



Code of Conduct

Unsere Verantwortung

cellcentric Code of Conduct

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

cellcentric ist ein spannendes neues Unternehmen, das mit dem Ziel gegründet wurde, Antriebslösungen für ein nachhaltiges Leben zu ermöglichen. Wir entwickeln überlegene Wasserstoff-Brennstoffzellensysteme, die erste Wahl für unsere Kunden sind.

Mit dem Erbe unserer Anteilseigner – Daimler Truck AG und AB Volvo – verpflichten wir uns leidenschaftlich zu Spitzenleistungen, sowohl bei unseren Produkten als auch im Umgang miteinander, mit unseren Kunden, Lieferanten und allen anderen Geschäftspartnern.

Wir können als Unternehmen nur dann weltweit ein gutes Beispiel abgeben, wenn wir auf lokaler Ebene verantwortungsvoll arbeiten – in jedem Betrieb und in jedem Büro. Das erfordert Ausdauer und auch, dass wir Verantwortung übernehmen, Entscheidungen treffen, denen die Menschen vertrauen können, und dass wir unser Geschäft vorantreiben. Der cellcentric Code of Conduct soll uns dabei helfen, das Richtige in einer bestimmten Situation zu tun und so zu handeln, dass rechtliche und ethische Risiken beherrschbar werden.

Bitte lest den cellcentric Code of Conduct. Besprecht mit dem Vorgesetzten und euren Kollegen, wie er auf eure speziellen Umstände und euren Arbeitsbereich anzuwenden ist. Scheut euch nicht, euren Vorgesetzten oder die Rechtsabteilung um Unterstützung zu bitten, wenn ihr etwas nicht versteht oder Hilfe bei der Klärung benötigt.



Und spricht es an, wenn ihr ein Verhalten oder Umstände bemerkt, die euch nicht richtig erscheinen. Auf diese Weise zeigt ihr, dass euch etwas am Herzen liegt – unser Unternehmen und dass Dinge richtig gemacht werden.

Was jeder Einzelne von uns tut, macht aus, wer wir als Unternehmen sind und wie die Welt uns sieht. Und deshalb dulden wir kein rechtswidriges oder unangemessenes Verhalten, das im Widerspruch zum cellcentric Code of Conduct steht. Dementsprechend sind die Bestimmungen dieses cellcentric Code of Conduct verbindlich für alle Mitarbeiter der cellcentric GmbH & Co. KG sowie für alle Mitarbeiter der Unternehmen der cellcentric Gruppe.

Für die cellcentric Geschäftsführung

Lars Johansson
Chief Operating Officer /
Chief Commercial Officer

Niklas Ekström
Chief Financial Officer

Nicholas Loughlan
Chief Technology Officer



cellcentric Code of Conduct Inhaltsverzeichnis

Unsere fünf zentralen Compliance-Prinzipien	06 - 07
1. Einhaltung von Gesetzen und internen Vorschriften 08 -	13
2. Wahrung des wirtschaftlichen Wettbewerbs, Vermeiden von 14 - Interessenkonflikten, Untersagung aller Formen der Korruption	25
3. Schutz von Menschen, der Umwelt und des Unternehmenseigentums 26 -	41
4. Einhaltung des Code of Conduct 42 -	45
5. Orientierung an ethischen Standards 46 -	47



Wofür wir stehen: Unsere fünf zentralen Compliance-Prinzipien

Compliance spielt bei cellcentric eine zentrale Rolle und prägt unser Selbstverständnis. Der cellcentric Code of Conduct formuliert klar die Erwartungen an unser Geschäftsgebaren – nicht nur an jedem einzelnen Standort unseres Unternehmens, sondern überall und zu jeder Zeit, wenn wir tätig sind. Ein solcher Verhaltenskodex kann nicht jede Situation vorhersehen, in der eine Entscheidung zu treffen ist. Wir übernehmen auch Verantwortung in Situationen, für die es keine klaren Regeln gibt oder in denen die Regeln auf unterschiedliche Weise ausgelegt werden können.

Daher strukturieren die fünf zentralen Compliance-Prinzipien – basierend auf unseren Unternehmenswerten – unseren Ansatz für regelkonformes Arbeiten und Handeln:

1. Wir halten uns an geltendes Recht.
2. Besonders wichtig sind uns die Regeln des freien Wettbewerbs und das Vermeiden von Interessenkonflikten. Korruption lassen wir nicht zu.
3. Wir schützen Menschen, die Umwelt und betriebliches Eigentum.
4. Jeder Mitarbeiter kennt den cellcentric Code of Conduct und verpflichtet sich, ihn einzuhalten.
5. Wir orientieren uns an ethischen Standards.



Unabhängig davon, ob du eine Führungsposition innehast oder nicht:

Jeder muss die Compliance-Grundsätze befolgen, aber unsere Führungskräfte müssen vor allem durch ihr eigenes Verhalten ein Beispiel geben und dafür sorgen, dass ihr Team mit dem cellcentric Code of Conduct und seiner Anwendung vertraut ist.

Wenn du eine Führungskraft bist, ermutige deine Mitarbeiter, mit dir zu sprechen wenn sie Fragen oder Bedenken haben.

Damit handelt ihr nach unseren vier Leadership-Prinzipien:

Ziele und Entscheidungen haben einen Sinn und andere werden durch klare Richtungsvorgaben inspiriert. Sich fokussieren und mutig Prioritäten setzen – einschließlich des Mutes, nein zu sagen, wenn beispielsweise etwas nicht mit dem cellcentric Code of Conduct übereinstimmt -, befähigt andere und eure Teams, eigene Entscheidungen zu treffen und als ein Team in Einheit zu handeln.

Wie sollte ich den cellcentric Code of Conduct verwenden?

Lest das Dokument, um zu verstehen, was von euch erwartet wird. Verwendet es dann als Referenz, wenn in einem bestimmten Bereich weitere Orientierung benötigt wird. Auch die Richtlinien der cellcentric Gruppe, die weiteren Unternehmensdokumente und das Compliance-Programm sollen zu Rate gezogen werden. Diese sind als Ergänzung zum cellcentric Code of Conduct gedacht und bieten zusätzliche Hinweise und Details.

1 Wir halten uns an geltendes Recht

Bei unseren geschäftlichen Aktivitäten und Entscheidungen sind wir verpflichtet, alle Gesetze und Vorschriften einzuhalten, die in den Ländern gelten, in denen wir geschäftlich tätig sind. Grundsätzlich werden alle Bereiche der Geschäftstätigkeit durch Gesetze und Verordnungen geregelt, z.B. durch Steuerrecht, Produktvorschriften, Außenhandels- oder Exportgesetze oder Gesetze zum Umgang mit Daten. Wir beachten die geltenden nationalen und internationalen Wirtschaftssanktionen und unterstützen die internationale Staatengemeinschaft bei der Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung.

Jeder von uns spielt eine wichtige Rolle bei der Einhaltung von Gesetzen und internen Vorschriften. Die Einhaltung von Vorschriften setzt voraus, dass jeder Mitarbeiter die für seinen Arbeitsbereich relevanten Regeln kennt und befolgt. Die Mitarbeiter sind verpflichtet, sich über solche Gesetze und Vorschriften zu informieren.

Im Zweifelsfall ist vor jeder Handlung, die den Verdacht eines Verstoßes aufkommen lässt, Rat bei der Rechts- und Compliance-Abteilung einzuholen. Im Rahmen der Aus- und Weiterbildung von Führungskräften und Mitarbeitern wird die cellcentric Gruppe die Information und Schulung über die gesetzlichen Rahmenbedingungen für die jeweilige Tätigkeit intensivieren.

Über den gesamten Produktlebenszyklus hinweg stellen wir die Rechts- und Gesetzeskonformität unserer Prozesse und Produkte sicher. Dabei berücksichtigen wir den Grundgedanken der jeweiligen Gesetze und

Verordnungen.

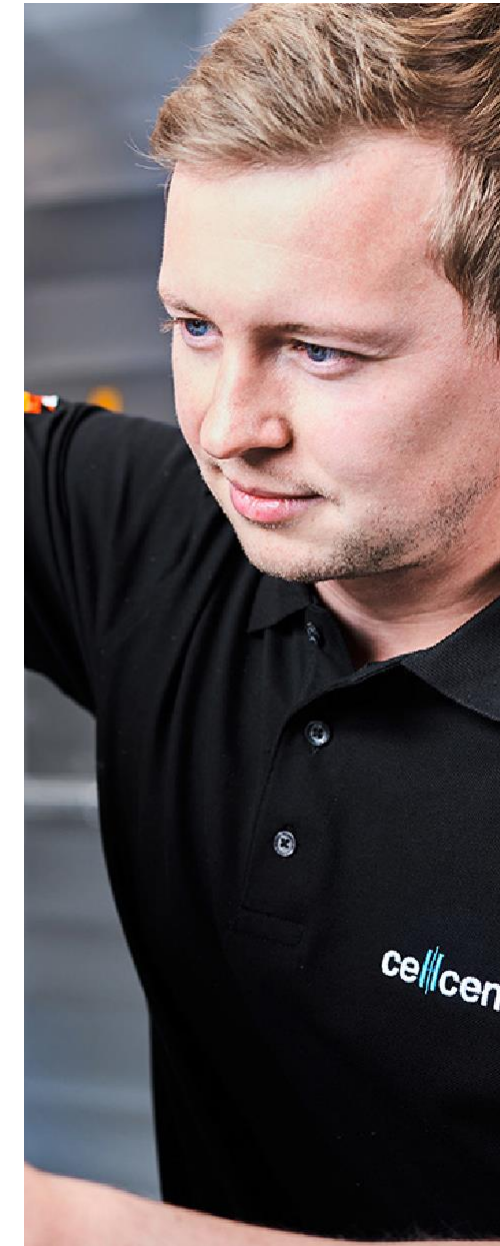
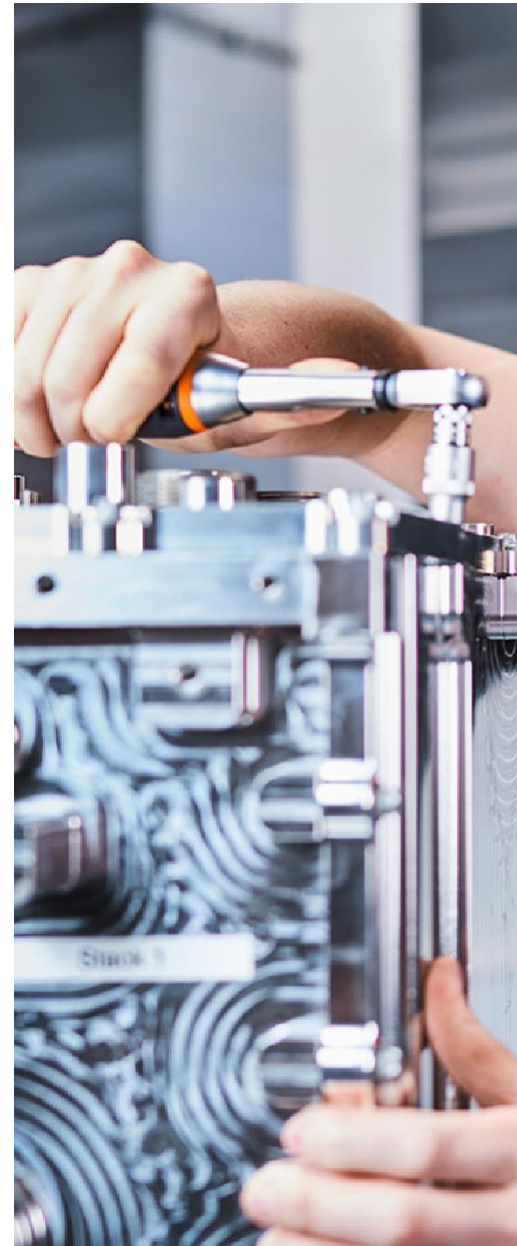
Bei unklaren rechtlichen Rahmenbedingungen orientieren sich unsere Mitarbeiter an den Grundsätzen der Technical Compliance (bzw. Produkt-Compliance) sowie an etablierten und kommunizierten Strukturen und Verfahren. Die jeweils verantwortlichen Personen haben alle Geschäftsprozesse so zu organisieren, dass die Erfüllung der zentralen Compliance-Prinzipien gewährleistet ist.



Ist der cellcentric Code of Conduct auch für mich gültig?

Ja, der cellcentric Code of Conduct gilt für jeden innerhalb der cellcentric Organisation - unabhängig vom Ort und Zeitpunkt unserer Tätigkeit - und für jeden, der im Auftrag der cellcentric Gruppe arbeitet, einschließlich der Voll- und Teilzeitbeschäftigten, Berater, Zeitarbeiter, leitenden Angestellten und Geschäftsführer der Unternehmen der cellcentric Gruppe.

Jede und jeder einzelne ist dafür verantwortlich, den cellcentric Code of Conduct zu befolgen, und eine Nichteinhaltung kann sowohl für die Person als auch für das Unternehmen Konsequenzen haben. Man kann dafür disziplinarisch belangt werden, einschließlich des Risikos, den Arbeitsplatz zu verlieren, oder sogar strafrechtlich belangt zu werden. Das Unternehmen kann mit einem Bußgeld belegt und mit Gerichtsverfahren oder Ermittlungen konfrontiert werden sowie einen Imageschaden davontragen.



Was ist zu tun, wenn ich im cellcentric Code of Conduct keine Antwort finde?

Der cellcentric Code of Conduct enthält Regeln und Grundsätze dafür, wie wir geschäftlich tätig sind. Er kann jedoch nicht jede reale Situation beschreiben, die auftreten kann, und manchmal ist die richtige Antwort nicht offensichtlich.

Wenn es irgendeinen Zweifel an einer bestimmten Vorgehensweise gibt, dann sollte man sich selbst Folgende fragen:

- Verstößt es gegen das Gesetz?
- Ist es unmoralisch?
- Könnte dies dem weltweiten Ruf der cellcentric Gruppe schaden?
- Wäre es mir peinlich, darüber in den Medien zu lesen?

Wenn eine der Antworten „Ja“ lautet, haltet inne und wendet euch an den Vorgesetzten, der helfen kann, einen Weg zu finden, mit der Situation umzugehen. Legal & Compliance kann rechtlich beraten, wenn die Anforderungen des cellcentric Code of Conduct in irgendeiner Hinsicht unklar sind.

Was ist zu tun, wenn es einen Konflikt zwischen dem cellcentric Code of Conduct und dem lokal anwendbaren Recht gibt?

Wir möchten alle unsere Geschäfte in Übereinstimmung mit dem cellcentric Code of Conduct führen. Nichts in diesem cellcentric Code of Conduct sollte jedoch als Anweisung verstanden werden, gegen geltendes Gesetz zu verstoßen.

Das bedeutet konkret:

- Haltet alle gesetzlichen und behördlichen Anforderungen sowie die internen cellcentric Standards ein, einschließlich derer in Bezug auf Sicherheit, gefährliche Materialien oder Teile, Emissionen und Lärm.
- Wenn ihr unsere Produkte neu entwerft oder bestehende Produkte ändert, stellt sicher, dass sie bei der Produkteinführung und so lange wie nötig den regulatorischen und gesetzlichen Standards entsprechen. Verfälscht niemals Tests oder Testergebnisse.
- Nehmt keine Abkürzungen und trifft keine Entscheidungen, die die Einhaltung von Produkt- oder anderen technischen (oder Produkt-)Anforderungen gefährden – unabhängig von der Wahrscheinlichkeit einer Entdeckung durch Behörden oder das Management.
- Präsentiert unsere Produkte und Dienstleistungen in zutreffender Weise. Stellt sicher, dass alle Aussagen fundiert sind und dass sie keine irreführenden Informationen enthalten, einschließlich Informationen über Sicherheit oder Umwelteigenschaften.

- Erkundigt euch nach den Anforderungen für Ausfuhrgenehmigungen, bevor ihr ein Produkt exportiert oder technische Informationen oder Software über nationale Grenzen hinweg weitergebt.
- Befolgt unsere Verfahren zur Überprüfung bestimmter Geschäftspartner, einschließlich Lieferanten, Importeure und Kunden, da es uns untersagt sein kann, mit Parteien zu verhandeln, gegen die Sanktionen verhängt wurden.
- Kennt und befolgt die Handelsbeschränkungen, die dort gelten, wo wir geschäftlich tätig sind. Diese können komplex sein, da die Regeln je nach Standort variieren und sich als Reaktion auf das Weltgeschehen ändern können.
- Beachtet alle Zoll- und Exportkontrollvorschriften, einschließlich der Dokumentation in Bezug auf Klassifizierung, Bewertung und Ursprungsland. Wenn ihr euch unsicher seid, wendet euch bitte an das Procurement Team oder an die Legal & Compliance Abteilung.

Das ist besonders wichtig:

Gelegentlich kann eine Anforderung des Marktes mit unseren Verpflichtungen aus den geltenden gesetzlichen Bestimmungen kollidieren. Auch unter solchen Umständen müssen wir weiterhin alle gesetzlichen Anforderungen einhalten, die sich auf die Entwicklung, die Herstellung, den Verkauf, die Leistung und die Vermarktung unserer Produkte und Dienstleistungen beziehen. Wir sollten auch unsere Partner über diesen Konflikt aufklären.

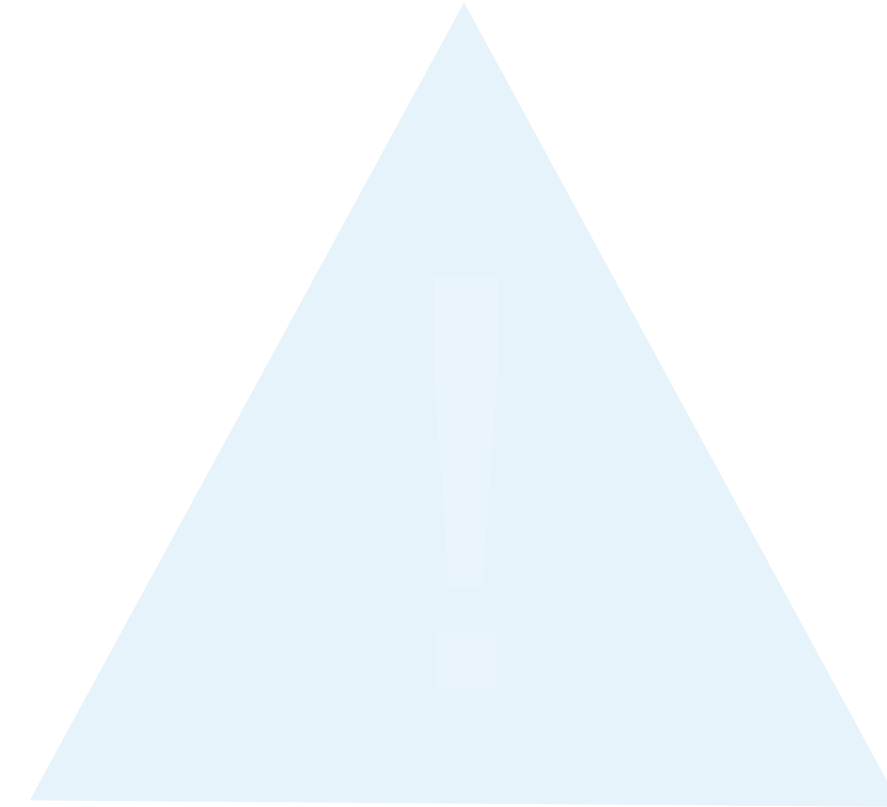
2 Einhaltung der Regeln des freien Wettbewerbs, Vermeiden von Interessenkonflikten. Keine Korruption

Besonders wichtig sind uns die Regeln des freien Wettbewerbs und das Vermeiden von Interessenkonflikten. Korruption lassen wir nicht zu.

2.1 Einhaltung der Regeln des freien Wettbewerbs

Als Unternehmen, das von zwei Gesellschaftern gegründet wurde, die in ihrem Haupttätigkeitsbereich Konkurrenten bleiben (Daimler Truck AG und AB Volvo), steht die Einhaltung der Kartellgesetze und -vorschriften für uns an erster Stelle. Wir vertrauen darauf, dass unsere Produkte und Dienstleistungen in einem wettbewerbsorientierten Markt erfolgreich sein werden und glauben, dass ein gut funktionierender und freier Wettbewerb eine der grundlegenden Säulen unseres Gesellschafts- und Wirtschaftssystems ist. Er schafft Wachstum und Beschäftigung und sorgt dafür, dass wir alle als Verbraucher moderne Produkte zu erschwinglichen Preisen kaufen können.

Auch cellcentric profitiert vom funktionierenden Wettbewerb, denn die Gesetze schützen auch uns vor unzulässigen Absprachen und überhöhten Preisen. Wir konkurrieren auf der Grundlage unserer Produkte und Dienstleistungen



und unterlassen Maßnahmen, die nach dem Wettbewerbsrecht illegal sind, wie z.B. Absprachen mit Wettbewerbern. Absprachen oder Handlungen, die den freien Handel behindern oder den Wettbewerb einschränken, können gegen das Gesetz verstoßen und sind verboten. Sie werden ggf. sogar strafrechtlich verfolgt.

Wir behandeln unsere Lieferanten professionell und wählen sie nach objektiven Kriterien aus. Da das Kartellrecht ein komplexes Gebiet ist, ist es wichtig zu wissen, was erheblich ist und sich bei Bedarf bei der Rechts- und Compliance Abteilung beraten zu lassen.

Wer sind Konkurrenten?

Zu unseren Wettbewerbern gehören alle unabhängigen Unternehmen, die mit cellcentric in einem bestimmten Markt konkurrieren oder konkurrieren könnten.

Dazu gehören andere Hersteller von Wasserstoff-Brennstoffzellen, aber auch andere Unternehmen, mit denen wir Geschäfte machen, wie z.B. Lieferanten, Berater oder unsere Kunden, die ebenfalls Wettbewerber in bestimmten Endmärkten sind. Es kann sich auch um Unternehmen handeln, mit denen wir um talentierte Mitarbeiter konkurrieren. Wenn ein Lieferant oder Kunde auch ein Konkurrent ist, gelten alle hier beschriebenen Beschränkungen, einschließlich der Beschränkungen, Vereinbarungen zu treffen oder bestimmte Informationen weiterzugeben oder zu erhalten. Die Geschäftsbeziehung darf nicht als Vorwand genutzt werden, um gegen die Wettbewerbsgesetze zu verstoßen.

Was gilt für Manager?

Wendet euch an die Personalabteilung oder das Legal & Compliance Team, um Unterstützung bei der Bewertung oder Handhabung von Interessenkonflikten zu erhalten, die euch offengelegt werden.

Was sind geschäftskritische Informationen?

Dazu gehören zum Beispiel:

- Preise, Zuschläge, Kosten, Margen oder Rabatte
- Verkaufsbedingungen oder Rentabilität sowie (Absatz- oder Liefer-) Mengen
- Geschäftspläne (business plans), Markt- oder Marketingstrategien oder -prognosen oder Produktentwicklungspläne sowie möglicherweise andere technische Informationen

Die Weitergabe, der Empfang oder der Austausch dieser Art von Informationen muss immer sorgfältig abgewogen werden und könnte gänzlich verboten sein, selbst wenn es sich um ein informelles Gespräch handelt, wie z.B. mit einem ehemaligen Kollegen oder Freund, der jetzt für einen Konkurrenten arbeitet. Wenn es Fragen dazu gibt, ob ein Gespräch angemessen ist, besprecht es im Voraus mit der Abteilung Legal & Compliance.



Das bedeutet konkret:

- Verwendet nur legitime Methoden, um Informationen über Konkurrenten zu sammeln.
- Niemals mit einem Konkurrenten Preisabsprachen treffen oder zu Aufteilungen von Märkten oder Kunden Absprachen vornehmen.
- Haltet euch an die Richtlinien und Prozesse der cellcentric Gruppe, wenn ihr an Aktivitäten teilnehmt, die den Kontakt mit Wettbewerbern beinhalten, wie z.B. Treffen von Handelsverbänden, F&E-Konsortien oder Aktivitäten zur Standardisierung der Industrie. Holt euch alle erforderlichen Vorabgenehmigungen ein, bevor ihr daran teilnehmt.
- Entscheidet nicht auf eigene Faust, geschäftlich sensible Informationen mit Konkurrenten auszutauschen, sondern fragt euren Vorgesetzten oder das Legal & Compliance Team.

2.2 Vermeiden von Interessenkonflikten

cellcentric respektiert die persönlichen Interessen und das Privatleben seiner Mitarbeiter. Alle Mitarbeiter müssen darauf achten, dass die eigenen persönlichen und privaten finanziellen Interessen keinen Einfluss auf geschäftliche Entscheidungen haben.

Daher vermeiden wir Situationen, in denen persönliche oder private finanzielle oder andere externe Interessen mit den Interessen unseres Unternehmens oder unserer Geschäftspartner oder mit unseren beruflichen Aufgaben in Konflikt geraten. In manchen Fällen kann schon der Anschein eines Konflikts unserem Ruf oder unserer Effizienz schaden. Wenn solche Interessenkonflikte auftreten, legen wir sie stets offen und suchen mit dem jeweiligen Manager eine Lösung, die den Interessen der cellcentric Gruppe nicht schadet.

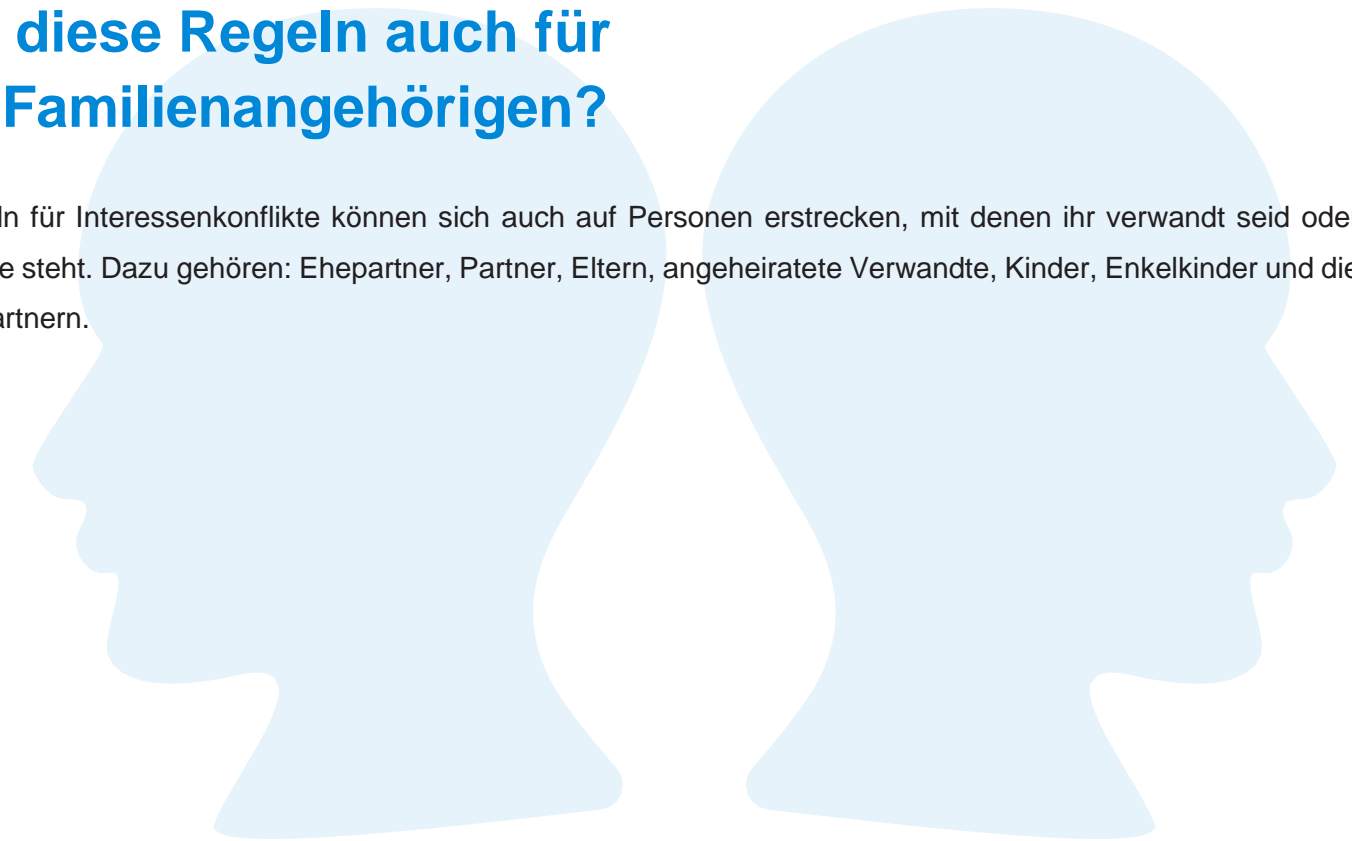
Interessenkonflikte können z.B. entstehen, wenn Mitarbeiter sich in einer der folgenden Situationen befinden:

- Geschenke oder Einladungen werden angenommen, angeboten oder gewährt.
- Es besteht eine Mitgliedschaft in den gesellschaftsrechtlichen Gremien anderer Unternehmen.
- Es werden Nebentätigkeiten (oder anderen Beschäftigungen) ausgeübt.
- Es wird in erheblichem Umfang in Wettbewerber oder Unternehmen investiert, die mit cellcentric in Geschäftsbeziehung stehen oder stehen könnten.

Im Falle eines Interessenkonflikts kann dem Mitarbeiter die Nebentätigkeit oder die Mitgliedschaft in Gremien zum Schutz der berechtigten Interessen des Unternehmens untersagt werden.

Gelten diese Regeln auch für meine Familienangehörigen?

Unsere Regeln für Interessenkonflikte können sich auch auf Personen erstrecken, mit denen ihr verwandt seid oder denen ihr nahe steht. Dazu gehören: Ehepartner, Partner, Eltern, angeheiratete Verwandte, Kinder, Enkelkinder und die Kinder von Partnern.





2.3 Keine Zulassung von Korruption

Bei cellcentric geben und nehmen wir keine Bestechungsgelder. Wir überzeugen unsere Geschäftspartner, Lieferanten und Kunden mit unseren Produkten und Dienstleistungen und nicht durch unzulässige Beeinflussung. Wir lassen auch nicht zu, dass andere unzulässigen Einfluss auf uns ausüben. Stattdessen treffen wir Entscheidungen aus objektiven und nachprüfbaren Gründen. cellcentric duldet kein korruptes Verhalten von Mitarbeitern, Geschäftspartnern oder Kunden. Das Fordern, Geben oder Annehmen von Zuwendungen von Wert mit dem Ziel, dadurch Handlungen oder Entscheidungen zu beeinflussen, ist verboten.

Geschenke oder Einladungen von geringem Wert, die sich im Rahmen der geschäftsüblichen Gastfreundschaft, Sitte und Höflichkeit in der jeweiligen Region bewegen, sind erlaubt. Als angemessenen Betrag haben wir für Geschenke von Dritten einen Richtwert von 50 Euro und für Einladungen von Dritten einen Wert von 100 Euro festgelegt. Wenn Zweifel besteht, ob ein Geschenk oder eine Einladung angemessen ist, ist mit dem jeweiligen Vorgesetzten Rücksprache zu halten.

Kein Mitarbeiter der cellcentric Gruppe darf Behördenmitarbeitern, Amtsträgern, Politikern und Mitarbeitern staatlicher Unternehmen irgendeinen Vorteil gewähren mit dem Ziel, dadurch einen Vorteil für die cellcentric Gruppe,

ihre Mitarbeiter oder Dritte zu erhalten. Wir vermeiden schon den bloßen Anschein einer unzulässigen Beeinflussung, z.B. durch Geldzahlungen, Sachprämien und andere Zuwendungen. Wir befolgen diese Regel auch dann, wenn solche Geschenke bei offiziellen Geschäften erwartet werden oder vermeintlich üblich sind.

Durch detaillierte Verfahrensanweisungen, regelmäßige Schulungen und Audits stellen wir sicher, dass korruptes Verhalten verhindert, aufgedeckt und geahndet wird.





Das bedeutet konkret:

- Macht euch mit den Regeln von cellcentric für Geschenke und Bewirtung vertraut und habt einen legitimen geschäftlichen Grund für alles, was ihr anbietet.
- Gebt oder akzeptiert keine Bestechungsgelder oder irgendetwas, das als Bestechung angesehen werden könnte, einschließlich Bargeld, Geschenkgutscheine oder andere Bargeldäquivalente, Arbeitsangebote, Gefälligkeiten, Reisen, Versprechen zur Begleichung von Schulden oder unzulässige Geschenke und Unterhaltungsangebote.
- Benutzt keine Geschäftspartner oder andere Dritte, um Bestechungsgelder zu zahlen.
- Wisst, was erlaubt ist, wenn ihr mit Regierungsbeamten zusammenarbeitet, da die Regeln im Allgemeinen sehr streng sind.
- Haltet alle Zahlungen und Transaktionen in den Büchern und Aufzeichnungen von cellcentric genau fest.
- Führt die erforderliche Sorgfaltsprüfung zur Korruptionsbekämpfung durch, wenn Dritte als Vermittler eingestellt oder hinzugezogen werden.
- Nehmt niemals etwas von einem Lieferanten, Geschäftspartner oder einer anderen Person an, wenn dies eure Fähigkeit, bei Geschäftsentscheidungen objektiv zu sein, beeinträchtigt oder den Anschein einer Beeinträchtigung erwecken könnte.
- Wenn ein Lieferant oder Geschäftspartner euch unangemessene Geschenke und Bewirtung anbietet, besprecht das Problem bitte mit eurem Vorgesetzten an.



3 Wir schützen Menschen, die Umwelt und das Eigentum des Unternehmens

3.1 Gesundheit und Sicherheit, Nichtdiskriminierung und Einhaltung der grundlegende Arbeitsgesetze

Eine der obersten Prioritäten von cellcentric sind die Gesundheit, die Sicherheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter. Wir schaffen ein Arbeitsumfeld, in dem jeder das Beste aus sich herausholen und gleichzeitig seine körperliche und geistige Gesundheit erhalten kann.

Hohe technische und Arbeitsschutzstandards sind für uns von entscheidender Bedeutung. Sie dienen dazu, arbeitsbedingte Unfälle und Krankheiten zu vermeiden. Bei cellcentric halten wir die Arbeitsschutzvorschriften ein und verwenden die erforderliche Sicherheitsausrüstung. Wir übernehmen Eigenverantwortung für sichere Arbeitsbedingungen und melden alle potenziellen Gesundheits- und Sicherheitsrisiken. Wir arbeiten nicht unter Alkohol- oder Drogeneinfluss, da wir dadurch unsere eigene Sicherheit oder die Sicherheit und das Wohlbefinden anderer gefährden.

Wir schätzen die Unterschiede zwischen unseren Mitarbeitern, und Vielfalt und Integration sind Teil unserer Unternehmensstrategie. Jegliche Form von Diskriminierung, Belästigung oder Mobbing – sei es aufgrund von Rasse, Hautfarbe, Herkunft, Religion, Familienstand, körperlicher oder geistiger Behinderung, Geschlecht, Alter, sexueller



Orientierung, politischer Überzeugung oder anderen Aspekten, die nichts mit der Beschäftigung zu tun haben – widerspricht unserem Selbstverständnis und hat bei cellcentric keinen Platz.

Es ist unsere gemeinsame Pflicht, ein faires, tolerantes, respektvolles und freundliches Arbeitsumfeld zu schaffen.

Entlohnung und Arbeitszeit richten sich nach den geltenden Gesetzen, falls zutreffend, nach den geltenden verbindlichen Tarifverträgen und werden durch nationale Gesetze über Mindestlöhne ergänzt. Die Mitarbeiter erhalten klare, detaillierte und regelmäßige Informationen über die Zusammensetzung ihrer Vergütung. Die cellcentric Gruppe duldet keine Form der modernen Sklaverei, einschließlich Schuldknechtschaft, Zwangs- oder Pflichtarbeit sowie Menschenhandel. Wir respektieren das Recht von Kindern auf persönliche Entwicklung und Bildung und lassen Kinderarbeit nicht zu.



Das bedeutet konkret:

- Übernimmt die Verantwortung für eure eigene Sicherheit und die Sicherheit anderer in eurer Umgebung. Korrigiert oder meldet Gefahren und spricht unsicheres Verhalten an.
- Kennt und befolgt alle Sicherheitsanforderungen, einschließlich der Verwendung persönlicher Schutzausrüstung. Nehmt niemals Abkürzungen oder ignoriert die erforderlichen Sicherheitsmaßnahmen.
- Stellt als Manager sicher, dass eure Mitarbeiter für ihre Aufgaben richtig geschult und ausgerüstet sind.
- Unterlässt den Besitz und Konsum illegaler Drogen bei der Arbeit. Arbeitet nicht, wenn ihr betrunken seid oder unter dem Einfluss von Drogen oder Alkohol steht.
- Befolgt die Umweltgesetze und Unternehmensanforderungen, die für eure Arbeit gelten.
- Ergreift alle erforderlichen Vorsichtsmaßnahmen, wenn ihr Gefahrstoffe, gefährliche Teile oder Abfälle handhabt oder transportiert, auch beim Be- und Entladen oder bei der Lagerung. Wenn ihr mit diesen Anforderungen nicht vertraut sind, fragt euren Vorgesetzten um Rat.
- Verwendet und entsorgt Chemikalien und andere Materialien ordnungsgemäß und meldet alle Leckagen, Austritte oder andere Umweltprobleme.



Was ist Diskriminierung?

Im Sinne des cellcentric Code of Conduct liegt eine Diskriminierung dann vor, wenn qualifizierte Personen aufgrund persönlicher Faktoren, die nichts mit der Arbeit zu tun haben, benachteiligt werden:

- Rasse
- Hautfarbe
- Herkunftsort
- Religion
- Familien- oder Familienstand
- körperliche oder geistige Behinderung
- Geschlecht
- Alter
- sexuelle Orientierung
- politische Überzeugung
- andere Angelegenheiten, die nicht mit der Beschäftigung zusammenhängen

Alle Stellenanforderungen und beschäftigungsbezogenen Entscheidungen müssen auf einem legitimen geschäftlichen Grund beruhen.



Das bedeutet konkret:

- Behandelt alle Personen mit Respekt. Niemand darf schikaniert, eingeschüchtert oder bedroht werden.
- Vermeidet Verhalten, das jemand anderes als beleidigend oder unangemessen empfinden könnte.
- Sprecht Belästigungen oder anderes unangemessenes Verhalten an, unabhängig davon, ob es sich gegen euch oder eine andere Person richtet.
- Praktiziert keine Diskriminierung, sondern beurteilt die Kandidaten nach Talent, Fähigkeiten und Erfahrung.
- Sprecht es an, wenn ihr Diskriminierung seht oder glaubt, dass ihr ungerechtfertigt diskriminiert werdet.

Was ist moderne Sklaverei?

Menschenhandel bedeutet, dass Menschen angeworben, beherbergt oder in eine Situation der Ausbeutung gebracht werden, indem sie mit Gewalt, Täuschung oder Zwang gegen ihren Willen zur Arbeit gezwungen werden.

Zwangsarbeit ist jede Arbeit oder Dienstleistung, zu der Menschen gegen ihren Willen und unter Androhung von Strafe gezwungen werden und zu der sich die Person nicht freiwillig gemeldet hat.

Was sind mögliche Anzeichen, auf die geachtet werden sollte?

- Beschlagnahmung von Ausweispapieren, Reisepässen oder Bildungsnachweisen
- Einbehalt von Löhnen
- Fehlender offizieller Beschäftigungsstatus
- Missbräuchliche Arbeitsbedingungen
- Körperliche und sexuelle Gewalt
- Schuldknechtschaft, d.h. Kredite, die zurückgezahlt werden müssen, bevor der Arbeitnehmer seinen Vertrag beenden kann
- Vermittlungsgebühren, d.h. eine Person hat eine Vermittlungsfirma für den Job bezahlt und muss arbeiten, bis die Schulden zurückgezahlt sind
- Bewegungseinschränkungen, z.B. dass Mitarbeiter das Firmengelände nicht verlassen dürfen



Das bedeutet konkret:

- Stellt sicher, dass wir keine moderne Sklaverei anwenden oder unterstützen, auch nicht durch Lieferanten oder andere Geschäftspartner. Wenn du eine Führungskraft bist, stelle sicher, dass deine Mitarbeiter ihren Arbeitsplatz frei gewählt haben und sich gemäß ihren Arbeitsbedingungen und den gesetzlichen Rahmenbedingungen frei bewegen oder kündigen können.
- Wenn du Mitarbeiter einstellst, beachte das Mindestalter für die Beschäftigung im jeweiligen Land. Stellt niemals Kinder bzw. Jugendliche unter 15 Jahren ein, auch wenn dies nach den örtlichen Gesetzen erlaubt ist.
- Setzt junge Arbeitnehmer (15 - 18 Jahre) nicht für Arbeiten ein, die gefährlich sind oder Risiken für ihre individuelle Entwicklung bzw. ihre körperliche oder geistige Gesundheit bergen.
- Die Bedingungen deines Arbeitsverhältnisses, einschließlich der Rechte und Pflichten, sollten dir klar gemacht werden.
- Deine Arbeitszeit sollte die zulässige Höchstdauer nicht überschreiten, und du sollst eine angemessene Ruhezeit sowie bezahlten Urlaub oder Ferien erhalten.
- Deine Arbeits- und Vergütungsbedingungen sollten den geltenden Mindestlöhnen und anderen gesetzlichen Anforderungen, einschließlich Tarifverträgen, entsprechen.
- Es steht dir frei, dich in allen arbeitsrechtlichen Fragen von den anerkannten Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen beraten und unterstützen zu lassen.

3.2 Gesundheit und Sicherheit, Nichtdiskriminierung und Einhaltung der grundlegende Arbeitsgesetze

Die Umwelt zu schützen, indem wir zu einem klimaneutralen und nachhaltigen Verkehr beitragen, ist der Grund für die Existenz von cellcentric. Wir wollen deshalb bei allen Unternehmensaktivitäten eine vorbildliche Umwelt- und Energiebilanz erreichen.

Wir gestalten jeden Produktionsschritt so umweltschonend und energieeffizient wie möglich, um unsere Umweltauswirkungen und den Energieverbrauch zu minimieren. Wir sorgen durch interne und externe Maßnahmen für Transparenz bezüglich unserer Umweltauswirkungen.

Wir gehen sorgsam und nachhaltig mit Ressourcen um. Wir tun dies aus sozialer und ökologischer Verantwortung, aus Respekt vor und als Verpflichtung gegenüber unseren Anteilseignern und weil es in unserem eigenen Interesse ist, in einem nachhaltig wirtschaftenden Unternehmen zu arbeiten. Verschwenderischer Umgang mit Ressourcen schmälert das Unternehmensvermögen und könnte unserem Ruf schaden. Deshalb achten wir darauf, dass wir selbst und unser Umfeld verantwortungsvoll und sparsam mit den Ressourcen umgehen.



Das bedeutet konkret:

- Befolgt die Umweltgesetze und Unternehmensanforderungen, die für eure Arbeit gelten.
- Ergreift alle erforderlichen Vorsichtsmaßnahmen, wenn ihr Gefahrstoffe, gefährliche Teile oder Abfälle handhabt oder transportiert, auch beim Be- und Entladen oder bei der Lagerung. Wenn ihr mit diesen Anforderungen nicht vertraut seid, fragt euren Vorgesetzten um Rat.
- Verwendet und entsorgt Chemikalien und andere Materialien ordnungsgemäß und meldet alle Leckagen, Austritte oder andere Umweltprobleme.



3.3 Schutz von betrieblichem Eigentum

Das Eigentum der cellcentric Gruppe darf nur für geschäftliche Zwecke verwendet werden, es sei denn, es liegt eine ausdrückliche Sondergenehmigung für eine andere Verwendung vor. Spenden und sonstige Zuwendungen, Sponsoring und geldwerte Vorteile, die cellcentric einer Organisation gewährt, bedürfen der Entscheidung der cellcentric Geschäftsführung und einer besonderen Genehmigung.

Vorhandene Ressourcen – auch Informationen und Daten - müssen verantwortungsvoll und sparsam behandelt werden. Unabhängig davon, ob wir uns mit Geschäftspartnern treffen oder an privaten Veranstaltungen teilnehmen: wir stellen sicher, dass wir keine Informationen über cellcentric preisgeben, die Personen außerhalb von cellcentric unberechtigte Einblicke in unsere Geschäftsprozesse geben. Wir übernehmen die Verantwortung für die Informationen, mit denen wir umgehen, indem wir allgemeine Bedingungen für die Informationssicherheit anwenden.

Alle Dokumente, die von Mitarbeitern der cellcentric Gruppe im Rahmen der Geschäftstätigkeit erstellt werden, müssen stets ein klares, zeitnahes und korrektes Bild der relevanten Fakten und/oder der Art des Vorgangs wiedergeben. Es dürfen keine falschen oder irreführenden Aufzeichnungen gemacht werden. cellcentric hat Richtlinien erlassen, die ein koordiniertes und einheitliches Auftreten des Unternehmens sicherstellen

sollen. Daher sind externe Veröffentlichungen und Stellungnahmen in allen Medien (Online, Print, TV, Radio und Social Media) sowie auch in Reden, Vorträgen, Interviews und Podiumsdiskussionen immer im Voraus mit dem Bereich Corporate Communications (Unternehmenskommunikation) abzustimmen.

cellcentric Mitarbeiter haben das Recht auf freie Meinungsäußerung. Bei Meinungsäußerungen in der Öffentlichkeit, bei Veranstaltungen, in öffentlichen Online-Foren oder in sozialen Netzwerken, in denen wir als cellcentric Mitarbeiter erkennbar sind, stellen wir sicher, dass wir unsere persönlichen Ansichten als solche kennzeichnen.





Das bedeutet konkret:

- Verwendet keine Vermögenswerte des Unternehmens, wie z.B. Ausrüstung oder Geldmittel, um euch selbst oder jemand anderen zu begünstigen.
- Haltet euch an die örtlichen Verfahren und Anweisungen für Spesenabrechnungen und macht private Ausgaben nicht als Geschäftsausgaben geltend.
- Meldet jeden Diebstahl oder Missbrauch von Firmeninventar, Bargeld, Ausrüstung, Vorräten oder anderen Vermögenswerten.
- Seid ehrlich und genau, wenn ihr Informationen über unser Geschäft meldet oder aufzeichnet.
- Wenn ihr Ausgaben einreicht oder genehmigt, stellt sicher, dass die Transaktion korrekt wiedergegeben wird und unseren Unternehmensrichtlinien und -verfahren entspricht.
- Gebt bei der Erfassung einer Transaktion niemals falsche Tatsachen an oder Informationen, von denen ihr wisst, dass sie falsch sind.
- Wenn ihr einen Fehler in einer finanziellen Aufzeichnung bemerkt oder den Verdacht habt, dass ein Betrug vorliegt, meldet dies sofort.



Schutzvorkehrungen:

- Fordert Fremde, die sich nicht ausweisen können, höflich auf, zu gehen und benachrichtigt die für die Gebäudesicherheit zuständigen Mitarbeiter.
- Schützt Firmenlaptops und andere mobile Geräte vor Diebstahl oder Verlust.
- Verwendet sichere Passwörter und gebt eure individuellen Passwörter nicht weiter.
- Bewahrt Wechselmedien, einschließlich Flash-Laufwerke, CDs oder externe Laufwerke immer sicher auf.
- Verwendet bei der Arbeit mit cellcentric Informationen nur zugelassene Geräte und Dienste des Unternehmens.
- Verwendet das Firmen-E-Mail-Konto für die gesamte geschäftliche Kommunikation. Verwendet keine privaten E-Mail-Konten für geschäftliche Angelegenheiten.

3.4 Schutz von geistigem Eigentum und Datenschutz

Die cellcentric GmbH & Co. KG verfügt über zahlreiche Patente und andere Schutzrechte wie Marken und Designs. Sie gehören zu den wichtigsten Vermögenswerten des Unternehmens und ermöglichen es uns, wettbewerbsfähig zu bleiben und auf den Markt zu reagieren. Wir stellen daher sicher, dass sie nicht von Dritten unberechtigt ausgenutzt werden. Ebenso wichtig ist es, dass wir die unberechtigte Nutzung des geistigen Eigentums Dritter durch cellcentric vermeiden.

Alle noch nicht öffentlich bekannten Daten sind vertraulich zu behandeln und dürfen nicht an Dritte weitergegeben werden, es sei denn, es bestehen entsprechende vertragliche Schutzvorkehrungen. Personen, die Zugang zu solch vertraulichen Informationen haben, müssen sich an die geltenden Insiderregeln halten. Die cellcentric Gruppe behandelt geistiges Eigentum vertraulich, insbesondere wenn daraus Patent- oder andere Schutzrechte abgeleitet werden könnten, und schützt es vor Dritten.

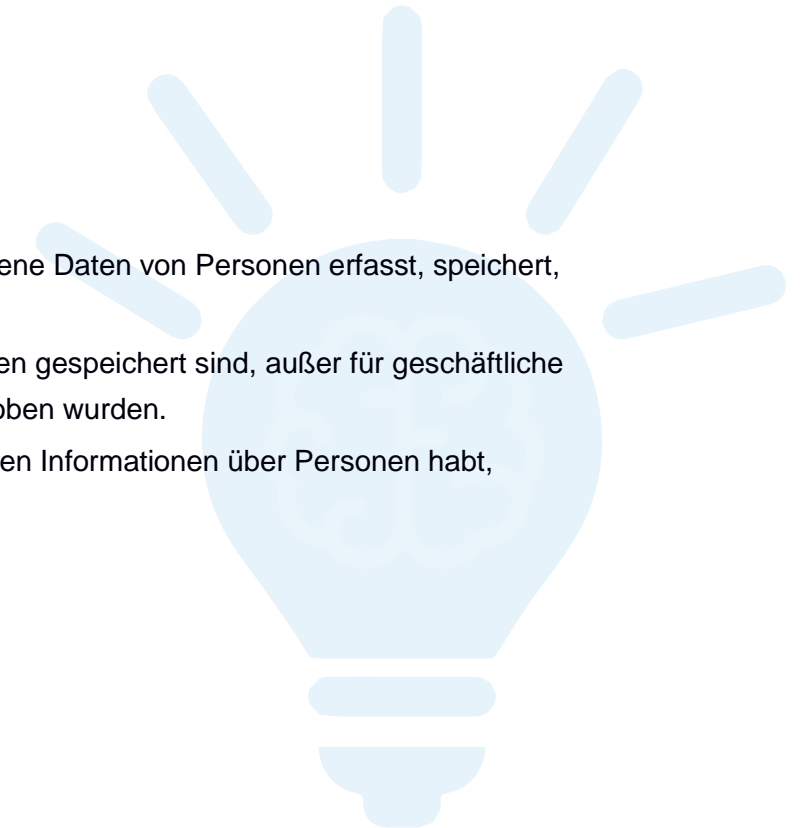
Wir halten die Gesetze und internen Vorschriften zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen ein und respektieren die Geschäftsgeheimnisse unserer Wettbewerber, Geschäftspartner und Kunden. Unser Ziel ist es, den Datenschutz von Anfang an zu berücksichtigen, Daten intelligent zu analysieren und sie verantwortungsvoll zu speichern, weiterzugeben und zu nutzen. Wir sind gegenüber unseren Mitarbeitern, Geschäftspartnern und Kunden transparent, wie wir mit ihren Daten umgehen, und wir lassen ihnen die Wahl, ob und wie wir ihre Daten nutzen.

Wer uns Daten anvertraut, soll sich darauf verlassen können, dass sie bei uns sicher sind. Alle Mitarbeiter tragen die Verantwortung für den Schutz personenbezogener Daten vor unbefugtem Zugriff durch Dritte und ergreifen die notwendigen Maßnahmen, um eine unbefugte Nutzung zu verhindern.



Das bedeutet konkret:

- Befolgt die Unternehmensrichtlinien, wenn ihr personenbezogene Daten von Personen erfasst, speichert, verwendet oder weitergibt.
- Greift nicht auf persönliche Daten zu, die auf unseren Systemen gespeichert sind, außer für geschäftliche Zwecke, die dem Umfang entsprechen, für den die Daten erhoben wurden.
- Informiert euren Vorgesetzten, wenn ihr Zugang zu persönlichen Informationen über Personen habt, die ihr nicht benötigt.



4 Einhaltung des cellcentric Code of Conduct

Ziel von cellcentric ist es, dass alle Mitarbeiter sich an die Grundsätze des „cellcentric Code of Conduct“ halten und damit den Ruf der cellcentric Gruppe schützen. In jeder Phase unserer Aktivitäten und des Lebenszyklus unserer Produkte denken wir über die möglichen Auswirkungen unseres Handelns nach. Wir sprechen mögliche Risiken in unseren Verantwortungsbereichen offen an (speak-up culture).

Um dies zu erreichen, gehen wir wie folgt vor:



Kennen

Der cellcentric Code of Conduct wird jedem Mitarbeiter von seinem jeweiligen Vorgesetzten ausgehändigt. Mit regelmäßigen Compliance Newslettern und Schulungen trägt die cellcentric Gruppe zu einem tieferen Verständnis bei. Sind spezifische Richtlinien oder andere Regelungen erlassen worden, so sind diese verbindlich.



Verpflichten

Jeder Mitarbeiter der cellcentric Gruppe erklärt durch regelmäßige schriftliche Bestätigung, dass er sich zur Einhaltung des cellcentric Code of Conduct verpflichtet.



Einhalten

Von jedem Mitarbeiter und jeder Führungskraft der cellcentric Gruppe wird erwartet, dass sie sich an den „cellcentric Code of Conduct“ hält. Ein möglicher Verstoß wird auf individueller Basis geprüft. Im Falle eines schwerwiegenden Verstoßes kann dies zu disziplinarischen Maßnahmen bis hin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses und anderen rechtlichen Schritten führen.



Fragen

Bei Unsicherheiten über das korrekte Verhalten sollten die Mitarbeiter die Angelegenheit mit ihrem Vorgesetzten besprechen oder sich mit ihren Fragen direkt an die Abteilung Legal & Compliance wenden.



Melden

Alle Mitarbeiter der cellcentric Gruppe sind aufgefordert, jegliches Fehlverhalten oder Missstände im Zusammenhang mit den Geschäftsaktivitäten der cellcentric Gruppe zu melden. Ansprechpartner sind Führungskräfte, das benannte Compliance Team, aber auch Arbeitnehmervertreter, die Personalabteilung oder andere Vertreter im Unternehmen. Darüber hinaus können Hinweise direkt an Legal & Compliance oder über die externe Compliance-Hotline weitergegeben werden. Der Hinweis wird vertraulich und auf Wunsch auch anonym behandelt. Keinem Mitarbeiter entstehen durch eine gutgläubige Information Nachteile. Eine detaillierte Verfahrensanweisung wird zur Verfügung gestellt.

Wie kann ich ein Anliegen vorbringen?

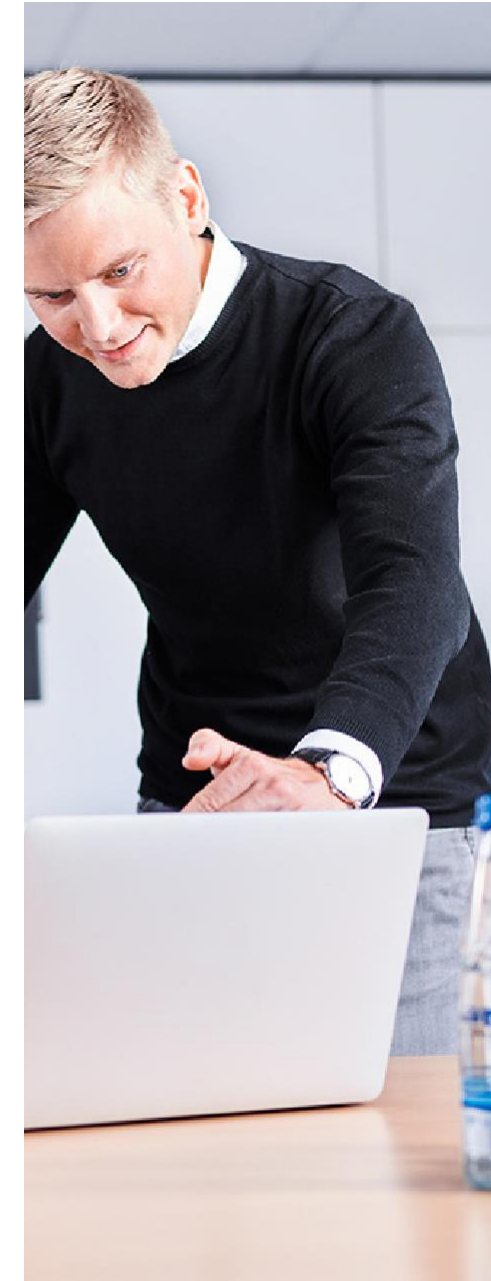
Um ein Anliegen zu äußern, könnt ihr Folgendes tun:

- Sprecht mit eurem Vorgesetzten oder dem Vorgesetzten eures Vorgesetzten.
- Sprecht mit einer relevanten Abteilung, z.B. HR, Finanzen oder Legal & Compliance.
- Kontaktiert die Compliance-Hotline unter <https://report.whistleb.com/de/cellcentric>

Kann ich anonym Bericht erstatten?

Ja, soweit anonyme Meldungen nach lokalem Recht zulässig sind.

Wir ermutigen euch jedoch, euch zu identifizieren, wenn ihr eine Beschwerde einreicht. Dies ermöglicht es dem Unternehmen, alle Fakten zu erfassen, die Meldung ordnungsgemäß zu untersuchen und einen vertraulichen



Dialog mit euch zu führen. Selbst wenn ihr euch namentlich meldet, werden alle Anstrengungen unternommen, um eure Identität innerhalb des Unternehmens streng vertraulich zu behandeln.

Was passiert, nachdem ich ein Problem gemeldet habe?

Sobald eine Meldung gemacht wurde, wird cellcentric die Situation untersuchen und entsprechende Maßnahmen ergreifen.

Wenn ihr in gutem Glauben ein Anliegen vorbringt, wird cellcentric keine nachteiligen Maßnahmen gegen euch dulden. Dies gilt unabhängig vom Ergebnis der Untersuchung.

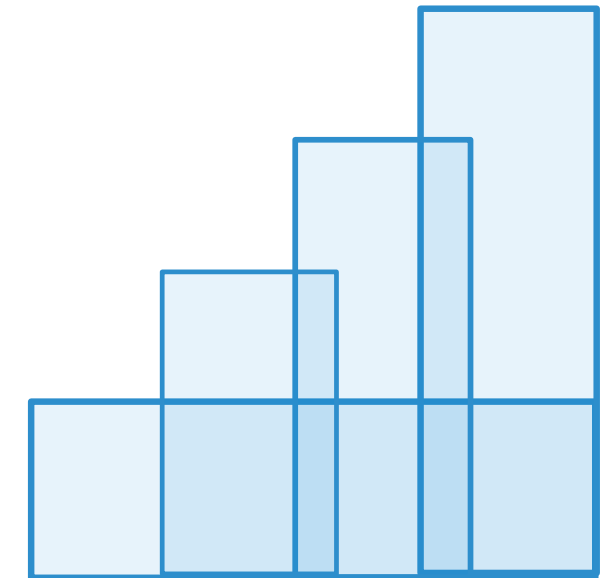
5 Wir orientieren uns an ethischen Standards

Wir orientieren uns bei unseren Aktivitäten und Entscheidungen an den ethischen Richtlinien und Grundsätzen, die im UN Global Compact, den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen und der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen zu finden sind. cellcentric respektiert die international anerkannten Menschenrechte und richtet sein Handeln an den United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights aus. Besonderen Wert legen wir auf die in der International Bill of Human Rights genannten Rechte und die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO).

Das Gleiche erwarten wir von unseren Geschäftspartnern. Je nach spezifischem Risiko überprüfen wir unsere Geschäftspartner vor Vertragsabschluss eingehend. Die für die Auswahl der Geschäftspartner verantwortlichen Mitarbeiter sind verpflichtet, diese im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten in einem transparenten Auswahlverfahren zu prüfen. Dieser Prozess stellt sicher, dass potenzielle Geschäftspartner die Anforderungen und Standards des cellcentric Code of Conduct erfüllen. Auch nach Vertragsabschluss erwarten wir von unseren Geschäftspartnern, dass sie diese Anforderungen einhalten. Sie verpflichten sich, ihr Handeln an diesen Werten auszurichten und sie kontinuierlich zu reflektieren.

Unsere Geschäftspartner sind angehalten, den cellcentric Code of Conduct und die daraus resultierenden Verpflichtungen an ihre Mitarbeiter weiterzugeben. Darüber hinaus sind unsere Geschäftspartner verpflichtet, diese Grundsätze auch an ihre Lieferanten weiterzugeben und deren Einhaltung sicherzustellen. Bei möglichen Verstößen gegen die Anforderungen durch Geschäftspartner müssen die verantwortlichen Mitarbeiter mit dem Geschäftspartner zusammenarbeiten, um die Situation zu lösen.

Es ist unser erklärtes Ziel, unsere gesellschaftliche Verantwortung wahrzunehmen und weiterhin auszubauen. Wir betrachten den cellcentric Code of Conduct als ein wichtiges Instrument, um dies zu erreichen.





■ Kontakt

General Counsel

Legal, Compliance,
Intellectual Property

Management

Compliance@cellcentric.net

Externe Compliance-Hotline

<https://report.whistleb.com/de/cellcentric>

In dieser Broschüre wird allein aus Gründen der sprachlichen Vereinfachung für natürliche Personen lediglich die männliche Form verwendet. Inhaltlich sind stets Personen aller geschlechtlichen Identitäten gemeint. Der Begriff "Mitarbeiter" umfasst auch die Führungskräfte aller Ebenen und Mitglieder geschäftsführender Organe.

Stand 2/2025

cellcentric