OXFORD INSTRUMENTS

Verhaltens-**kodex**



Oxford Instruments plc

Über Oxford Instruments

Oxford Instruments versorgt Kunden aus dem akademischen ebenso wie dem kaufmännischen Bereich weltweit mit marktführender wissenschaftlicher Technologie und Expertise. Wir haben uns auf drei wesentliche Marktsegmente spezialisiert: Materialanalyse, Gesundheitswesen und Life Science sowie Halbleiter.

Innovation ist die treibende Kraft hinter unserem Wachstum und Erfolg. Dank unserer Technologie und unseres wissenschaftlichen Knowhows entwickeln und verkaufen unsere Kunden spannende neue Produkte, die den menschlichen Fortschritt vorantreiben. Wir arbeiten daran, revolutionäre Neuerungen zu beschleunigen, die eine bessere Zukunft für unsere Welt schaffen.

Oxford Instruments wurde 1959 als erstes Technologieunternehmen der Universität Oxford gegründet und ist heute ein globales Unternehmen, das im FTSE 250 Index der Londoner Börse gelistet ist.



Grundsätzlich wurde in diesem Verhaltenskodex auf eine genderneutrale Sprache geachtet. Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird bei Personenbezeichnungen und personenbezogenen Hauptwörtern das generische Maskulin verwendet. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung grundsätzlich für alle Geschlechter und beinhalten keine Wertung.

Inhaltsverzeichnis

Einführung

2 Botschaft des Chief Executive Officers
3 Einführung in den Kodex
4 Unsere Werte und unsere Arbeitsweise

Unser Geschäftsgebaren

6 Prävention von Bestechung, Korruption und Betrug
7 Geschenke, Bewirtung und Unterhaltung
8 Spenden für wohltätige Zwecke
9 Interessenkonflikt
10 Fairer Wettbewerb
11 Einhaltung von Handelsvorschriften
12 Integrität und Genauigkeit von Geschäftsunterlagen
12 Ausgaben
13 Steuern
14 Insiderinformationen und Aktienhandel
15 Produktqualität und -sicherheit
15 Partner in der Lieferkette
16 Konfliktmineralien
17 Umwelt

Schutz unserer Sachwerte

19 Vertraulichkeit und geistiges Eigentum
20 Datenschutz
21 Datensicherheit und Informationsmanagement
22 Einsatz von künstlicher Intelligenz
23 Kommunikation
24 Nutzung von sozialen Medien
25 Marke

Menschen in unserem Unternehmen

27 Gleichberechtigung, Diversität und Inklusion
28 Gesundheit und Sicherheit
29 Menschenrechte und moderne Sklaverei
30 Verhalten am Arbeitsplatz
30 Verhalten bei Geschäftsreisen

Kontaktieren Sie uns

31 Safecall-Kontaktinformationen

Botschaft des Chief Executive Officers

Zur Einhaltung höchster ethischer Standards verpflichtet



Oxford Instruments verpflichtet sich zur Einhaltung höchster ethischer Standards im Umgang mit Kollegen, Kunden, Lieferanten und den Stakeholdern im weiteren Netzwerk. Ich bin fest davon überzeugt, dass die Art und Weise, wie wir unser Unternehmen führen, genauso wichtig ist wie das, was wir tun.

Mit unserem Unternehmenszweck, unseren Werten und unserer Arbeitsweise legen wir die Grundsätze fest, auf denen unser Ansatz für eine integrative, verantwortungsvolle und nachhaltige Arbeitsweise aufbaut. Auf dieser Grundlage verdeutlicht dieser Verhaltenskodex die Erwartungen, die wir an unsere Mitarbeiter stellen, und bietet Orientierungshilfe in wichtigen Bereichen.

Lesen Sie ihn sorgfältig durch und vergewissern Sie sich, dass Sie alles verstanden haben. Nehmen Sie ihn regelmäßig zur Hand, um sicherzugehen, dass Ihre Verhaltensweisen den hohen Standards entsprechen, die wir von allen erwarten, die Oxford Instruments repräsentieren.

Sollte ein beobachtetes oder erlebtes Verhalten Ihrer Meinung nach nicht mit diesem Verhaltenskodex übereinstimmen, sprechen Sie dies direkt oder über die auf Seite 31 beschriebenen Kanäle an.

Ich versichere Ihnen, dass Sie fair behandelt werden und keine negativen Auswirkungen zu befürchten sind, wenn Sie in gutem Glauben Ihre Bedenken melden.

Wir danken Ihnen für Ihre Beachtung des Kodex und Ihre Selbstverpflichtung, bei allen Ihren Handlungen den hohen Erwartungen gerecht zu werden, die an Sie als Vertreter von Oxford Instruments gestellt werden.

Richard Tyson, CEO, Oxford Instruments plc

Einführung in den **Kodex**

Dieser Verhaltenskodex (unser Kodex) legt die Handlungen und Verhaltensweisen fest, die von allen erwartet werden, die weltweit für und im Namen von Oxford Instruments arbeiten. Er bietet eine Anleitung zur Erkennung ethischer Probleme und schlägt Möglichkeiten vor, diese entweder zu vermeiden oder auf sie zu reagieren, wenn sie nicht vermieden werden können.

Verantwortungsbewusstes Handeln und hohe ethische Standards sind nicht nur richtig, sondern auch entscheidend für unseren guten Ruf und den Erfolg unseres Unternehmens.

Für wen gilt der Kodex und wo gilt er?

Der Kodex gilt weltweit für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Oxford Instruments sowie für alle anderen Personen, die für uns oder in unserem Namen arbeiten, auch von uns beauftragte Auftragnehmer, Berater, Agenten und Vertriebspartner. Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, dass sie nach ähnlich hohen ethischen Standards handeln.

Dieser Kodex ist nicht Teil eines Arbeits- oder Dienstleistungsvertrags, und wir können ihn jederzeit nach eigenem Ermessen ändern.

Was passiert, wenn jemand gegen den Kodex verstößt?

Wir nehmen die Nichteinhaltung eines Aspekts des Kodexes äußerst ernst.

Die Nichteinhaltung der auf diesen Seiten dargelegten Richtlinien kann zivil- oder strafrechtliche Sanktionen gegen Oxford Instruments auslösen. Sie kann auch schwerwiegende Folgen für einzelne Mitarbeiter und Geschäftspartner haben, darunter:

- interne Disziplinarmaßnahmen, bis hin zur Entlassung; und/oder
- die sofortige Beendigung jeder Vereinbarung mit einem Geschäftspartner.

Wo erhalte ich Unterstützung und Beratung?

Wenn Sie Fragen zum Kodex haben, wenden Sie sich bitte an Ihren direkten Vorgesetzten oder ein Mitglied des HR-Teams.

Sie können auch eine E-Mail an das Group Compliance Team unter compliance@oxinst.com senden.

Wenn Sie Bedenken über eine Handlung oder ein Verhalten haben, das Ihrer Meinung nach gegen diesen Kodex verstößt, können Sie dies anonym melden, indem Sie sich an unseren unabhängigen Whistleblowing-Dienstleister, Safecall, wenden. Der Service ist von überall auf der Welt rund um die Uhr und täglich in mehr als 175 Sprachen und

Weitere Informationen und die vollständige Kontaktadresse finden Sie unter diesem Link: www.safecall.co.uk/clients/oxinst/ Dialekten verfügbar.





Unsere **Werte** und unsere **Arbeitsweise**

Bei Oxford Instruments arbeiten wir daran, eine integrative Kultur zu schaffen, in der wir starke Verbindungen aufbauen und unsere Versprechen einhalten – sowohl untereinander als auch gegenüber unseren Stakeholdern.

Unsere Arbeitsweise, die im Folgenden dargelegt wird, ist der Leitsatz für unser Verhalten und die Entscheidungen, die wir jeden Tag treffen. Es hilft uns dabei, unsere Verpflichtungen zu erfüllen und unsere Werte zu wahren.

Machen Sie sich mit ihm vertraut, lesen Sie Details gegebenenfalls nach und fragen Sie sich regelmäßig, ob Sie in Ihrer täglichen Arbeit danach handeln.

Unsere Arbeitsweise

Wir beginnen mit dem **Kunden**.

- Wir hören unseren Kunden aufmerksam zu und konzentrieren uns auf das, was für sie und ihre Märkte am wichtigsten ist.
- Wir stellen die Bedürfnisse der Kunden in den Mittelpunkt unserer Gespräche und Entscheidungen.
- Wir räumen den Anliegen unserer Kunden Priorität ein und handeln schnell, um sie zu lösen.
- Wir lassen uns durch andere

Wir sind erfolgreich, wenn wir **fokussiert** sind.

Optionen nicht vom Ziel abbringen.
- Wir versuchen, alles so einfach wie möglich zu machen, ohne aber dabei übers Ziel zu schießen.
- Wir handeln mit Entschlossenheit, Strenge und Disziplin bei der Umsetzung unserer Aufgaben.
- Wir kommunizieren unsere Erwartungen und Verpflichtungen

Wir halten **gegebene Versprechen**.

eindeutig und geradlinig.
- Wir halten uns an unsere Versprechen und sind einander dafür verpflichtet.
- Wir sprechen Bedenken an und lösen Konflikte in einer offenen, ehrlichen und respektvollen Diskussion.
- Wir arbeiten in Oxford Instruments als Team, um Doppelgleisigkeiten zu vermeiden und gegenüber unseren

Wir arbeiten zusammen als ein Team.

Kunden als Einheit aufzutreten.
- Wir suchen nach den besten Praktiken und tauschen sie aus, um zu lernen und unsere Zusammenarbeit zu verbessern.
- Wir hören aufmerksam zu, um die verschiedenen Perspektiven wirklich zu verstehen und Lösungen für unseren gemeinsamen Erfolg zu finden.
- Wir lernen einander kennen und respektieren unsere jeweiligen Fachkenntnisse und Beiträge.

Wir helfen und **vertrauen** einander, um erfolgreich zu sein.

Wir ermutigen einander, aktiv zu werden und unsere Arbeit nach bestem Können zu erledigen.
Wir fördern unsere Mitarbeiter und Teams, feiern ihre Erfolge und unterstützen sie bei ihrem Wachstum.

Untermauert von unseren Werten

Inklusiv
Durch die Suche nach unterschiedlichen Perspektiven und vielfältige Zusammenarbeit liefern wir bessere Lösungen und nachhaltigen Erfolg.

Innovativ
Durch unser Wissen, unsere Kompetenz und unsere gezielte Neugier schaffen wir neue Möglichkeiten für uns selbst und unsere Kunden.

Vertrauenswürdig
Wir bauen erfolgreiche, langfristige Beziehungen auf, die auf Verantwortlichkeit, Integrität und Respekt basieren.

Zielgerichtet
Wir kümmern uns und unsere Leidenschaft sowie unser Engagement treiben positive Veränderungen in der Welt voran.

Unser Geschäftsgebaren



Inhaltsverzeichnis

6 Prävention von Bestechung, Korruption und Betrug
7 Geschenke, Bewirtung und Unterhaltung
8 Spenden für wohltätige Zwecke
9 Interessenkonflikt
10 Fairer Wettbewerb
11 Einhaltung von Handelsvorschriften
12 Integrität und Genauigkeit von Geschäftsunterlagen
12 Ausgaben
13 Steuern
14 Insiderinformationen und Aktienhandel
15 Produktqualität und sicherheit
15 Partner in der Lieferkette
16 Konfliktmineralien
17 Umwelt

Unser Geschäftsgebaren

Im Umgang mit unseren Geschäftspartnern, Lieferanten und Kunden oder im Umgang mit öffentlichen Amtsträgern ist es wichtig, dass wir hohe ethische Standards und das höchste Maß an Integrität und Transparenz einhalten. Wir tolerieren keine Bestechung, Korruption, Betrug oder andere unehrliche Geschäftsaktivitäten jeglicher Art, unabhängig davon, ob sie direkt oder über Dritte durchgeführt werden.

Allen Mitarbeitern, Auftragnehmern und Personen, die in unserem Auftrag handeln, ist es strengstens untersagt, sich an betrügerischen Aktivitäten, Täuschung oder Missbrauch ihrer Position zum persönlichen, finanziellen oder kommerziellen Vorteil oder zum Vorteil eines Dritten, einschließlich Kunden zu beteiligen. Dazu gehören unter anderem die Manipulation von Daten, das Fälschen oder Falschdarstellen von Dokumenten, Ausgaben oder Geschäftsunterlagen, das Verstecken oder Unterlassen der Offenlegung von Interessenkonflikten, das Einreichen falscher Informationen oder anderweitiges unehrliches Verhalten im Zusammenhang mit dem Geschäft von Oxford Instruments.

Beispiele für Bestechung sind das Geben oder Empfangen von Bargeld, unverhältnismäßige Gastfreundschaft und Geschenke oder eine andere Gefälligkeit wie ein Arbeitsangebot an einen Verwandten der bestechenden Person.

Weitere Beispiele sind Schmiergelder und “Erleichterungszahlungen”, auch bekannt als “Fettzahlungen”, die an öffentliche Amtsträger oder andere gezahlt werden, um einen Verwaltungsprozess zu beschleunigen. Solche Aktivitäten sind unethisch und in vielen Fällen illegal. Wir erwarten von jedem, der für uns arbeitet oder in unserem Namen handelt, dass er alle geltenden Anti-Korruptions-, Anti-Bestechungs-, Anti-Betrugs- und Finanzkriminalitätsgesetze in den Ländern einhält, in denen wir tätig sind. Jeglicher Verdacht auf Bestechung, Korruption, Betrug oder unehrliches Verhalten muss umgehend gemeldet werden.

Mutmaßliches Fehlverhalten wird untersucht und kann zu disziplinarischen Maßnahmen, Entlassung, Beendigung einer Geschäftsbeziehung und, wo zutreffend, zur Weiterleitung an die Strafverfolgungsbehörden oder andere zuständige Behörden führen.

Um Ihnen zu helfen zu verstehen und zu erkennen, was Bestechung, Korruption, Betrug und unehrliches Verhalten ausmacht und wie Sie diese vermeiden können, haben wir detaillierte Richtliniendokumente veröffentlicht und umfassende Schulungen bereitgestellt. Wir verlangen von Ihnen, die erforderliche Ausbildung zu absolvieren.

Fragen und Antworten

Eine im öffentlichen Auftragswesen arbeitende Person hat uns angeboten, einige Fehler in den Unterlagen zu korrigieren, die wir als Teil unserer Antwort auf eine öffentliche Ausschreibung eingereicht haben. Da dies für sie ein Risiko bedeuten könnte, hat sie um eine kleine Entschädigung gebeten. Ihr Eingreifen würde eine erneute Ausschreibung vermeiden und uns davor bewahren, den Auftrag zu verlieren. Ist es in Ordnung, diese Person in einem öffentlichen Amt zu bezahlen?

Nein. Würden wir den Vorschlag der Person annehmen, käme dies dem Anbieten von Bestechungsgeldern an einen Amtsträger gleich, was in vielen Ländern eine Straftat darstellt. Wenn die im öffentlichen Amt handelnde Person eine solche Zahlung vorschlägt, hat sie wahrscheinlich auch eine Straftat begangen. Sie müssen den Vorschlag ablehnen und so schnell wie möglich mit unserem Group Compliance Team sprechen, um weitere Anleitungen zu erhalten.

Weitere Anleitungen erhalten Sie wie folgt:

- Wenden Sie sich an Ihren Vorgesetzten oder das Group Compliance Team.
- Lesen Sie die Richtlinie zur Bekämpfung von Bestechung und Korruption.
- **Lesen Sie die Richtlinie zur Prävention von Finanzkriminalität;**
- Lesen Sie die Richtlinie zum Aktienhandel.
- Lesen Sie die Richtlinie zu Interessenkonflikten.

Fragen und Antworten

Ein Kollege hat mich gebeten, eine Spesenanrechnung zu genehmigen, die Kosten enthält, die ich nicht erkenne, und die offenbar nicht mit legitimen Geschäftsaktivitäten zusammenhängen. Sie sagen, es sei dringend und würden es später erklären. Sollte ich es genehmigen?

Nein. Sie dürfen keine Ausgaben, Aufzeichnungen oder Transaktionen genehmigen, von denen Sie glauben, dass sie falsch, ungenau oder irreführend sind. Fälschung von Ausgaben oder falsche Darstellung von Unterlagen kann Betrug darstellen. Sie sollten um geeignete unterstützende Informationen bitten und, falls Sie weiterhin besorgt sind, mit Ihrem Vorgesetzten oder dem Group Compliance Team sprechen.

Unser Geschäftsgebaren (Forts.)

Geschenke, Bewirtung und Unterhaltung

Im normalen Geschäftsverlauf geben oder erhalten Sie möglicherweise Geschenke oder Bewirtungen – zum Beispiel zahlen Sie für ein Geschäftsessen oder erhalten eine Geschenktüte bei einer Messe. Geschenke und Bewirtungen dieser Art sind ein positiver Weg, um gute Geschäftsbeziehungen zu unseren Kunden und Lieferanten aufzubauen.

Sie dürfen jedoch niemals Geschenke oder Bewirtungen geben oder annehmen, wenn diese dazu dienen, den Empfänger unangemessen zu beeinflussen oder zu belohnen oder einen geschäftlichen Vorteil zu erlangen. Sie dürfen niemals Geschenke oder Bewirtungen geben oder annehmen, die die Unparteilichkeit einer Partei beeinträchtigen oder eine Person beeinflussen könnte, ihre Rolle unangemessen zu erfüllen – zum Beispiel, indem sie eine Entscheidung trifft, die sie sonst nicht treffen würde. Wenn das Geschenk oder die Bewirtung den Anschein erweckt, dass jemand eine Verpflichtung eingeht, ist es nicht akzeptabel. Sie dürfen niemals direkt um ein Geschenk oder eine Bewirtung bitten.

Alle Geschenke und Bewirtungen müssen im Register für Geschenke und Bewirtungen Ihres Standorts eingetragen werden, und Sie müssen die Genehmigung des Finanzdirektors Ihres Unternehmens (oder des Leiters Ihrer regionalen Niederlassung) einholen, bevor Sie Bewirtungen (entweder für ein einzelnes Ereignis oder eine Reihe von Ereignissen) oder Geschenke, deren Kosten der Betrag, der in der Anti-Bestechungs- und Anti-Korruptions-Richtlinie festgelegt ist, geben oder annehmen. Die Vergabe oder Entgegennahme von Bargeld oder bargeldähnlichen Geschenken wie Geschenkgutscheinen oder Gutscheinen ist niemals akzeptabel.

Auch die Häufigkeit des Schenkens muss berücksichtigt werden. Selbst ein Geschenk von geringem Wert, das jedoch häufig gegeben oder erhalten wird, könnte als unzulässige Beeinflussung angesehen werden und wäre nicht akzeptabel.

Bevor Sie ein Geschenk oder eine Bewirtung geben oder annehmen, sollten Sie sich diese vier Fragen stellen:

- Könnte man es so sehen, dass damit eine Geschäftsentscheidung beeinflusst werden soll?
- Ist es durch lokale Gesetze oder diesen Kodex verboten?
- Fühle ich mich aufgrund des Werts oder der Art des Geschenks / der Bewirtung unwohl dabei, es anzunehmen?
- Bedeutet der Wert oder die Art des Geschenks / der Bewirtung, dass ich eine Genehmigung brauche, bevor ich es anbiete (oder annehme)?

Wenn die Antwort auf eine dieser Fragen „Ja“ lautet, dürfen Sie das Geschenk oder die Bewirtung weder geben noch annehmen und müssen sich an Ihren Vorgesetzten oder ein Mitglied der Rechtsabteilung der Gruppe wenden.

Weitere Anleitungen erhalten Sie wie folgt:

- Lesen Sie die Richtlinie zur Bekämpfung von Bestechung und Korruption.
- Lesen Sie die Whistleblowing-Richtlinie.
- Lesen Sie die Richtlinie zu Interessenkonflikten.
- Lesen Sie die Richtlinie zu Geschäftsreisen





Unser Geschäftsgebaren (Forts.)

Spenden für wohltätige Zwecke

Wohltätige Spenden sind ein wichtiger Teil unseres Engagements für die Gemeinden, in denen unsere Mitarbeiter und Kunden leben und arbeiten. Wir spenden gelegentlich Zeit und Geld an eine Vielzahl von lokalen Wohltätigkeitsorganisationen.

Wir spenden nur für wohltätige Zwecke an registrierte oder anderweitig seriöse Einrichtungen. Wir unterstützen keine nicht registrierten Wohltätigkeitsorganisationen und es ist verboten, Spenden zu tätigen, die gegen unsere Richtlinie zur Bekämpfung von Bestechung und Korruption verstoßen könnten – zum Beispiel, wenn die Spende das Ergebnis einer Transaktion oder Entscheidung in Bezug auf unser Geschäft (z. B. ein anstehendes Angebot oder einen Vertrag) beeinflussen könnte oder als beeinflusst angesehen werden könnte. Es ist auch wichtig, sicherzustellen, dass keine Spenden an Wohltätigkeitsorganisationen gehen, die mit unseren Werten in Konflikt stehen.

Wir unterstützen oder sponsern niemals Organisationen, in denen ein Kunde oder potenzieller Kunde involviert ist oder in denen ein aktuelles Geschäftsangebot oder ein Geschäft aussteht. Wir sponsern keine Aktivitäten, an denen ein ausländischer Amtsträger beteiligt ist.

Wohltätige Spenden müssen offen gegeben und entgegengenommen werden, ohne dass versucht wird, ihre Art, ihren Wert, ihren Zweck oder die Identität des Spenders oder Empfängers zu verschleiern oder zu verbergen. Spenden dürfen nur in Übereinstimmung mit den Verfahren und Grenzen erfolgen, die in unserer Richtlinie zur Übertragung von Befugnissen festgelegt sind.

Es ist unser Grundsatz, keine politischen Spenden jeglicher Art zu tätigen – weder vom Unternehmen, noch von Mitarbeitern im Namen des Unternehmens, noch von Dritten, die das Unternehmen vertreten. Wir spenden weder Geld, noch Waren, noch Sponsorengelder oder Abonnements, noch irgendetwas von Wert an eine politische Partei oder eine Beteiligungsgruppe

Es steht Ihnen frei, in Ihrer persönlichen Eigenschaft wohltätige oder politische Spenden zu leisten, aber Sie müssen sicherstellen, dass persönliche Mittel nicht als Mittel zur Umgehung der Einhaltung unserer Richtlinien verwendet werden (unabhängig davon, ob eine Rückerstattung vom Unternehmen beantragt wird). Solche Beiträge dürfen nicht als persönliche Ausgaben geltend gemacht werden.

Wenn Sie Fragen zu unseren Richtlinien für wohltätige oder politische Spenden haben, wenden Sie sich bitte an das Company Secretary oder das Group Legal Team.

Weitere Anleitungen erhalten Sie wie folgt:

- Lesen Sie die Richtlinie zur Bekämpfung von Bestechung und Korruption.
- Besuchen Sie die Seite Payroll Giving + auf SharePoint;
- Lesen Sie die Richtlinie zur Delegation von Befugnissen.

Fragen und Antworten

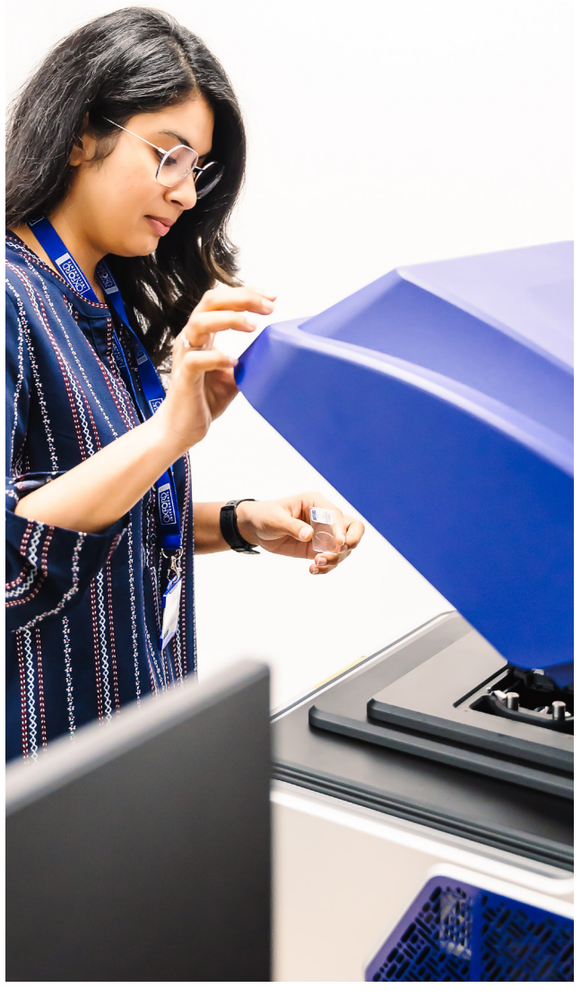
Darf ich am Arbeitsplatz eine Spendenaktion organisieren?

Ja, Mitarbeiter können gerne Spendenaktionen für wohltätige Zwecke für eingetragene oder anderweitig angesehene Organisationen organisieren. Allerdings müssen alle Veranstaltungen von Ihrem zuständigen HR-Team genehmigt werden und den Unternehmensrichtlinien entsprechen.





Unser Geschäftsgebaren (Forts.)



Interessenkonflikt

Ein Interessenkonflikt entsteht, wenn die persönlichen Interessen, Beziehungen oder Aktivitäten eines Mitarbeiters (oder einer Person, die in unserem Namen handelt) seine Fähigkeit, im besten Interesse des Unternehmens zu handeln, tatsächlich oder offenbar beeinträchtigen.

In unserem Geschäft kann es gelegentlich zu Interessenkonflikten kommen. Zum Beispiel, wenn wir ein Mitglied Ihrer Familie beschäftigen oder direkt mit ihm Geschäfte machen, oder wenn wir ein Geschäft mit einem Unternehmen abschließen, das Sie oder ein Mitglied Ihrer Familie besitzt oder kontrolliert. Ein Interessenkonflikt könnte auch entstehen, wenn ein Mitarbeiter außerhalb der Arbeit eine persönliche Beziehung zu einem direkten Mitarbeiter unterhält, da dies seine Unparteilichkeit bei Leistungsbewertungen und Beförderungen beeinträchtigen könnte.

Persönliche Interessenkonflikte sind zu vermeiden. Wenn es nicht möglich ist, den Interessenkonflikt zu beseitigen, ist Transparenz von grundlegender Bedeutung, um das Risiko eines unangemessenen Verhaltens oder den Eindruck eines unangemessenen Verhaltens zu minimieren. Sie müssen offen und ehrlich mit uns über alle Umstände sprechen, die zu einem Interessenkonflikt führen könnten.

Wenn Sie irgendwo in unserem Unternehmen einen potenziellen Interessenkonflikt feststellen, müssen Sie die Richtlinie zu Interessenkonflikten heranziehen und dies so schnell wie möglich mit Ihrem Vorgesetzten oder Ihrem lokalen HR-Team besprechen.

Wenn Sie der Meinung sind, dass diese Methoden für die Situation, die Ihnen Sorgen bereiten, unangemessen sind, können Sie sich an Safecall wenden, einen völlig vertraulichen und unabhängigen Whistleblowing-Service. Die Kontaktdaten finden Sie auf SharePoint, in unserer Whistleblowing-Richtlinie und auf den Anschlagtafeln am Unternehmensgelände.

Weitere Anleitungen erhalten Sie wie folgt:

- Sprechen Sie mit Ihrem Vorgesetzten oder Ihrem lokalen HR-Team.
- Lesen Sie die Richtlinie zu Interessenkonflikten.
- Lesen Sie die Richtlinie zur Bekämpfung von Bestechung und Korruption.
- Lesen Sie die Whistleblowing-Richtlinie.

Fragen und Antworten

Wir sind auf der Suche nach einem neuen Lieferanten und meine Ehefrau besitzt ein Unternehmen, das genau das liefert, was wir brauchen. Muss ich das im Voraus mit jemandem abklären, bevor wir bei ihr einkaufen?

Ja, hier besteht ein potenzieller Interessenkonflikt, da Ihre Ehefrau mit Ihnen verbunden ist und von dieser Vereinbarung profitieren könnte. Sie müssen alle relevanten Informationen an Ihren Vorgesetzten weitergeben, der dann prüfen wird, ob der Einkauf bei der Firma Ihrer Ehefrau in unserem besten Interesse ist.

Unser Geschäftsgebaren (Forts.)

Fairer Wettbewerb

Wir glauben an einen fairen und ehrlichen Wettbewerb und verpflichten uns, alle geltenden Kartell und Wettbewerbsgesetze einzuhalten. Unsere Richtlinie für fairen Wettbewerb legt unsere Erwartungen in diesem Bereich dar.

Ein Verstoß gegen das Wettbewerbsrecht ist in den meisten Ländern, in denen wir tätig sind, eine Straftat und kann hohe Strafen für das Unternehmen sowie eine strafrechtliche Haftung für die beteiligten Personen nach sich ziehen.

Folgende Regeln sind von Ihnen einzuhalten:

- Sie dürfen niemals kaufmännisch sensible Informationen mit Dritten, insbesondere unseren Konkurrenten, austauschen oder versuchen, diese zu erhalten. Zu den geschäftlich sensiblen Informationen gehören Informationen über Preise, Kunden, Gebiete, Verkaufsmengen, laufende Angebote, Verkaufsbedingungen, Produktentwicklung oder design, Kosten oder Projektmargen oder andere preissensible Informationen.
- Sie dürfen sich niemals auf wettbewerbsbeschränkende Praktiken oder unzulässige Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen einlassen, wie z. B. Preisabsprachen, Angebotsabsprachen oder Absprachen über die Aufteilung von Kunden oder Märkten.
- Verlassen Sie sofort jede Besprechung oder Sitzung, in der wettbewerbswidrige Diskussionen geführt werden, und informieren Sie umgehend Ihren Vorgesetzten und die Rechtsabteilung der Gruppe.

Wenn Sie zu irgendeinem Zeitpunkt einen Verstoß gegen unsere Richtlinien zum fairen Wettbewerb vermuten oder davon Kenntnis erlangen, müssen Sie unverzüglich Ihren Vorgesetzten, Ihr lokales HR-Team, das Group Legal Team oder das Group Compliance Team informieren.

Weitere Anleitungen erhalten Sie wie folgt:

- Lesen Sie die Richtlinie zum fairen Wettbewerb und die dazugehörigen FAQs auf SharePoint.
- Lesen Sie die Richtlinie zur Bekämpfung von Bestechung und Korruption.
- Lesen Sie die Whistleblowing-Richtlinie.

Fragen und Antworten

Ich bin auf einer Messe und einer unserer Konkurrenten hat begonnen, über die möglichen Preiserhöhungen zu sprechen, die sich aus den neuen nationalen Produktvorschriften ergeben könnten, die bald eingeführt werden sollen. Ist das ein Problem?

Ja, Gespräche zwischen Wettbewerbern, die wirtschaftlich sensible Informationen wie z. B. die Preisgestaltung beinhalten, könnten rechtswidrig sein. Weigern Sie sich, an solchen Diskussionen teilzunehmen, verlassen Sie das Gespräch und melden Sie den Vorfall umgehend Ihrem Vorgesetzten und dem Group Compliance Team unter compliance@oxinst.com.



Unser Geschäftsgebaren (Forts.)

Einhaltung von Handelsvorschriften

Als globales, exportorientiertes Unternehmen verpflichten wir uns zur Einhaltung aller geltenden nationalen und internationalen Vorschriften, einschließlich Embargos, Sanktionen, Import- und Exportkontrollen, Tarifen und Zöllen sowie Vorschriften zur Bekämpfung von Geldwäsche.

Auf Unternehmensebene können die Folgen einer Missachtung erhebliche Geldstrafen sein. Auf persönlicher Ebene wird ein Fehlverhalten disziplinarische Maßnahmen nach sich ziehen und Mitarbeiter können strafrechtlich verfolgt werden, wenn sie gegen Gesetze verstoßen haben.

Es ist wichtig, dass Sie den endgültigen Bestimmungsort unserer Produkte sowie den Verwendungszweck kennen und auf mögliche Gesetzesverstöße achten.

Folgende Regeln sind von Ihnen einzuhalten:

- Halten Sie alle unsere Sanktionsrichtlinien, Exportkontrollrichtlinien, Zoll und Tarifrichtlinien sowie lokale Prozesse und Verfahren zur Einhaltung dieser Richtlinien ein. Sie finden Kopien der relevanten Richtlinien auf SharePoint und müssen Ihren lokalen Trade Compliance Manager um Unterstützung bitten.
- Erkundigen Sie sich bei Ihrem lokalen Trade Compliance Manager, ob die Güter kontrolliert werden oder ob eine Ausfuhrgenehmigung erforderlich ist (z. B. aufgrund von Endverwendungskontrollen), und wenn dies der Fall ist, stellen Sie sicher, dass keine Ausfuhr erfolgt, ohne das erforderliche Verfahren einzuhalten.
- Achten Sie darauf, dass die genehmigungspflichtigen Ausfuhren ordnungsgemäß dokumentiert und die Empfänger über den Status der kontrollierten Güter informiert werden, sofern es sich um kontrollierte Güter handelt.
- Sorgen Sie dafür, dass vor dem Abschluss einer Transaktion, die möglicherweise ein sanktioniertes Land, eine sanktionierte Einrichtung oder eine sanktionierte Person betrifft, eine Sorgfaltsprüfung (Due Diligence) durchgeführt wird.
- Bitten Sie um Hilfe, wenn Sie Zweifel haben, wie Sie die Anforderungen erfüllen können. Wenden Sie sich dazu in erster Linie an Ihren lokalen Trade Compliance Manager, um Unterstützung zu erhalten.
- Melden Sie jeden Verdacht eines Verstoßes gemäß unserer Whistleblowing-Richtlinie.

Weitere Anleitungen erhalten Sie wie folgt:

Wenden Sie sich an Ihren lokalen Trade Compliance Manager oder an das Group Compliance Team unter compliance@oxinst.com oder an das Group Legal Team.

Lesen Sie die Richtlinie für globale Sanktionen.

Lesen Sie die Richtlinie zu Exportkontrollen.

Lesen Sie die Richtlinie zu Zoll und Tarifen.



Unser Geschäftsgebaren (Forts.)

Integrität und Genauigkeit von Geschäftsunterlagen

Für ein globales, in mehreren Ländern tätiges Unternehmen ist es unerlässlich, alle unsere Geschäftsvorgänge aufzuzeichnen – von Verkaufstransaktionen und Steuererklärungen bis hin zu Lieferverträgen und Mitarbeiterakten. Die Führung von Aufzeichnungen ist entscheidend für die Einhaltung unserer rechtlichen Verpflichtungen, wie z. B. der Gesetze zur Bekämpfung von Bestechung und Korruption, und hilft uns bei der Verwaltung unserer Finanzen und unserer Geschäftstätigkeit.

Die aufbewahrten Aufzeichnungen müssen immer korrekt und vollständig sein und wir müssen sie so lange aufbewahren, wie wir in jedem Land, in dem wir tätig sind, gesetzlich dazu verpflichtet sind. Aufzeichnungen müssen mit Integrität und dürfen niemals mit falschen oder irreführenden Informationen ausgefüllt werden. Sie müssen alle anwendbaren gesetzlichen Bestimmungen befolgen, wenn Sie unsere Unterlagen entsorgen.

Ausgaben

Im Rahmen Ihrer Arbeit tätigen Sie gegebenenfalls Ausgaben. Sie haben dafür Sorge zu tragen, dass die Kosten angemessen sind und jede Spesenabrechnung mit den lokalen Spesenrichtlinien für Ihren Standort oder Ihr Unternehmen übereinstimmt.

Wenn Sie einen Spesenantrag stellen, müssen Sie entsprechende Belege wie Quittungen aufbewahren und einreichen. Diese müssen umgehend eingereicht werden.

Wenn Sie sich nicht sicher sind, welche Regeln für die Beantragung von Spesen gelten oder wie Sie einen Spesenantrag ausfüllen, lesen Sie bitte Ihre lokalen Spesenrichtlinien. Jeder Versuch, wissentlich oder fälschlicherweise Kosten geltend zu machen, der gegen diese Richtlinien verstößt, kann zu disziplinarischen Maßnahmen führen.

Weitere Anleitungen erhalten Sie wie folgt:

- Schlagen Sie in der für Ihren Standort geltenden Spesenrichtlinie nach.
- Sprechen Sie mit Ihrem direkten Vorgesetzten.



Fragen und Antworten

Ich habe einige Fehler in einer Abrechnung entdeckt, aber möchte nicht, dass mein Kollege in Schwierigkeiten gerät. Was soll ich tun?

Wenn Sie einen Fehler in einer Abrechnung entdecken, müssen Sie Ihren Vorgesetzten oder die zuständige Abteilung benachrichtigen, um sicherzustellen, dass der Fehler angemessen behoben wird und nicht wieder auftritt.

Unser Geschäftsgebaren (Forts.)

Steuern

Zu einem ethischen Geschäftsgebaren gehört auch, wie wir mit den Steuerbehörden umgehen.

Steuerhinterziehung ist die rechtswidrige Nichtzahlung von Steuern, in der Regel durch die Angabe falscher Informationen oder das Versäumnis, geschuldete Steuern den zuständigen Behörden zu melden. Beispiele hierfür sind die Angabe von zu geringem Einkommen, das Aufblähen von Ausgaben, die fälschliche Geltendmachung von Abzügen und das Verstecken von steuerpflichtigem Vermögen. Wir tolerieren keine Beihilfe zur Steuerhinterziehung, egal in welchem Land.

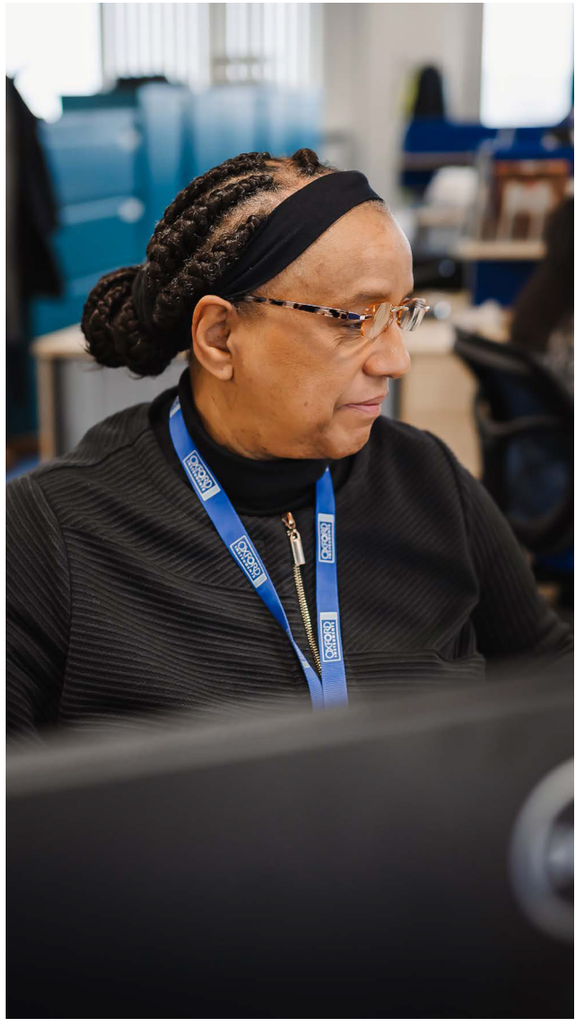
Steuerhinterziehung ist eine Straftat und kann sowohl für die verantwortliche Person als auch für das Unternehmen schwerwiegende rechtliche Folgen haben. Wenn wir als Arbeitgeber nicht verhindern, dass unsere Mitarbeiter und diejenigen, die für uns arbeiten, Beihilfe zur Steuerhinterziehung leisten, können wir mit strafrechtlichen Sanktionen einschließlich einer unbegrenzten Geldstrafe rechnen. Wir könnten auch von der Teilnahme an öffentlichen Ausschreibungen ausgeschlossen werden und unseren Ruf könnte Schaden erleiden.

Sie müssen stets unsere Richtlinie zur Bekämpfung der Steuerhinterziehung befolgen. Sollten Sie jemals Zweifel daran haben, ob etwas, um das Sie gebeten wurden, zu einer Steuerhinterziehung führen könnte, müssen Sie sich an Ihr lokales Finanzteam oder an den Group Head of Tax wenden.

Sollten Sie jemals den Verdacht haben, dass in unseren Geschäften Steuerhinterziehung vorkommt, müssen Sie dies Ihrem direkten Vorgesetzten melden oder das in unserer Whistleblowing-Richtlinie beschriebene Verfahren befolgen.

Weitere Anleitungen erhalten Sie wie folgt:

- Kontaktieren Sie das Group Compliance Team unter compliance@oxinst.com.
- Lesen Sie die Richtlinie zur Bekämpfung der Steuerhinterziehung.
- Lesen Sie die Whistleblowing-Richtlinie.



Fragen und Antworten

Ein Kunde hat mich gebeten, die Beschreibung der von uns erbrachten Dienstleistungen auf einer Rechnung so zu ändern, dass die Art der erbrachten Dienstleistungen verschleiert wird. Er hat auch darum gebeten, dass die Zahlung in ein anderes Land erfolgt als das, in dem sie ihre Geschäfte tätigen. Sollte ich tun, worum er mich gebeten hat?

Nein. Dies ist ein potenzielles Szenario, bei dem die Alarmzeichen auf „rot“ stehen. Es muss umgehend Ihrem Vorgesetzten oder einem Mitglied des Compliance-Teams unter compliance@oxinst.com gemeldet werden. Alternativ können Sie auch das in unserer Whistleblowing-Richtlinie beschriebene Verfahren befolgen. Andere potenzielle Szenarien mit roten Alarmsignalen sind z. B. ein Dritter, der eine Barzahlung verlangt oder sich weigert, eine Rechnung oder eine Quittung für eine geleistete Zahlung vorzulegen; ein Dritter, der die Inanspruchnahme einer anderen Partei verlangt, die normalerweise nicht von uns genutzt wird oder uns nicht bekannt ist; oder ein Dritter, für den wir Dienstleistungen erbracht haben, der verlangt, dass seine Rechnung an ein anderes Unternehmen gerichtet wird.

Unser Geschäftsgebaren (Forts.)

Insiderinformationen und Aktienhandel

Als an der Londoner Börse notiertes Unternehmen müssen wir die Gesetze in Bezug auf Insiderinformationen und Aktienhandel einhalten.

Insiderinformationen sind Informationen, die innerhalb von Oxford Instruments vertraulich, präziser Natur und nicht allgemein zugänglich sind sowie einen erheblichen Einfluss auf unseren Aktienkurs haben könnten, wenn sie öffentlich bekannt würden. Beispiele hierfür sind Details zu unseren Finanzergebnissen, Aktualisierungen von Handelsinformationen, Akquisitionen oder Veräußerungen von Unternehmen oder andere geschäftliche Entwicklungen.

Die Nutzung von Insiderinformationen für den Handel mit unseren Aktien oder die Ermutigung anderer dazu ist Marktmissbrauch und eine Straftat.

Insiderinformationen und das Risiko des Insiderhandels gelten für Sie als Mitarbeiter und für Personen, die mit Ihnen in Verbindung stehen, z. B. Ihr Partner, Ihre Kinder, Verwandte, die im selben Haus leben, oder ein Unternehmen, an dem Sie eine Mehrheitsbeteiligung haben. Mitarbeiter, die vom Company Secretary förmlich benachrichtigt wurden, unterliegen weiteren Beschränkungen gemäß unserer Richtlinie zum Aktienhandel.

Weitere Anleitungen erhalten Sie wie folgt:

- Kontaktieren Sie das Company Secretary.
- Lesen Sie die Richtlinie zum Aktienhandel.
- Lesen Sie die Richtlinie zu Interessenkonflikten.



Fragen und Antworten

Kann ich meine Familie und Freunde vor der Veröffentlichung der Halbjahres oder Gesamtjahresergebnisse über die finanzielle Entwicklung von Oxford Instruments informieren?

Nein, dies kann einen Marktmissbrauch darstellen und eine Straftat sein. Es kann auch ein Verstoß gegen Ihre Pflichten gegenüber dem Unternehmen sein.
Sie dürfen Insiderinformationen nicht an Familienmitglieder, Freunde oder andere Personen innerhalb oder außerhalb von Oxford Instruments weitergeben, es sei denn, Sie haben eine vorherige schriftliche Genehmigung. Sie dürfen nicht auf der Grundlage von Insiderinformationen mit Aktien von Oxford Instruments (oder einem anderen börsennotierten Unternehmen) handeln oder andere Personen dazu ermutigen, damit zu handeln.





Unser Geschäftsgebaren (Forts.)

Produktqualität und -sicherheit

Jede auch noch so kleine Abweichung von unseren Qualitäts- oder Sicherheitsstandards könnte für uns und unsere Kunden äußerst schädlich sein. Gefälschte, betrügerische und verdächtige Artikel (Counterfeit, Fraud and Suspect Items – CFSI) bedrohen die Gesundheit und Sicherheit der Verbraucher, beeinträchtige die Vertrauenswürdigkeit von Produkten und schaden dem Wirtschaftswachstum legitimer Unternehmen.

Bei gefälschten, betrügerischen und verdächtigen Artikeln innerhalb unserer Lieferketten verfolgen wir einen Null-Toleranz-Ansatz. Wir verpflichten uns, zu verhindern, dass CFSI in unsere Einrichtungen, Prozesse oder Produkte gelangen. Um sicherzustellen, dass unsere Produkte von höchster Qualität sind, kaufen wir nur Materialien direkt von den Originalherstellern (OEMs) oder von autorisierten Vertriebskanälen. OEMs stellen Waren her, die den Originalspezifikationen entsprechen und rigoros getestet und zertifiziert werden, um Sicherheitsstandards zu erfüllen.

Wir stellen sicher, dass jeder im Unternehmen, der mit dem Einkauf von Materialien zu tun hat, eine Schulung über das Potenzial für CFSI in der Lieferkette erhält. Alle unsere Produkte werden in Übereinstimmung mit strengen Verfahren hergestellt.

Partner in der Lieferkette

Die Zusammenarbeit mit unseren Partnern in der Lieferkette ist unerlässlich, um die höchsten Standards für alle von uns gelieferten Waren und Dienstleistungen zu gewährleisten. Wir erwarten von unseren Lieferanten, dass sie die in unserem Qualitätshandbuch für Lieferanten (SQM) festgelegten Anforderungen in Bezug auf Qualität, Leistung und Einhaltung internationaler Standards und Vorschriften einhalten.

Die Lieferanten sind verpflichtet, ein Qualitätssicherungsverfahren für die von ihnen hergestellten Produkte und erbrachten Dienstleistungen einzuführen und aufrechtzuerhalten. Diese Prozesse müssen mindestens den geltenden internationalen Rechtsvorschriften und den allgemeinen Anforderungen von ISO 9001 entsprechen.

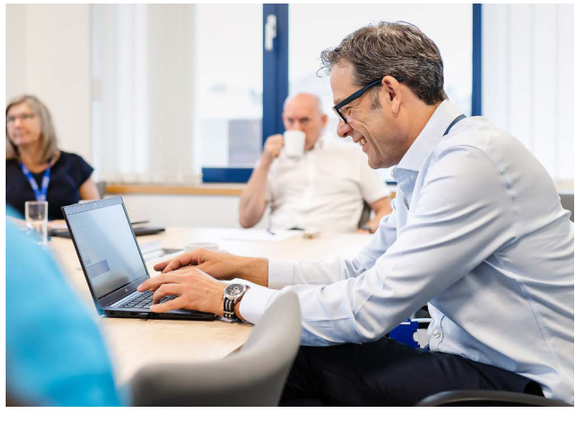
Die Lieferanten müssen außerdem die ethischen Standards erfüllen oder übertreffen, die in unserem Verhaltenskodex für Vertreter und Lieferanten festgelegt sind.

Bevor wir einen neuen Lieferanten ernennen, führen wir eine angemessene Sorgfaltsprüfung (Due Diligence) durch, um seine finanzielle und reputationsbezogene Vergangenheit zu verstehen. Die Lieferanten werden gebeten, unseren umfassenden Fragebogen zu Umwelt, Sozialem und Governance (ESG) auszufüllen, der Fragen zu ihren Verhaltenskodexen, ihrem CO2-Fußabdruck und ihrer Politik in Bezug auf Menschenrechte, Bestechungsbekämpfung und Umwelt enthält.

Wir führen regelmäßige Sorgfaltsprüfungen unserer wichtigsten Lieferanten durch und haben einen Prozess für das Lieferantenmanagement entwickelt, um eine stärkere Konsolidierung unserer Lieferantenbasis zu unterstützen.

Weitere Anleitungen erhalten Sie wie folgt:

- Sprechen Sie mit Ihrem Vorgesetzten, dem Leiter der Qualitätsabteilung oder einemMitglied des Group Legal Teams.
- Lesen Sie das Qualitätshandbuch für Lieferanten (SQM).
- Lesen Sie den Verhaltenskodex für Vertreter und Lieferanten.
- Lesen Sie die Richtlinie zu gefälschten, betrügerischen und verdächtigen Artikeln (Counterfeit, Fraudulent and Suspect Items – CFSI) und falls erforderlich, unsere Whistleblowing-Richtlinie.



Fragen und Antworten

Ich würde gerne einen neuen Lieferanten engagieren, habe aber keine Zeit, die Sorgfaltsprüfung abzuschließen. Kann ich den Lieferanten beauftragen und später eine Sorgfaltsprüfung durchführen?

Nein. Alle neuen Lieferanten müssen unseren Sorgfaltsprozess durchlaufen, bevor wir mit ihnen zusammenarbeiten. Der Vorgang ist unkompliziert und sollte nicht viel Zeit in Anspruch nehmen.

Unser Geschäftsgebaren (Forts.)

Konfliktmineralien

Wir verpflichten uns, unsere Produkte verantwortungsvoll zu beschaffen und die weltweiten Bemühungen zu unterstützen, die Verwendung von Mineralien aus Minen, die bewaffnete Konflikte finanzieren (so genannte „Konfliktmineralien"), zu unterbinden.

Konfliktmineralien sind definiert als:

- Kassiterit (aus dem Zinn gewonnen wird)
- Kolumbit-Tantalit, auch bekannt als Coltan (aus dem Tantal gewonnen wird)
- Wolframit (aus dem Wolfram gewonnen wird)
- Gold

Diese Mineralien, die auch als „3TG" (Zinn, Tantal, Wolfram und Gold) bekannt sind, werden häufig unter Bedingungen von bewaffneten Konflikten und Menschenrechtsverletzungen abgebaut und von bewaffneten Gruppen verkauft oder gehandelt. Dies wiederum finanziert die anhaltende Gewalt.

Jeder Zusammenhang zwischen den in unseren Produkten verwendeten Materialien und bewaffneter Gewalt oder Menschenrechtsverletzungen ist inakzeptabel. Wir bemühen uns, Lieferungen zu beschaffen, die frei von Konfliktmineralien sind. Wir führen bei unseren Hauptlieferanten eine Sorgfaltsprüfung durch und erwarten von diesen Hauptlieferanten, dass sie ihre eigenen Lieferketten ebenfalls einer Sorgfaltsprüfung unterziehen.

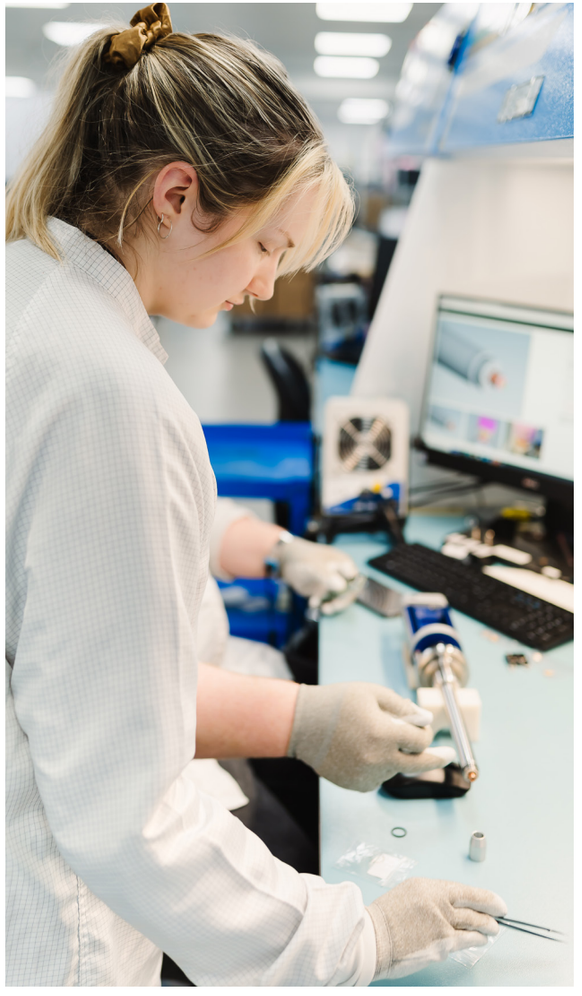
Weitere Anleitungen erhalten Sie wie folgt:

- Lesen Sie das Qualitätshandbuch für Lieferanten (SQM).
- Lesen Sie den Verhaltenskodex für Vertreter und Lieferanten.
- Wenden Sie sich an den Group Head of Quality.

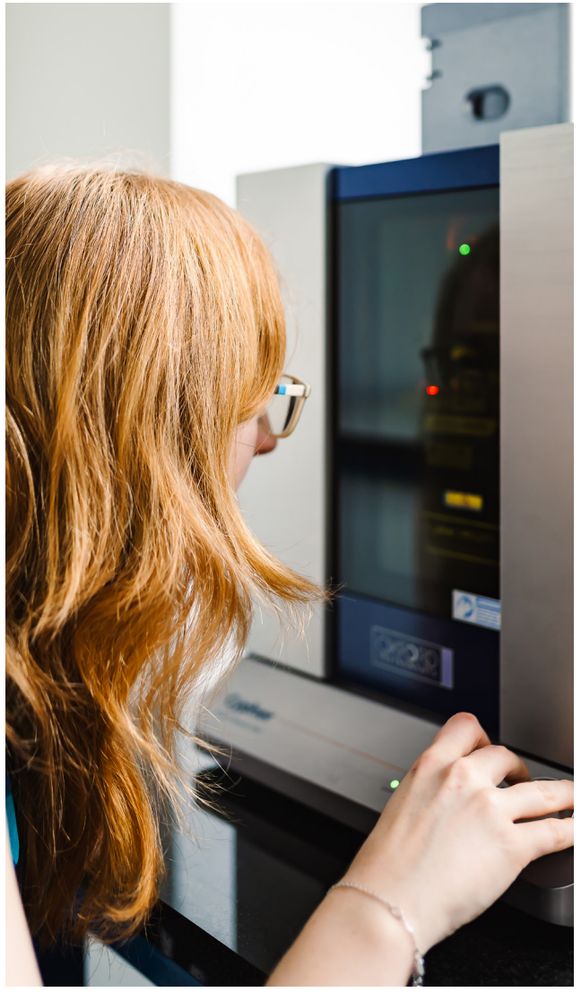
Fragen und Antworten

Sollten wir uns einfach dafür entscheiden, keine Waren aus Konfliktgebieten zu beziehen?

Nein. Die Absicht ist, verantwortungsvoll zu beschaffen, sei es aus einem Konfliktgebiet oder Hochrisikogebiet oder anderswo. Wir sollten uns immer über alle Parteien in unserer Lieferkette im Klaren sein und eine angemessene Sorgfaltsprüfung durchführen, unabhängig von deren Standort.



Unser Geschäftsgebaren (Forts.)



Umwelt

Unsere Produkte und Dienstleistungen unterstützen den Wandel zu einer umweltfreundlicheren Wirtschaft mit Anwendungen in den Bereichen erneuerbare Energien, Umweltschutz und der Entwicklung nachhaltigerer Materialien. Wir sind stolz auf die positiven Auswirkungen, die wir auf die Welt haben, und nehmen unsere Verantwortung ernst, unseren eigenen ökologischen Fußabdruck zu minimieren.

Wir haben uns das ehrgeizige Ziel gesetzt, in unseren eigenen Betrieben (Scopes 1 und 2) bis 2030 – und wenn möglich auch schon früher – Netto-Null-Emissionen zu erreichen. Der überwiegende Teil (weit über 90 %) unseres CO2-Fußabdrucks wird durch unsere Lieferkette und die Verwendung unserer Produkte durch unsere Kunden verursacht (Scope 3). Wir haben uns verpflichtet, unsere Scope-3-Emissionen bis 2030 deutlich zu reduzieren und bis 2045 in allen drei Bereichen netto null zu erreichen.

Um unseren ökologischen Fußabdruck zu minimieren, bemühen wir uns um Folgendes:

- Energieressourcen so effizient wie möglich nutzen
- grüne oder erneuerbare Energiequellen nutzen, wo immer dies möglich ist
- in energiesparende Technologien investieren, wo sie sich als sinnvoll erweisen

Weitere Anleitungen erhalten Sie wie folgt:

Lesen Sie die Umweltrichtlinie.

Fragen und Antworten

Was kann ich tun, um unseren ökologischen Fußabdruck zu verringern?

Sie können dazu beitragen, unseren ökologischen Fußabdruck zu verringern, indem Sie Lichter, Computer und Monitore ausschalten, wenn sie nicht gebraucht werden, Ihren Papierverbrauch minimieren und Abfallmaterial recyceln, wo immer dies möglich ist.

Schutz unserer Sachwerte



Inhaltsverzeichnis

19 Vertraulichkeit und geistiges Eigentum
20 Datenschutz
21 Datensicherheit und Informationsmanagement
22 Einsatz von künstlicher Intelligenz
23 Kommunikation
24 Nutzung von sozialen Medien
25 Marke

Schutz unserer Sachwerte

Vertraulichkeit und geistiges Eigentum

Vertrauliche Informationen sind solche, zu denen Sie im Rahmen Ihrer Tätigkeit bei Oxford Instruments Zugang haben, die der Öffentlichkeit nicht allgemein bekannt und so sensibel sind, dass ein Verlust oder eine unbefugte Offenlegung oder ein unbefugter Zugang dem Unternehmen Schaden zufügen könnte. Beispiele für vertrauliche Informationen sind Geschäftsgeheimnisse, Details zu unseren Erfindungen, Ideen und Designs, Verfahren und Knowhow, technische Informationen, unveröffentlichte Finanzdaten, Kunden- und Lieferantendaten sowie Informationen über unsere Geschäftspläne.

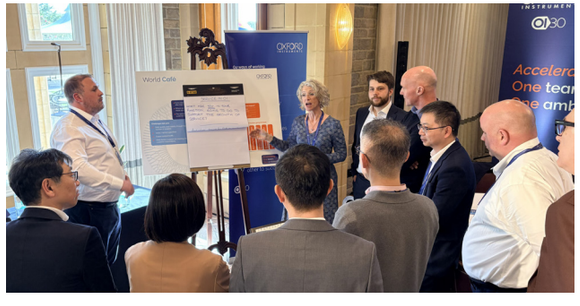
Kommerziell sensible Informationen sind eines unserer wichtigsten Güter. Es ist wichtig, diese Informationen zu schützen und sicherzustellen, dass sie stets vertraulich bleiben.

Sie sind für den Schutz der Ihnen anvertrauten Informationen und Vermögenswerte verantwortlich. Vertrauliche Informationen müssen sicher und nur so lange wie nötig aufbewahrt sowie niemals für etwas anderes als den eigentlichen Zweck verwendet werden.

Wenn Sie Kenntnis von einer tatsächlichen oder potenziellen unbefugten Offenlegung unserer vertraulichen Informationen erhalten oder Bedenken bezüglich einer Anfrage haben, Unternehmensinformationen an Dritte weiterzugeben, wenden Sie sich unverzüglich an Ihren Vorgesetzten und die Rechtsabteilung der Gruppe.

Weitere Anleitungen erhalten Sie wie folgt:

- Lesen Sie den Abschnitt „Insiderinformationen und Aktienhandel“ auf Seite 14.
- Sprechen Sie mit Ihrem Vorgesetzten oder dem Rechtsabteilung der Gruppe.
- Lesen Sie die Richtlinie zur Aufbewahrung von Daten und Dokumenten.



Fragen und Antworten

Ich gehe zu einer Konferenz und möchte über die neuen Techniken sprechen, die wir bei der Entwicklung einiger aufregender neuer Produkte entwickelt haben, die noch nicht auf den Markt gekommen sind. Darf ich das tun?

Nein, Sie dürfen nichts öffentlich diskutieren, was mit unserem Forschungs und Entwicklungsprogramm oder mit Produkten in der Entwicklung zu tun hat. Es handelt sich dabei um unser geistiges Eigentum und vertrauliche Informationen, und jede Offenlegung könnte uns daran hindern, uns in Zukunft wertvolle Rechte daran zu sichern, wie z. B. Patente.

Ein Kunde hat mir einige Bilder von seinem Produkt im Einsatz geschickt und ich möchte diese in unseren Marketingmaterialien verwenden. Benötige ich seine Erlaubnis?

Ja. Wir respektieren das geistige Eigentum aller Dritten, und die Nichteinholung ihrer Zustimmung kann dazu führen, dass wir wegen Verletzung dieses geistigen Eigentums verklagt werden.

Schutz unserer Sachwerte (Forts.)

Datenschutz

Um effektiv arbeiten zu können, müssen wir bestimmte personenbezogene Daten über unsere Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten und andere Dritte erfassen und aufbewahren. Personenbezogene Daten sind Informationen, anhand derer eine Person identifiziert werden kann – beispielsweise Namen, Kontaktdaten oder Bankverbindungen.

Die Nichteinhaltung der lokalen Datenschutzgesetze kann erhebliche Strafen nach sich ziehen. Wir haben globale und lokale Datenschutzrichtlinien und verfahren implementiert, in denen festgelegt ist, wie wir Daten verarbeiten. Diese finden Sie auf SharePoint.

Sie dürfen personenbezogene Daten nur für legitime Geschäftszwecke erfassen und müssen sie vor Verlust und Missbrauch schützen. Sie müssen personenbezogene Daten gemäß unseren Aufbewahrungsrichtlinien löschen, wenn sie nicht mehr benötigt werden.

Wenn Sie feststellen, dass personenbezogene Daten verloren gegangen sind oder jemand personenbezogene Daten unbefugt weitergegeben oder darauf zugegriffen hat, müssen Sie sich unverzüglich an die Rechtsabteilung der Gruppe wenden, um Rat einzuholen: privacy@oxinst.com.



Weitere Anleitungen erhalten Sie wie folgt:

- Lesen Sie den Global Data Privacy Standard.
- Lesen Sie die Richtlinie zur Aufbewahrung von Daten und Dokumenten.
- Orientieren Sie sich an Ihren lokalen Datenschutzrichtlinien und Datenschutzhinweisen.

Fragen und Antworten

Ich habe versehentlich eine EMail an die falsche Person geschickt, die einige Gehalts- und Bonusinformationen über Mitglieder meines Teams enthielt. Muss ich etwas tun?

Ja, Sie müssen sofort versuchen, die E-Mail zurückzurufen und die Rechtsabteilung und die Personalabteilung informieren. Schnelligkeit ist entscheidend, wenn es zu einer Datenverletzung gekommen ist.

Schutz unserer Sachwerte (Forts.)

Datensicherheit und Informationsmanagement

Die Sicherheit unserer Daten und IT-Systeme ist entscheidend für den Schutz unseres Geschäfts.

Alle Systeme, einschließlich Hardware, Software und Geräte, müssen verantwortungsvoll und in Übereinstimmung mit unseren IT-Richtlinien genutzt werden. Unsere Richtlinien unterstützen Sie beim Risikomanagement und ermöglichen Ihnen die sichere Nutzung der Systeme, die Sie für Ihre Geschäfte benötigen.

Wir alle übernehmen eine Rolle dabei, unsere IT-Systeme sicher zu halten. Folgende Regeln sind von Ihnen einzuhalten:

- Sperren Sie Ihr Gerät mit einem Kennwort oder melden Sie sich ab, wenn Sie es unbeaufsichtigt lassen.
- Geben Sie niemals Kennwörter weiter.
- Seien Sie wachsam gegenüber Betrügereien wie Phishing und melden Sie verdächtige E-Mails oder seltsame Anfragen. Wenn Sie sich nicht sicher sind, ob eine EMail echt ist, melden Sie sie über die Schaltfläche „Phishing melden“ in Outlook 365 oder fragen Sie Ihr lokales IT-Team um Rat und
- Melden Sie jeden Diebstahl oder Verlust von Geräten oder Daten sofort Ihrem lokalen IT-Team, dem Informationssicherheitsteam und dem Rechtsteam.



Weitere Anleitungen erhalten Sie wie folgt:

- Lesen Sie die Informationssicherheitsrichtlinien
- Lesen Sie die Richtlinien zur akzeptablen Nutzung.
- Lesen Sie alle anwendbaren Datenschutzrichtlinien.

Fragen und Antworten

Ich habe eine EMail erhalten, die aussieht, als stamme sie von meinem Geschäftsführer, der mich um Hilfe bei einem vertraulichen Projekt bittet. Das ist ungewöhnlich und nicht so, wie er normalerweise schreibt, aber ich will ihn nicht in Frage stellen, denn er ist der Chef. Soll ich einfach tun, was er verlangt?

Nein, Sie müssen die E-Mail als Phishing melden und mit dem ITTeam und Ihrem Vorgesetzten klären, ob die EMail echt ist. Phishing-E-Mails werden immer raffinierter und realistischer – bitte bleiben Sie wachsam, damit wir alle sicher sind.

Schutz unserer Sachwerte (Forts.)

Einsatz von künstlicher Intelligenz

KI hat das Potenzial, unsere Arbeitsweise zu verändern, indem sie uns hilft, Probleme schneller zu lösen, Routineaufgaben zu automatisieren und mehr Zeit auf Aktivitäten zu konzentrieren, die Mehrwert für unsere Kunden und unser Unternehmen schaffen. Wir ermutigen Mitarbeitende, neue Technologien zu erkunden und anzunehmen, Möglichkeiten zur Verbesserung von Effizienz und Produktivität zu identifizieren und ihr Wissen sowie bewährte Praktiken mit Kollegen zu teilen.

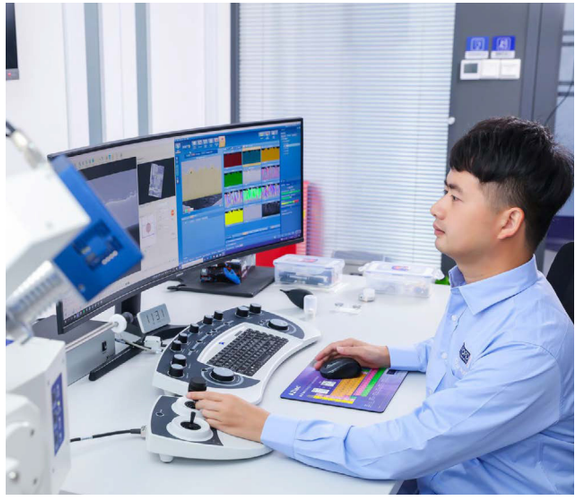
Innovation muss jedoch mit Verantwortung einhergehen. Angesichts der kontinuierlichen Weiterentwicklung von KI-Technologien verpflichten wir uns, diese auf sichere, ethische und verantwortungsvolle Weise einzusetzen, die unsere Werte widerspiegelt und unsere Mitarbeiter, Kunden sowie die Gesellschaft insgesamt schützt.

Um eine verantwortungsvolle Einführung von KI zu unterstützen, bieten wir Richtlinien, Schulungen und Leitlinien an, die erklären, wie KI sicher und effektiv bei Oxford Instruments eingesetzt werden kann. Beim Einsatz von KI müssen Sie stets unsere wichtigsten Prinzipien befolgen:

- KI-generierte Inhalte gründlich auf Genauigkeit, Qualität und potenzielle Verzerrungen zu überprüfen und zu validieren;
- bei der Verwendung von KI-Ergebnissen angemessenes menschliches Urteilsvermögen walten lassen – Sie dürfen KI niemals dazu nutzen, Entscheidungen zu treffen oder diese maßgeblich zu beeinflussen, ohne dass eine angemessene menschliche Aufsicht gewährleistet ist; und
- Schutz vertraulicher Informationen, geistiges Eigentum und personenbezogener Daten gemäß unseren Richtlinien

Weitere Anleitungen erhalten Sie wie folgt:

- Weitere Informationen finden Sie unter AI Hub auf SharePoint.
- Lesen Sie die Richtlinie für KI.
- Lesen Sie das GAI-Glossar auf dem AI Hub auf SharePoint.
- Lesen Sie die Whistleblowing-Richtlinie.





Fragen und Antworten

Darf ich ChatGPT für berufliche Zwecke nutzen?

Nein, Sie dürfen nur die AI-Tools verwenden, die zuvor als sicher für die Verwendung bei Oxford Instruments genehmigt wurden. Sie müssen außerdem beide

Schutz unserer Sachwerte (Forts.)

Kommunikation

Für unseren guten Ruf ist es wichtig, dass unsere Kommunikation sowohl intern als auch extern korrekt, klar und konsistent ist.

Medien und andere externe Kommunikation muss koordiniert und von autorisierten Sprechern geleitet werden. Die Botschaften müssen konsistent sein und mit unseren Richtlinien übereinstimmen. Unternehmensinformationen, die vertraulich und urheberrechtlich geschützt sind, dürfen niemals an Personen außerhalb von Oxford Instruments weitergegeben werden.

Alle Pressemitteilungen des Unternehmens und andere Arten von offizieller Öffentlichkeitsarbeit müssen vom Group Director of Communications genehmigt werden, bevor sie auf die Unternehmenswebsite gestellt oder an die Presse weitergegeben werden. Jede Pressemitteilung, die finanzielle Informationen enthält, muss auch vom Finanzvorstand genehmigt werden.

Sollten Sie jemals direkt von den Medien um Unternehmensinformationen oder eine Stellungnahme gebeten werden, müssen Sie die Anfrage an den Group Director of Communications richten. Sie dürfen nur mit vorheriger schriftlicher Genehmigung im Namen von Oxford Instruments kommunizieren.

Unkontrollierte oder unautorisierte Medienkommentare können den Ruf schädigen. Die einzigen autorisierten Sprecher für Oxford Instruments sind:

- Chief Executive Officer (CEO)
- Chief Financial Officer (CFO)
- Chief HR Officer (CHRO)
- Chair of the Board of Directors
- Group Director of Communications

Andere Sprecher können nur von den oben genannten Personen autorisiert werden.

Weitere Anleitungen erhalten Sie wie folgt:

- Lesen Sie die Konzernrichtlinie für Medien und Kommunikation
- Lesen Sie die globale Richtlinie für soziale Medien
- Lesen Sie die Richtlinie zur Arbeit bei Oxford Instruments
- Lesen Sie Ihre lokale Datenschutzrichtlinie
- Lesen Sie die Richtlinie zum Aktienhandel



Fragen und Antworten

Ich wurde gebeten, der Financial Times ein Interview darüber zu geben, wie es um unseren Teil des Unternehmens bestellt ist. Ist es in Ordnung, wenn ich das mit meinem Geschäftsführer abspreche?

Nein. Selbst wenn sich die an einen Journalisten weitergegebenen Informationen nur auf einen Teil des Unternehmens beziehen, kann dies erhebliche Auswirkungen auf den Ruf oder die Finanzen von Oxford Instruments haben und zu unbeabsichtigten Konsequenzen führen, wenn es nicht richtig gehandhabt wird. Sie müssen die Anfrage an den Group Director of Communications weiterleiten, der die Gelegenheit bewerten und sich mit den zuständigen Kollegen in Verbindung setzen wird, um sie kontrolliert vorzubereiten.

Schutz unserer Sachwerte (Forts.)

Nutzung von sozialen Medien

Wir nutzen soziale Medien, um eine Vielzahl von Zielgruppen zu erreichen. Über die sozialen Medien können wir direkt mit unseren Kunden kommunizieren, Unterstützung für unsere Produkte und Dienstleistungen anbieten und unseren positiven Einfluss auf die Welt demonstrieren, der die Wahrnehmung von Oxford Instruments prägt. Die sozialen Medien stellen jedoch ein großes Risiko dar, wenn sie nicht überlegt eingesetzt werden.

Nutzung der sozialen Medien durch Unternehmen

Sie müssen befugt sein, unsere Unternehmenskonten in den sozialen Medien zu nutzen und Oxford Instruments im Rahmen Ihrer beruflichen Tätigkeit in der Öffentlichkeit zu vertreten. Diese Genehmigung wird durch den Leiter Marketingkommunikation – Centre of Excellence oder den Group Director of Communications erteilt. Es kann sein, dass Sie eine Schulung absolvieren müssen und Ihnen bestimmte Anforderungen und Einschränkungen in Bezug auf Ihre Aktivitäten auferlegt werden.

Nur autorisierte Konten dürfen verwendet werden, um Nachrichten zu veröffentlichen und anderen Nutzern des Social Media-Kanals zu antworten. Diese Konten müssen gemäß unseren Markenrichtlinien für die visuelle Identität korrekt mit den entsprechenden Logos gekennzeichnet sein. Wenn Sie ein neues Unternehmenskonto einrichten möchten, müssen Sie sich zunächst an den Group Director of Products and Markets, den Group Director of Communications oder den Head of Marketing Communications - Centre of Excellence wenden.

Persönliche Nutzung von sozialen Medien

Die gelegentliche persönliche Nutzung sozialer Medien während der Arbeitszeit ist erlaubt, solange keine unprofessionellen oder unangemessenen Inhalte enthalten sind, Ihre beruflichen Pflichten oder Ihre Produktivität nicht beeinträchtigt wird und sie mit unserer globalen Richtlinie für soziale Medien übereinstimmt.

Denken Sie daran, dass Sie auch außerhalb der Arbeitszeiten Verpflichtungen gegenüber dem Unternehmen haben, wenn Sie Beiträge in Ihren persönlichen sozialen Medienkanälen veröffentlichen. Wir erwarten von Ihnen, dass Sie unsere Werte in Ihrer OnlinePräsenz hochhalten: Wir sind inklusiv, innovativ, vertrauenswürdig und zielgerichtet – Inklusion und Vertrauen sind in diesem Zusammenhang besonders wichtig. Sie müssen bei Ihren Online-Interaktionen immer respektvoll mit anderen umgehen.

Wenn Sie persönliche soziale Medien nutzen, um sich zu Themen zu äußern, die für Oxford Instruments relevant sind, müssen Sie deutlich machen, dass es sich um Ihre eigene Meinung handelt und nicht um die des Unternehmens.

Verbotene Nutzung

Sie dürfen soziale Medien nicht nutzen, um uns, unsere Mitarbeiter oder Dritte zu diffamieren, zu verunglimpfen oder falsche oder irreführende Aussagen zu machen. Sie dürfen soziale Medien nicht nutzen, um jemanden zu belästigen, zu schikanieren oder rechtswidrig zu diskriminieren.

Das Veröffentlichen von Kommentaren zu sensiblen geschäftlichen Themen, wie z. B. zu unserer Leistung, ist strengstens untersagt, und Sie dürfen nichts tun, was unsere Geschäftsgeheimnisse, vertraulichen Informationen und/oder unser geistiges Eigentum gefährden könnte. Sie dürfen unsere Logos oder andere Marken nicht in Social Media-Postings oder in Ihrem Profil auf einem Social Media-Kanal verwenden, es sei denn, der Group Director of Products and Markets, der Group Director of Communications oder der Head of Marketing Communications Centre of Excellence haben dies ausdrücklich genehmigt.

Weitere Anleitungen erhalten Sie wie folgt:

- Lesen Sie die globale Richtlinie für soziale Medien
- Lesen Sie die Global IT Richtlinie – Infrastruktur und Nutzung
- Lesen Sie die Konzernrichtlinie für Medien und Kommunikation.
- Lesen Sie die globale Richtlinie für Instant Messaging.
- Lesen Sie alle anwendbaren Richtlinien zur akzeptablen Nutzung.

Fragen und Antworten

Ich möchte einen Kommentar zu einer Meldung abgeben, die ich online zu einem Technologiebereich gelesen habe, in dem wir tätig sind. Kann ich im Namen von Oxford Instruments sprechen?

Nein. Wenn Sie soziale Medien nutzen, um sich zu Themen zu äußern, die für Oxford Instruments relevant sind, müssen Sie klarstellen, dass Sie Ihre eigene Meinung zum Ausdruck bringen und nicht die des Unternehmens. Sie dürfen nichts sagen, was uns verunglimpfen oder das Unternehmen in Verruf bringen könnte.



Schutz unserer Sachwerte (Forts.)

Marke

vermitteln, ist ein wichtiger Bestandteil unserer Geschäftspolitik. Der Markenname „Oxford Instruments“ wird von allen unseren Unternehmen weltweit verwendet, um von unserem guten Ruf und unserer Geschichte zu profitieren. Er steht für das Versprechen, das wir unseren Kunden geben, weltweit führende Hightech-Lösungen, Informationen und Dienstleistungen anzubieten.

Die Marke Oxford Instruments ist einer der wichtigsten Vermögenswerte des Unternehmens. Sie ist viel mehr als nur ein Logo oder eine Farbpalette. Zu wissen, wofür sie steht und ihren Platz im Herzen des Unternehmens zu sichern, ist der Schlüssel zur Maximierung ihres wahren Wertes.

Für die visuelle Darstellung unserer Marke gibt es Identitätsrichtlinien und Leitfäden für die Produktgestaltung, die Sie befolgen müssen, sowie Vorlagen, die Sie verwenden müssen, um die Marke korrekt und konsistent zu stärken. Sie sind über den Marketing Hub auf SharePoint verfügbar.

Weitere Anleitungen erhalten Sie wie folgt:

- Sie sind über den Marketing Hub auf SharePoint verfügbar.
- Lesen Sie die Konzernrichtlinie für Medien und Kommunikation.



Fragen und Antworten

Ich stelle eine PowerPointPräsentation für mein Unternehmen zusammen. Wo kann ich Vorlagen und Logos finden?

Im Marketing Hub auf SharePoint finden Sie eine umfassende Sammlung von Vorlagen, die Sie herunterladen und verwenden können.

Menschen in unserem Unternehmen

Inhaltsverzeichnis

27 Gleichberechtigung, Diversität und Inklusion
28 Gesundheit und Sicherheit
29 Menschenrechte und moderne Sklaverei
30 Verhalten am Arbeitsplatz
30 Verhalten bei Geschäftsreisen

Menschen in unserem Unternehmen

Gleichberechtigung, Diversität und Inklusion

Inklusion ist ein zentraler Unternehmenswert, der auf der Achtung des Einzelnen und der Schaffung eines Zugehörigkeitsgefühls beruht. Wir sind bestrebt, eine Kultur zu entwickeln und zu erhalten, in der Unterschiede anerkannt, geschätzt und hochgehalten werden, sodass alle ihr volles Potenzial entfalten können.

Wir wollen eine diverse Belegschaft anziehen, rekrutieren und binden. Unsere Einstellungspraktiken und Entwicklungsmöglichkeiten sind von vornherein inklusiv. Wir achten darauf, dass alle Bewerberinnen und Bewerber auf der Grundlage ihrer Qualifikationen und Leistungen bewertet werden.

Gleichberechtigung, Diversität und Inklusion sind wichtig für alle unsere Mitarbeiter und für die Gesellschaft. Wir sind uns jedoch bewusst, dass wir in mehr als 20 Ländern auf der ganzen Welt tätig sind, in denen die gesetzlichen Rahmenbedingungen und die kulturelle Landschaft sehr unterschiedlich sind. In jedem Land, in dem wir tätig sind, wollen wir bei unseren Zielen in Bezug auf Gleichberechtigung, Diversität und Inklusion sowie bei unseren Arbeitspraktiken die Nase vorn haben, aber wir werden sicherstellen, dass wir nicht mit den gesetzlichen Rahmenbedingungen in Konflikt geraten.

Unseren jährlichen Bericht zum geschlechts- und herkunftsspezifischen Lohngefälle finden Sie hier: www.oxinst.com/corporate-content/gender-pay-report



Weitere Anleitungen erhalten Sie wie folgt:

- Sprechen Sie mit Ihrem Vorgesetzten oder Ihrem HR-Team.
- Lesen Sie die globale Richtlinie zu Gleichberechtigung Diversität und Inklusion.
- Lesen Sie die globale Richtlinie zu Menschenrechten.
- Lesen Sie die Whistleblowing-Richtlinie.

Menschen in unserem Unternehmen (Forts.)

Gesundheit und Sicherheit

Ein gesundes, sicheres und produktives Arbeitsumfeld ist ein zentrales Anliegen von Oxford Instruments.

Wir sind bestrebt, kontinuierlich einen hohen Standard an Gesundheit, Sicherheit und Wohlbefinden für alle Mitarbeiter sowie für andere, die an unseren Aktivitäten beteiligt oder von ihnen betroffen sind, zu fördern. Unser Ansatz basiert auf der Identifizierung und Kontrolle von Risiken, die an jedem Unternehmensstandort durch ein strukturiertes Gesundheits und Sicherheitsmanagementsystem unterstützt wird.

Wir alle sind mitverantwortlich für die Schaffung sicherer Arbeitsbedingungen. Sie erhalten eine entsprechende Schulung und müssen die Anweisungen befolgen, um sich und Ihre Kollegen zu schützen. Wir sind bestrebt, mit Ihnen zusammenzuarbeiten, um die Gesundheit und Sicherheit an unseren Arbeitsplätzen kontinuierlich zu überprüfen und zu verbessern.

Wir ermutigen Sie, unser SHIELD-Meldeportal für Gesundheit und Sicherheit zu nutzen, um Ihre Bedenken oder Beobachtungen in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit zu melden. Diese Plattform befindet sich im Health & Safety Hub auf SharePoint und ist für Mitarbeiter und Besucher zugänglich.

Wir können dann gemeinsam die erforderlichen Maßnahmen ergreifen, um eine Wiederholung zu verhindern und die Wahrscheinlichkeit weiterer Unfälle zu verringern.

Wenn Sie der Meinung sind, dass diese Methoden für die Situation, die Ihnen Sorgen bereitet, unangemessen sind, können Sie sich immer an Safecall wenden, einen völlig vertraulichen und unabhängigen Whistleblowing-Service. Die Kontaktdaten finden Sie auf SharePoint, in unserer Whistleblowing-Richtlinie und auf den Anschlagtafeln an den Unternehmensstandorten und am Ende dieses Kodex.

Sie können Ihre Bedenken auch per E-Mail an das Group Compliance Team richten compliance@oxinst.com

Weitere Anleitungen erhalten Sie wie folgt:

Lesen Sie die Richtlinienerklärung zu Gesundheit und Sicherheit.



Fragen und Antworten

Ich bin auf einem nassen Boden ausgerutscht, aber nicht gestürzt und habe mich nicht verletzt. Muss ich den Vorfall trotzdem melden?

Ja, Sie müssen solche Beinaheunfälle immer melden. Das Melden von Gefahren hilft uns, sie zu kontrollieren, bevor sie zu Verletzungen führen.

Wenn ich Zeuge werde, wie ein Kollege verletzt wird, dieser sich aber entscheidet, den Vorfall nicht zu melden, muss ich ihn dann in seinem Namen melden?

Ja, es ist wichtig, dass alle Vorfälle gemeldet werden. Auch wenn einige Zeit vergangen ist, bleibt es wichtig, den Vorfall so schnell wie möglich zu melden. Sie können die Details in SHIELD immer noch genau protokollieren.

Menschen in unserem Unternehmen (Forts.)



Menschenrechte und moderne Sklaverei

Wir setzen uns dafür ein, dass Sklaverei und Menschenhandel weder in unserer Geschäftstätigkeit noch in unserer Lieferkette vorkommen. Wir tolerieren keine Formen der modernen Sklaverei und des Menschenhandels und erwarten das gleiche Engagement von allen, mit denen wir zusammenarbeiten.

Wir bieten Ihnen Schulungen an, damit Sie erkennen können, wo Risiken moderner Sklaverei und Menschenhandel innerhalb des Unternehmens und unserer Lieferkette bestehen könnten. Orientieren Sie sich an der Whistleblowing-Richtlinie, um Bedenken zu melden.

Im Falle einer Anschuldigung von Sklaverei oder Menschenhandel in unserem Unternehmen oder in unserer Lieferkette werden wir schnell und gründlich ermitteln. Wir werden nicht zögern, unsere Beziehung zu der betreffenden Partei zu beenden, wenn sich die Anschuldigungen bestätigen.

Unsere Erklärung zur modernen Sklaverei finden Sie auf der Website von Oxford Instruments, www.oxinst.com/investors/sustainability/modern-slavery

Weitere Anleitungen erhalten Sie wie folgt:

- Lesen Sie die globale Richtlinie zu Menschenrechten, die unser Engagement für die Schaffung eines integrativen Arbeitsumfelds beschreibt, in dem jeder mit Würde und Respekt behandelt wird.
- Lesen Sie den Verhaltenskodex für Vertreter und Lieferanten.
- Lesen Sie das Qualitätshandbuch für Lieferanten (SQM).
- Lesen Sie die Whistleblowing-Richtlinie

Menschen in unserem Unternehmen (Forts.)

Verhalten am Arbeitsplatz

Wir sind bestrebt, Oxford Instruments zum bestmöglichen Arbeitsplatz zu machen, mit einer unterstützenden, fördernden Kultur und fantastischen Entwicklungsmöglichkeiten. Das Wichtigste dabei ist, dass wir einander mit Respekt begegnen.

Wir erwarten von Ihnen, dass Sie sich bei all Ihren Interaktionen an die höchsten ethischen Standards halten und sich stets professionell verhalten. Alle Mitarbeiter sind mit Höflichkeit, Würde und Rücksichtnahme zu behandeln.

Wir erwarten von allen, die für uns oder in unserem Namen arbeiten, dass sie unsere Werte hochhalten und sich nicht auf ein Verhalten einlassen, das als diskriminierend, schikanös, belästigend, beleidigend, respektlos oder unangemessen angesehen werden könnte. Mobbing oder Belästigung unserer Mitarbeiter, auch über soziale Medien, werden nicht toleriert.

Um ein sicheres und professionelles Arbeitsumfeld zu gewährleisten, dürfen Sie bei der Arbeit nicht unter dem Einfluss von Alkohol oder Drogen stehen. Der Konsum, der Besitz, die Verteilung oder der Verkauf von illegalen Drogen oder Alkohol auf dem Firmengelände oder bei der Ausübung der Arbeit ist streng verboten.

Verhalten bei Geschäftsreisen

Im Rahmen Ihrer Tätigkeit reisen Sie gelegentlich im In- und Ausland. Es wird von Ihnen erwartet, dass Sie sich jederzeit professionell verhalten und Verhaltensweisen unterlassen, die nicht unseren Standards entsprechen, auch wenn sie in dem Land, das Sie besuchen, rechtlich erlaubt oder akzeptabel sind.

Wenn Sie Bedenken bezüglich des Verhaltens am Arbeitsplatz haben, sollten Sie diese umgehend Ihrem Vorgesetzten oder der Personalabteilung mitteilen.

Weitere Anleitungen erhalten Sie wie folgt:

- Lesen Sie die Richtlinienerklärung zu Gesundheit und Sicherheit.
- Lesen Sie den Verhaltenskodex für Vertreter und Lieferanten.
- Lesen Sie die Whistleblowing-Richtlinie.



Fragen und Antworten

Ein Kollege hat einen beleidigenden und abfälligen Witz gemacht, bei dem ich mich unwohl gefühlt habe. Muss ich etwas sagen?

Ja, es ist wichtig, unangemessenes Verhalten am Arbeitsplatz anzusprechen. Wenn Sie sich dazu in der Lage fühlen, sprechen Sie dies gegenüber Ihrem Kollegen professionell und konstruktiv an – zum Beispiel könnten Sie sagen: „Ich fand diesen Kommentar verletzend. Wir sollten besser auf unsere Sprache achten.“ Wenn das Problem weiterhin besteht oder Sie sich Sorgen machen, besprechen Sie es mit Ihrem Vorgesetzten oder der Personalabteilung. Wir haben eine Null-Toleranz-Politik gegenüber Belästigung und Diskriminierung.

Kontaktieren Sie uns

Wir verpflichten uns, auf ethische, integrative und umweltfreundliche Weise zu handeln, wie in diesem Kodex dargelegt.

Von allen Mitarbeitern wird erwartet, Verantwortung dafür zu übernehmen, dass die in diesem Kodex dargelegten Grundsätze und Standards befolgt und eingehalten werden. Äußern Sie Ihre Bedenken und sprechen Sie Verhaltensweisen an, die mit diesem Kodex unvereinbar sind. Wenn Sie Zweifel haben, bitten Sie am besten um Hilfe.

SafecallKontaktinformationen

Es gibt eine Reihe von Möglichkeiten, wie Sie Bedenken äußern können:

- Wenn Sie sich nicht sicher sind, was in einer bestimmten Situation zu tun ist, sprechen Sie zunächst mit Ihrem Vorgesetzten.
- Wenden Sie sich an Safecall, einen völlig vertraulichen und unabhängigen Whistleblowing-Service. Safecall erreichen Sie telefonisch, per E-Mail oder über die Website www.safecall.co.uk auf Englisch bzw. in Ihrer Landessprache. Die Kontaktdaten finden Sie auf der Website, auf SharePoint und auf Aushängen an den Unternehmensstandorten.
- Richten Sie Ihre Bedenken ggf. auch per E-Mail an das Group Compliance Team compliance@oxinst.com.
- Wenn Sie Fragen zu diesem Kodex haben, wenden Sie sich an den Chief HR Officer unter CHRO@oxinst.com.
- Wenden Sie sich bei rechtlichen Fragen an die Rechtsabteilung der Gruppe: legal@oxinst.com.
- Wenn Sie der Meinung sind, dass die oben aufgeführten Kontakte für die Situation, die Ihnen Sorgen bereitet, ungeeignet sind, können Sie sich unter seniorindependentdirector@oxinst.com jederzeit an den Senior Independent Director des Unternehmens wenden, um Rat und Unterstützung zu erhalten.





Oxford Instruments plc

Halifax Road
High Wycombe
Buckinghamshire
HP12 3SE

t: +44 (0)1494 442255
e: enquiries@oxinst.com

www.oxinst.com

Stand: November 2026