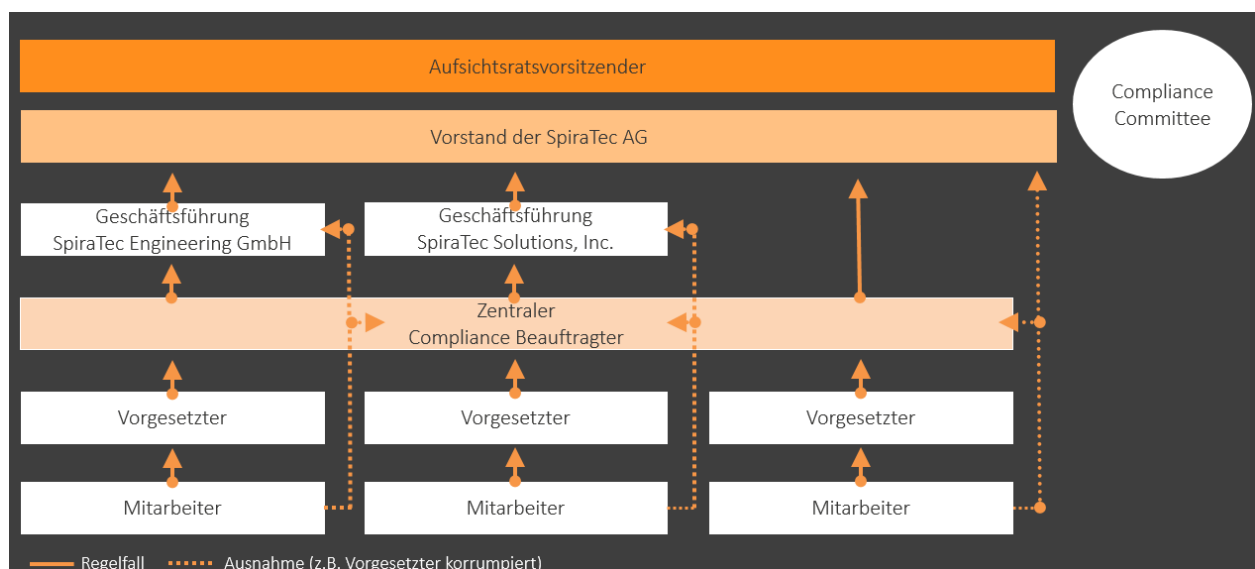


Abbildung 1: Meldesystem für Verstöße und Verdachtsfälle

a) Aufsichtsratsvorsitzender

Im Rahmen des CMS berichtet der Vorstand der SpiraTec AG an den Aufsichtsratsvorsitzenden. Dem Aufsichtsratsvorsitzenden obliegt die Einbindung der weiteren Aufsichtsratsmitglieder.

b) Vorstand der SpiraTec AG

In der SpiraTec Gruppe führen die drei Unternehmen ihre Geschäfte weitgehend eigenverantwortlich. Dem entspricht, dass die SpiraTec AG für das Corporate CMS eine bedeutende Position einnimmt. Meldungen über Verstöße gegen Regeln oder Verdachtsfälle können der Geschäftsführung der Tochtergesellschaft direkt zugehen oder über den zentralen Compliance-Beauftragten. Die Geschäftsführung der Tochtergesellschaft wird dann jeweils im Einzelfall entscheiden, welche Maßnahmen sie einleiten. Dabei können sie sich von verschiedenen Seiten unterstützen oder beraten lassen, z.B. von ihrem Compliance-Beauftragten, vom Compliance Komitee oder auch von Externen.

In regelmäßigen Abständen verschafft sich der Vorstand ein Bild über den Stand der Einhaltung von Regeln im Unternehmen, sowie über die Wirksamkeit des Meldesystems. Er sorgt zudem dafür, dass regelmäßige Schulungen in allen sachlich relevanten Bereichen stattfinden.

c) Geschäftsführung der Tochtergesellschaften

Der Vorstand und die Geschäftsführung der Tochtergesellschaften setzen das CMS in ihrem jeweiligen Verantwortungsbereich um. Darüber hinaus erhält der Vorstand der SpiraTec AG von der Geschäftsführung der Tochtergesellschaften in angemessener Weise Bericht über dortige Vorkommnisse, d.h. bei wichtigen Compliance-Problemen ad hoc und im Übrigen in regelmäßigen Abständen.

d) Zentrale Compliance-Beauftragte

Die zentralen Compliance-Beauftragten unterstützen den Vorstand im Rahmen des Corporate CMS. d.h. sie nehmen Meldungen mit Compliance-Relevanz auf und leiten diese an den Vorstand weiter, sie unterstützen den Vorstand bei Maßnahmen, die aufgrund von Meldungen ergriffen werden, sie identifizieren Schulungsbedarf und schlagen vor, zu welchen sachlichen Bereichen Schulungen durchgeführt werden sollten. Die zentralen Compliance-Beauftragten erhalten vom Vorstand i.d.R. auch Informationen über solche

Vorgänge, die den Geschäftsführungen direkt gemeldet werden, und leiten insbesondere aus dem Bild gemeldeter Vorgänge Vorschläge für die Weiterentwicklung des Corporate Compliance-Programms ab. Bei einem Verstoß oder einem Verdachtsfall, in welchem der Vorgesetzte korrumpiert scheint, ist die Meldung direkt an die Compliance Beauftragten zu adressieren. Die Compliance-Beauftragten haben selbst keine Rechtspflicht zur Verhinderung von Straftaten oder Ordnungswidrigkeiten, die andere begehen. Den Begehenden selbst trifft insoweit die volle Verantwortung. Die Compliance-Beauftragten haben ferner keine eigenständige Pflicht zur Ermittlung von Verstößen. Ermittlungen werden im Einzelfall jeweils durch den Vorstand beauftragt. Für den Bereich Compliance gibt es in der SpiraTec Gruppe zentrale Compliance Beauftragte (Siehe hierzu: [SOP_C004 Beauftragte Personen](#)), welche die Meldung aus der Belegschaft vertraulich bearbeiten.

Die zentralen Compliance beauftragen finden Sie namentlich in der [SOP_C004_A01 Liste der beauftragten Personen 2021-01-08.pdf](#).

e) Compliance Komitee

Das Compliance Komitee dient dem Austausch der Fragen des rechtlichen Könnens oder Dürfens und der Besprechung eventueller Regelverstöße. Es koordiniert Inhalte der Schulungen, die Compliance betreffen, und entwickelt standardisierte Antworten auf Einzelfragen und Vorgehensweisen, um Einheitlichkeit innerhalb der SpiraTec Gruppe, soweit diese sinnvoll ist, sicherzustellen. Weiterhin entwickelt das Compliance Komitee das Compliance-Programm nach Bedarf weiter.

Es tagt mindestens einmal jährlich. Ihm gehören an: der Vorstand der SpiraTec AG, der Compliance-Beauftragte und weitere Mitglieder (interne oder externe, vorübergehend oder ständig), die das Komitee nach Bedarf ernennen kann. Die Protokolle der jährlichen Sitzungen des Komitees, werden dem Aufsichtsratsvorsitzenden zeitnah zu Verfügung gestellt.

4. Kommunikation von Verdachtsfällen

Um Fragen zum Thema Compliance und Hinweise auf Verdachtsfälle wirksam adressieren zu können, müssen die Mitarbeitende der SpiraTec Gruppe wissen, an wen sie sich wenden können und sollen. Dies ist aus dem obigen Schaubild (Abb.1: Meldesystem für Verstöße und Verdachtsfälle) ersichtlich.

Grundsätzlich sollten sich Mitarbeitende der SpiraTec Gruppe mit ihren Anliegen zunächst immer an die/den Vorgesetzte/n wenden. Diese/dieser kennt den Tätigkeitsbereich am besten und kann Fragen zum

rechtlichen Können und Dürfen und zu bestehenden Regeln am besten beantworten sowie erlaubtes und verbotenes Verhalten anhand von praktischen Beispielen aus dem täglichen Arbeitsumfeld verdeutlichen.

Dabei können und sollten sie im Zweifel den Rat des Compliance Beauftragten oder des Vorstands der SpiraTec AG einholen. Sollte der Verdacht eines Verstoßes bestehen, so soll der Mitarbeitende diesen in erster Linie an seinen Vorgesetzten melden. Ausnahmsweise, wenn der Mitarbeitende aus irgendeinem Grund dem Vorgesetzten die Meldung nicht machen kann oder möchte, kann der Mitarbeitende sich direkt an den zentralen Compliance-Beauftragten wenden. Er kann dies auch dann tun, wenn die Meldung an den Vorgesetzten nicht erfolgreich war oder ungeeignet erscheint. Meldungen, die der Vorgesetzte erhält, gibt er – ggf. über weitere Vorgesetzte – an den Compliance-Beauftragten oder an die Geschäftsführung weiter. Der zentrale Compliance-Beauftragte gibt die Meldungen an die jeweilige Geschäftsführung bzw. den Vorstand weiter. Die Geschäftsführung/Vorstand entscheidet dann über die weiteren Maßnahmen.

Bei strafrechtlichen Ermittlungsverfahren durch die Staatsanwaltschaft und bei behördlichen Durchsuchungsmaßnahmen ist immer der Vorstand der SpiraTec unmittelbar und unverzüglich zu informieren. Bei derart erheblichen Verstößen wird sich anhand dem in der Krisenkommunikation festgelegten Ablaufs orientiert und die Vorfälle entsprechend kommuniziert. Die nachfolgende Graphik beschreibt den Ablauf der Kommunikation in einem unternehmensweiten Krisenfall (siehe hierzu: http://portal/Allgemeine%20Informationen/Krisenkommunikation_2020%2003%2010_rev3.pptx):

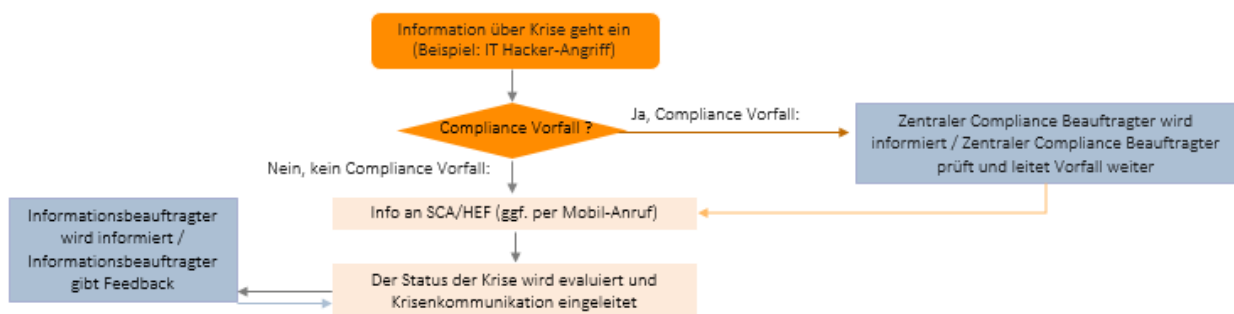


Abbildung 2: Ausschnitt von Ablaufdiagramm unternehmensweite interne Krisenkommunikation

III Anspruch des CMS@SpiraTec

Die SpiraTec Gruppe kann sich nur dann rechtstreu und regeltreu verhalten, wenn jeder Mitarbeitende seine Verantwortung nach Recht und Gesetz, sowie dieses CMS ernst nimmt. Sollte dies nicht der Fall sein, droht der SpiraTec Gruppe nicht nur Imageverlust, sondern auch ein wirtschaftlicher Schaden. Es wird erwartet, dass sich alle Mitarbeitenden der SpiraTec Gruppe rechtstreu verhalten und die internen Richtlinien einhalten.

Jeder Mitarbeitende ist aufgerufen, die Werte und Grundsätze des Corporate Compliance-Programms auch gegenüber Dritten, wie beispielsweise Lieferanten und Kunden zu beachten und diese Dritte auf die Bedeutung des CMS hinzuweisen. Eine Verletzung der im CMS niedergelegten Grundsätze und der einschlägigen dazugehörigen Richtlinien der SpiraTec Gruppe wird nicht akzeptiert. Sie hat nicht nur negative Folgen für die SpiraTec Gruppe, sondern kann auch für den einzelnen Mitarbeitenden arbeitsrechtliche, zivilrechtliche und strafrechtliche Konsequenzen haben.

IV Vorgaben zum Verhalten in bestimmten Situationen

Nachfolgend die Zusammenfassung einiger wichtiger Vorgaben, wie sich Mitarbeitende der SpiraTec Gruppe in bestimmten Situationen und bei bestimmten Themen zu verhalten haben.

Grundsätzlich gilt:

- a) Für die Beachtung der nationalen und internationalen Gesetze und der festgelegten Verhaltensregeln sind die Mitarbeitenden der SpiraTec Gruppe selbst verantwortlich.
- b) Die Tatsache, dass zu bestimmten Themen keine Regelungen in diesem Handbuch oder einer Richtlinie getroffen sind, entbindet den einzelnen Mitarbeitenden selbstverständlich nicht von seinen gesetzlichen und vertraglichen Pflichten. Gleiches gilt, wenn gesetzliche oder vertragliche Bestimmungen weitergehen als die Regelungen des Corporate CMS.

1. Grundsätze der Zusammenarbeit in der SpiraTec Gruppe

Die SpiraTec Gruppe legt großen Wert auf ein gutes Arbeitsklima, das die Unternehmenskultur widerspiegelt. Gegenseitiger Respekt, faires Verhalten sowie die Achtung der Privatsphäre und Würde anderer sind unabdingbar für ein gutes Arbeitsklima.

Jede Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft, der Hautfarbe, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität wird nicht geduldet. Sexuelle Belästigungen von Mitarbeitenden, Mobbing, Beleidigungen, feindselige oder aggressive Äußerungen gegenüber anderen haben in der SpiraTec Gruppe keinen Platz. Diese Grundsätze gelten auch für den Umgang mit externen Partnern.

2. Arbeitsschutz, Arbeitssicherheit

Die SpiraTec Gruppe erfüllt die arbeitsschutzrechtlichen Gesetze und setzt sich zusammen mit den Mitarbeitenden für ein gesundes, sicheres und möglichst gefahrenfreies Arbeitsumfeld ein. Für den Bereich Arbeitsschutz gibt es in der SpiraTec Gruppe eine zentrale Fachkraft für Arbeitssicherheit (Siehe hierzu: [SOP_C004 Beauftragte Personen](#)) die Mitarbeitende in allen Fragen des Arbeitsschutzes unterstützt und das Arbeitsschutzmanagementsystem stetig weiterentwickelt. Im QM-System sind die Verantwortungen im Arbeitsschutz, der Arbeitsschutzausschuss, Arbeitsrichtlinien und Anforderungen an Lieferanten in der [SOP_S001 Arbeitsschutz \(VA007\)](#) definiert.

3. Außenwirtschaft und Exportkontrolle

Die SpiraTec Gruppe erfüllt alle geltenden Gesetze und Vorschriften des In- und Auslands zum jeweiligen Außenwirtschaftsrecht und zum Exportkontrollrecht sowie alle anwendbaren Embargobestimmungen.

Verträge der Unternehmen der SpiraTec Gruppe aus der DACH-Region, die mit Kunden außerhalb der EU abgeschlossen werden, stellen pot. langfristige Verbindlichkeiten mit einem erhöhten Risiko dar und sind somit laut Unterschriftenregel von einem Prokuristen oder Vorstandsmitglied (Geschäftsführenden) mit zu unterzeichnen. (Siehe hierzu: [SOP_C004 Beauftragte Personen](#) oder „15. Vertretung und Zeichnungsbefugnis“). Verträge der Unternehmen der SpiraTec Gruppe, aus den USA, die für Kunden außerhalb der USA getätigt werden, stellen pot. langfristige Verbindlichkeiten mit einem erhöhten Risiko dar und sind somit laut Unterschriftenregel von einem COO oder CEO mit zu unterzeichnen.

4. Bargeldgeschäfte / Vermeidung von Geldwäsche

Geldwäsche ist strafbar. Die SpiraTec Gruppe erwartet daher, dass die gesetzlichen Vorschriften, die Geldwäsche verbieten, beachtet werden. Bargeldgeschäfte sind auf das Nötigste zu beschränken.

Bargeldgeschäft über 500€ sind direkt an den Compliance Beauftragen unter CMS@SpiraTec zu melden.

(Siehe hierzu: [SOP_C004 Beauftragte Personen](#))

5. Beratende / Freie Mitarbeitende

Die Beauftragung von Beratern oder freien Mitarbeitenden ist teilweise für die SpiraTec Gruppe erforderlich und vorteilhaft. Jede Einschaltung von Beratern und freien Mitarbeitenden erfordert aber eine sorgfältige Auswahl des Beraters oder freien Mitarbeitenden, um nicht:

- a) zu hohe Kosten zu generieren
- b) gegen Vorgaben zu Geschäften mit verbundenen Personen zu verstoßen
- c) von einem Berater oder freien Mitarbeitenden abhängig zu werden
- d) durch sachfremde oder überhöhte Vergütungen in den Bereich korrupter Verhaltensweisen zu kommen

Wenn ein solcher Beratungsvertrag abgeschlossen wird, ist darüber hinaus selbstverständlich, dass:

- a) vom Berater auch eine tatsächliche Gegenleistung erbracht wird
- b) eine dem Umfang und Inhalt des Auftrags angemessene Abstimmung erfolgt bzw. eine entsprechende Genehmigung eingeholt wird

Die Bestellung eines Beraters/Freien Mitarbeitenden stellt eine projektspezifische Bestellung dar. Somit ist die Unterschriftenregel (Siehe hierzu: [SOP_C004 Beauftragte Personen](#) oder „15. Vertretung und Zeichnungsbefugnis“) einzuhalten.

6. Informationsschutz und Datenschutz

Die Sicherheit geschäftsrelevanter Informationen ist für die SpiraTec Gruppe von herausragender Bedeutung. Dazu gehört auch die störungsfreie Funktion der IT-Systeme. Alle Gesetze und internen Richtlinien zum Datenschutz und zur Datensicherheit sind zu beachten. Insbesondere sind auch Daten unserer Kunden, Lieferanten und Mitarbeitenden aufgrund ihrer hohen Sensibilität durch sorgfältigen Umgang vor unberechtigter Verwendung zu schützen.

Für den Bereich Informationsschutz und Datenschutz gibt es in der SpiraTec Gruppe jeweils eine zentral beauftragte Person (Siehe hierzu: [SOP_C004 Beauftragte Personen](#)).

7. Einkauf und Vertrieb (und andere Unternehmensfunktionen)

Insbesondere Einkauf und Vertrieb sind für die operative Geschäftstätigkeit der SpiraTec Gruppe von herausragender Bedeutung. Sowohl beim Einkauf als auch beim Vertrieb stehen die aufzubauenden und zu pflegenden Geschäftsbeziehungen zu Kunden, Lieferanten und sonstigen Geschäftspartnern im Vordergrund. Die notwendige Pflege der Geschäftsbeziehungen birgt jedoch stets die Gefahr von Interessenskonflikten bis hin zu korrupten und mithin strafbaren Verhaltensweisen. Doch auch Mitarbeitende in anderen Funktionen können Gefahr laufen, in solche Interessenskonflikte zu geraten, wenn sie in Kontakt zu (potentiellen) Geschäftspartnern kommen. Solche Verhaltensweisen sind in der SpiraTec Gruppe nicht geduldet, sie können neben zivil- und strafrechtlichen Folgen für den Mitarbeitenden auch zu Vergabesperren und/oder Reputationsverlust für die SpiraTec Gruppe führen.

Mitarbeitenden der SpiraTec Gruppe ist es nicht erlaubt, von Lieferanten, potentiellen Lieferanten oder anderen Geschäftspartnern, weder direkt noch indirekt, Geschenke, Gefälligkeiten oder Zuwendungen zu fordern, anzufragen oder anzunehmen.

Ausgenommen von diesem Verbot sind nur solche Gefälligkeiten, Wertgegenstände, Geschenke, Einladungen oder sonstige Zuwendungen, die den Umfang der üblichen Gefälligkeiten in der gegebenen Situation wegen Geringfügigkeit nicht übersteigen. Das sind in der Regel in Deutschland und Österreich solche Zuwendungen, die einen Wert in Höhe von 50 Euro nicht überschreiten. Für andere Länder gilt der Wert, der unter Berücksichtigung aller wirtschaftlichen und kulturellen Aspekte diesem entspricht.

8. Externe Leistungen

Die SpiraTec Gruppe bezieht verschiedenste Werk- und Dienstleistungen extern von Dritten. Dabei ist es der SpiraTec Gruppe wichtig, die jeweils maßgeblichen gesetzlichen Vorgaben zu beachten. Dies gilt insbesondere für die Einhaltung sämtlicher steuer- und sozialversicherungsrechtlicher Regelungen. Insbesondere den Einsatz von Scheinselbständigen lehnt die SpiraTec Gruppe ab.

9. Rechnungslegung und Abschlussprüfung

Die Jahresabschlüsse der SpiraTec Gruppe und die zu Grunde liegende Buchhaltung stellen exakt und vollständig alle Transaktionen des Unternehmens dar. Unsere Unternehmenspolitik setzt voraus, dass alle Einnahmen und Auszahlungen genau erfasst werden. Dabei arbeitet die SpiraTec Gruppe offen und kooperativ mit

ihren Abschlussprüfern zusammen. Der Abschlussprüfer bestätigt eigenverantwortlich die ordnungsgemäße Rechnungslegung der SpiraTec AG.

10. Fairer Wettbewerb

Die SpiraTec Gruppe bekennt sich zum fairen Wettbewerb. Verstöße gegen den fairen Wettbewerb – zum Beispiel durch unlautere, verschleiernde oder intransparente Werbung oder durch eine Diffamierung von Wettbewerbern – können das Ansehen der SpiraTec Gruppe in der Öffentlichkeit dauerhaft schädigen, den Wert des Unternehmens beeinträchtigen und zu erheblichen finanziellen Folgen für die Gruppe und seine Mitarbeitenden führen. Die SpiraTec Gruppe pflegt keine Geschäftsbeziehungen mit Lieferanten, Partnern und Kunden, die „Kinderarbeit“ praktizieren.

11. Vermeiden von Interessenskonflikten

Die SpiraTec Mitarbeitenden müssen ihre beruflichen Entscheidungen auf einer objektiven Basis treffen. Sie können aber bei ihrer Tätigkeit möglichen Interessenkonflikten ausgesetzt sein. Ein Interessenkonflikt bezeichnet eine Situation, in der ein Mitarbeitender, der bestimmte Aufgaben im Rahmen seiner Tätigkeit für die SpiraTec Gruppe wahrnimmt, ein starkes eigenes Interesse besitzt, das nach allem Anschein und aller Lebenserfahrung geeignet ist, die Ausübung seiner Tätigkeit zu beeinträchtigen. Wir erwarten, dass die Mitarbeitenden der SpiraTec Gruppe einen möglichen Interessenkonflikt offenlegen, wenn die Möglichkeit besteht, dass sich dieser auf die Tätigkeit für die SpiraTec Gruppe auswirkt. Aus diesem Anlass sind sämtliche Zweitbeschäftigungen der SpiraTec Mitarbeitenden an HR zu melden und vom Arbeitgeber zu genehmigen.

12. Wettbewerbs- und Kartellrecht

Die SpiraTec Gruppe bekennt sich zum freien Wettbewerb und lehnt deshalb jedes geschäftliche Verhalten ab, was darauf abzielt, sich in unlauterer Weise oder durch unzulässige wettbewerbsbeschränkende Absprachen einen wirtschaftlichen Vorteil zu verschaffen. Zu diesem von uns abzulehnenden Verhalten zählen u.a. Preisabsprachen, Absprachen über Marktanteile, Kapazitätsabsprachen, Aufteilung regionaler Märkte, Aufteilung von Kunden und der Missbrauch von Marktmacht. Natürlich gehören auch bereits abgestimmtes Verhalten oder formlose „Gentlemen’s Agreements“ zu dem von der SpiraTec Gruppe nicht zu tolerierenden Verhalten.

13. Korruptionsvermeidung

Die Mitarbeitenden der SpiraTec Gruppe haben jede Form korrupten Verhaltens zu unterlassen. Ihnen ist insbesondere verboten, Entscheidungsträger in Unternehmen, Behörden oder staatlichen Institutionen un-erlaubt zu beeinflussen, indem Sie diesen einen Vorteil anbieten, versprechen oder gewähren. Es ist ebenso verboten, solche Vorteile im geschäftlichen Handeln von Dritten zu fordern, sich versprechen zu lassen oder anzunehmen.

14. Nutzung vom Unternehmenseinrichtung

Die Mitarbeitenden der SpiraTec Gruppe sind verpflichtet, Unternehmenseinrichtungen wie Anlagen, IT-Equipment und Einrichtungen in Büros oder Werkstätten pfleglich zu behandeln und sie vor Verlust, Diebstahl oder Missbrauch zu schützen.

15. Vertretung und Zeichnungsbefugnis

Im Geschäftsbetrieb der SpiraTec werden täglich zahlreiche Verträge abgeschlossen. Sowohl bei Vertragsabschlüssen als auch bei sonstigem Handeln ist es wichtig, dass die SpiraTec Gruppe ordnungsgemäß vertreten wird. Selbstverständlich dürfen Verpflichtungen nicht unüberlegt oder ohne die entsprechende Befugnis eingegangen werden. Aus diesem Grund gilt in der SpiraTec Gruppe grundsätzlich das 4-Augen-Prinzip. Die Unterschriftenregelung ist in der [SOP_C004 Beauftragte Personen](#) definiert.

Berechtigungen	UZ 2	UZ 1	IA	Bemerkungen
Angebote / Nachträge bis 10 T€		MA	TAM	Nachträge, Kleinprojekte für Bestandskunden
Angebote / Nachträge bis 100 T€	TAM	MA	H / OM	
Angebote / Nachträge bis 500 T€	H / OM	TAM		
Angebote / Nachträge über 500 T€	H / OM	TAM	P/V	
Angebote / Nachträge über 1M€	P/V	H / OM	P/V	Standortübergreifene Auslastungsplanung
Projektspez. Bestellungen bis 50 T€		MA	H / OM	
Projektspez. Bestellungen über 50 T€		H / OM	P/V	Cash-flow- und ggf. Liquiditäts-Betrachtung
Investitionen / Anlagevermögen		H / OM	P/V	In Abstimmung mit Finanzplanung
Personalangelegenheiten	P/V	P/V		
Langfristige Verbindlichkeiten	P/V	P/V		Mietverträge, Geheimhaltungserklärungen, Rahmenverträge
Handelsrechtliche Angelegenheiten	V	V		z.B. Bilanz, Handelsregistereinträge, Finanz-, Lohnbuchhaltung, Immobilien-, Bankgeschäfte

UZ = Unterzeichner
 IA = in Abstimmung
 MA = Mitarbeiter (i.A. = in Auftrag)
 TAM = Team and Account Manager (i.A. = in Auftrag)

OM = Office Manager (i.A. = in Auftrag)
 H = Head (i.V. = in Vollmacht)
 P = Prokurist (ppa = pro procura)
 V = Vorstand

Abbildung 3: Unterschriftenregelung - Stand: 01.03.2021 (Quelle: [SOP_C004 Beauftragte Personen](#))

16. Verschwiegenheit

Über interne Angelegenheiten des Unternehmens, die nicht öffentlich bekannt gegeben worden sind, ist – u.a. laut Arbeitsvertrag - Verschwiegenheit zu wahren. Dazu gehören zum Beispiel Einzelheiten, die die Organisation des Unternehmens und seiner Einrichtungen betreffen, Kundeninformationen, Projektinformationen sowie Geschäfts-, Forschungs- und Entwicklungsvorgänge und Zahlen des internen Berichtswesens. Die Verpflichtung, Verschwiegenheit zu wahren, gilt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

17. Umgang mit Informationen

Zur offenen und effektiven Zusammenarbeit gehört eine korrekte und wahrheitsgemäße Berichterstattung. Dies gilt gleichermaßen für das Verhältnis zu Mitarbeitenden, Kunden, Geschäftspartnern sowie zur Öffentlichkeit und allen staatlichen Stellen. Alle Aufzeichnungen und Berichte, die intern angefertigt oder nach

Außen gegeben werden, müssen korrekt und wahrheitsgemäß sein. Nach den Grundsätzen ordnungsgemäßer Buchführung müssen Datenerfassungen und andere Aufzeichnungen stets vollständig, richtig, zeit- und systemgerecht sein. Das Gebot zu wahrheitsgemäßen Angaben gilt auch für die Spesenabrechnung.

18. Insiderregeln

Personen, die Insiderinformationen haben, dürfen Dritten keine Hinweise geben oder diese Informationen für eigene, nicht dienstliche Zwecke verwenden.

V Umsetzung des CMS@SpiraTec

1. CMS – Eine tägliche Herausforderung für jeden Mitarbeitenden

Der Erfolg des CMS der SpiraTec Gruppe hängt entscheidend davon ab, dass alle Mitarbeitenden dieses Handbuch und die bestehenden Richtlinien nicht nur lesen, sondern die Aussagen und Inhalte verinnerlichen und bei ihrer täglichen Arbeit berücksichtigen und anwenden. Dies erfordert ein gründliches Nachdenken über die Aussagen und Inhalte des Corporate CMS durch jeden Einzelnen.

In den meisten Fällen können das eigene Urteilsvermögen und der gesunde Menschenverstand dabei helfen, das eigene Verhalten daraufhin zu prüfen, ob es im Einklang oder im Widerspruch zu dem Corporate CMS steht. Das Gespräch und der Austausch untereinander über das richtige Verhalten am Arbeitsplatz sind ebenfalls unerlässlich. Jederzeit können sich die Mitarbeitenden der SpiraTec Gruppe bei Fragen oder Zweifeln zu der richtigen Verhaltensweise auch an ihren Vorgesetzten wenden. Sie können ihre Fragen, soweit erforderlich, auch an den zentralen Compliance-Beauftragten richten.

Es wird erwartet, dass jeder Mitarbeitende der SpiraTec Gruppe jeden Verdacht auf einen Verstoß gegen Recht und Gesetz bzw. die im CMS niedergelegten Prinzipien offen anspricht und mitteilt. Hierfür erhält jeder Mitarbeitende die notwendige Unterstützung durch das Unternehmen. Jeder, der einen Mitarbeitenden allein deswegen benachteiligt, weil er einen möglichen Verstoß zur Sprache bringt, verletzt seinerseits die Regeln des Corporate CMS und muss mit massiven disziplinarischen Konsequenzen bis hin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechnen. Jeder gemeldete Verdacht wird überprüft. Wenn tatsächlich ein Verstoß gegen Recht und Gesetz vorliegt, muss derjenige Mitarbeitende, der den Verstoß begangen hat, mit den Sanktionen rechnen, die nach Recht und Gesetz bzw. CMS vorgesehen sind.

2. Interne Prüfungen

Die SpiraTec Gruppe behält sich vor, zur ständigen Fortentwicklung des Corporate CMS interne Prüfungen abzuhalten, mit denen die Umsetzung des Programms und die Risiken für Rechtsverstöße eingeschätzt werden können.

3. Compliance Schulung

Jeder Mitarbeiter der SpiraTec Gruppe erhält regelmäßig eine Compliance Schulung durch die zentralen Compliance Beauftragten, dessen Beauftragen Personen oder externe Dienstleister.

4. Untersuchungs- und Sanktionierungsprozess

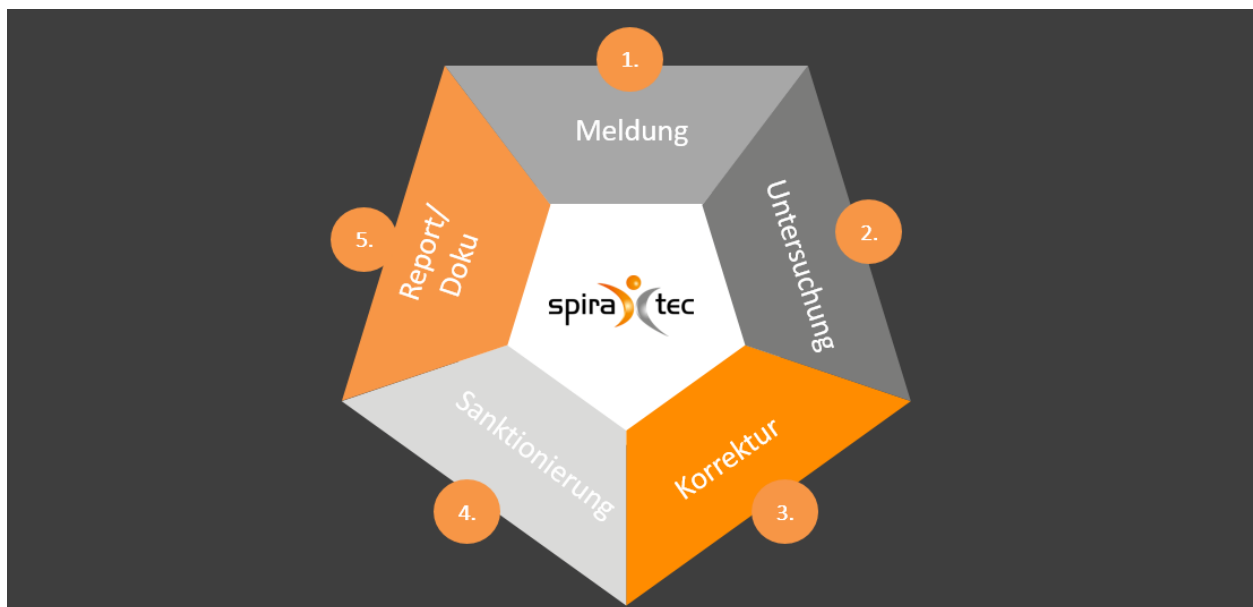


Abbildung 4: Untersuchungs- und Sanktionierungsprozess

1. Die **Meldung** von Compliance -Verstößen erfolgt schriftlich an cm@spiratec.com! Die Meldung wird von den zentralen Compliance Beauftragten vertraulich bearbeitet.
2. Basierend auf der Meldung findet eine vertrauliche **Untersuchung des Sachverhaltes** durch die zentralen Compliance Beauftragten statt.
3. Werden in der Untersuchung ein oder mehrere Compliance –Verstöße festgestellt, gilt es diese für die Zukunft zu **korrigieren**.
4. Im nächsten Schritt werden die Compliance-Verstöße **sanktioniert**.

5. Jeder Compliance Verstoß wird **dokumentiert**. Die Verstöße werden an den Vorstand ggf. den Aufsichtsrat gemeldet.

VI KVP des CMS@SpiraTec

Das Corporate CMS System der SpiraTec Gruppe wird stetig weiterentwickelt. Hierbei werden neuere Entwicklungen in der Rechtslage berücksichtigt und Änderungen aufgrund gemachter Erfahrungen eingearbeitet.

VII Folgen eines Verstoßes gegen die Compliance-Vorschriften

Das Corporate CMS ist für jeden Mitarbeitenden der SpiraTec Gruppe verbindlich. Rechtstreue gehört zu den Pflichten des Arbeitnehmenden. Verletzungen dieses Programms ziehen wie jeder Verstoß gegen Recht und Gesetz Konsequenzen nach sich. Der SpiraTec Gruppe ist zwar daran gelegen, solche Verstöße und ihre Ursachen zunächst unternehmensintern zusammen mit den betroffenen Mitarbeitenden zu klären, dies bedeutet aber nicht, dass ein Fehlverhalten nicht arbeitsrechtlich geahndet wird. Je nach Art und Intensität droht unter anderem eine Abmahnung oder eine Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz. Bei gravierenden Verstößen, insbesondere bei lang andauernden Verstößen oder solchen, die zu einem erheblichen Schaden führen, kommt auch eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses in Betracht.

Die SpiraTec Gruppe behält sich überdies vor, für einen dem Unternehmen durch ein Fehlverhalten eines Mitarbeitenden entstandenen Schaden von diesem notfalls auch vor Gericht Ersatz zu verlangen. Neben diesen arbeitsrechtlichen und zivilrechtlichen Konsequenzen, kann ein Fehlverhalten auch strafrechtliche Folgen haben, die von einer Geldstrafe bis hin zu einer Freiheitsstrafe reichen. Die SpiraTec Gruppe behält sich in diesen Fällen vor, eine Strafanzeige gegen den verantwortlichen Mitarbeitenden zu stellen. Insbesondere, um einen Sachverhalt aufzuklären oder einen größeren Schaden bzw. einen Reputationsverlust abzuwehren.