

# Business Conduct Guidelines



# 1 引言



## 亲爱的同事们

斯达拉格集团<sup>1</sup>多年来信誉良好、表现得以信赖，由此获得卓越名声。能有这样的成绩，是因为我们一直秉承着相互尊重、诚实守信的原则，这也是我们日常工作的指导方针。因此斯达拉格集团的商业行为准则至关重要。准则阐述了公司内部以及对外合作和处理公众关系的行为举止的基本管理要素，并为日常制定决策提供了框架。

本商业行为准则采用公认的价值与标准、普遍适用的尊重人权与反腐败协定以及相关国家的法规。

我个人致力于进一步加强斯达拉格集团一直倡导的自强不息、德行兼修的企业文化。因此我们每一位同仁在代表斯达拉格集团执业时均受本商业行为准则的约束。我们的企业文化在我们未来的行为举止中将起到关键作用，是促进斯达拉格集团不断取得成功的重要因素。

感谢您的支持！

**Martin Buyle**

首席执行官

2024 年 10 月

<sup>1</sup> 术语“斯达拉格集团”和“公司”指代斯达拉格集团控股公司或其任何子公司。

## 目录

1	引言 .....	2
2	基本原则 .....	4
2.1	法规 .....	4
2.2	尊重、守信、个性、诚实 .....	4
2.3	尽职维护斯达拉格集团的名誉 .....	4
2.4	管理、职责与监督 .....	4
2.5	可持续发展 .....	5
3	与第三方关系 .....	5
3.1	反垄断法与不公平竞争 .....	5
3.2	反腐败：提供和给予好处 .....	5
3.3	反腐败：索要与接受好处 .....	6
3.4	政治捐赠、慈善捐赠与赞助 .....	6
3.5	公约 .....	7
3.6	反洗钱规定 .....	7
3.7	贸易管制 .....	7
3.8	与供应商的业务关系 .....	7
3.9	代表 .....	8
4	利益冲突 .....	8
4.1	与斯达拉格集团的竞争 .....	8
4.2	外部活动 .....	8
4.3	第三方公司的持股 .....	8
5	资产保护 .....	8
6	信息处理 .....	9
6.1	记录和财务的真实性 .....	9
6.2	保密 .....	9
6.3	数据保护和数据安全 .....	9
6.4	内部知情者规定 .....	9
7	环境、健康和安全 .....	10
8	报告违法乱纪行为 .....	11
9	执行 .....	11
10	实用信息 .....	12
10.1	国际组织发布的公约和建议 .....	12
10.2	法律公告 .....	12

## 2 基本原则

斯达拉格集团员工在开展公司业务时应该秉承诚实、守信与高尚道德标准。我们代表斯达拉格集团制定任何决策时亦应遵循此类原则。

### 2.1 法规

斯达拉格集团致力于遵守所有适用的法律法规。我们每一位同仁都应该熟悉我们商业活动适用的法律法规并且在出现问题时及时向上级或公司法律顾问寻求帮助。

必要时，我们将在遵守国家法律要求前提下补充本准则，以便防止、核实及改正任何违反法律或公司准则与程序的行为。

### 2.2 尊重、守信、个性、诚实

我们尊重每个人的尊严、隐私与人权。我们与不同种族、文化、宗教与年龄的个体共事，不论病残、肤色、性认同、信仰或性别。

根据我们的企业政策与我们业务所在国的劳动法，我们绝不容忍因为此类特征对个人进行歧视、性骚扰或其他人身攻击。

本准则适用于公司内部工作及对外合作。我们针对员工、供应商、客户、商业伙伴等制定的决策应以适当考量作为指导，不考虑歧视、威逼等其他无关因素。

我们行事透明，诚实守信，恪尽职守。我们是值得信赖的合作伙伴，言出必行。我们同时期望我们的员工作风正派。

### 2.3 尽职维护斯达拉格集团的名誉

我们每一位同仁的举止、行为和行动对斯达拉格集团的名誉有很大影响。非法或不当的行为会导致公司遭受重大损害，即使只是一名员工的行为。

所有员工有义务在其工作的国家尊重、保护及提升斯达拉格集团的名誉。

### 2.4 管理、职责与监督

诚实守信、遵守法规作为企业文化，在公司发展中必须放在首位。每位管理者肩负着监督与组织的职责，并对他/她的下属员工负责。他/她必须在个人行为、表现、透明度及社交技能方面以身作则，方能赢得他们的尊重。尤其是，每位管理者应在日常工作中推广道德行为及遵守准则的重要性。同样，每位管理者应设立明确、进取且现实的目标，并以身作则根据目标衡量自身表现。

管理者应尽可能地授予其下属员工自主权及行动自由，同时明确表示，任何情况下务必遵守法规及斯达拉格集团准则。如有依从法律或者监管规定的合规问题、任何专业和个人相关问题，员工应首先向管理者征询意见。

即使管理者承担了职责，员工仍需履行自身职责。我们必须同心协力确保遵守法规与斯达拉格集团准则。以下管理者的职责列表旨在为员工提供管理者应当履行的执行与支持职能的概述。

管理者负责防止在其责任范围内发生只要采取适当监督即可避免的违法行为。即使已委派个人任务，但是他们仍被视为负责人。

管理者所担负的职责包括但不限于：

1. 根据个人的适应程度和专业的资质水准认真选拔员工，员工的责任也要随着工作任务重要性的增加而增大（选拔义务）。

2. 为所执行的任务提供准确、全面而且有约束力的指导，尤其是在遵守法律和监管规定方面（指导义务）。
3. 确保法律和监管规定得以始终遵守和执行（监督义务）。
4. 向员工明确传达在日常工作中诚实守信与遵守法律和监管规定的重要性，并指出绝不容忍违反这些规定，并且将对违法行为进行纪律处分（传达义务）。

## 2.5 可持续发展

作为高精度机床的领先制造商之一，在机械制造的可持续性方面，我们努力以身作则。考虑到这一点，我们不仅在开发和制造机器时尽量减少对环境的影响，而且还为我们的供应链以及机器的生命周期设定了高标准。我们目前正在准备提供可持续和气候中和的产品。

全面可持续发展是一个过程，也是我们已经踏上的征程。为此，我们与利益相关者密切协商。我们的员工都受过良好的培训，为公司的发展做出贡献。最大的挑战是整合我们的供应链，以确保全球的气候中性、公平、透明和人道的工作条件。作为其中的一部分，我们已经在斯达拉格集团的采购条件中增加了新的与可持续发展相关的指导方针，并确保在与供应商的定期交流中遵守这些指导方针。

# 3 与第三方关系

## 3.1 反垄断法与不公平竞争

斯达拉格集团确保其商业活动符合每个国家的反垄断法与反不公平竞争法。价格、供应条款、客户、供应商或竞争对手关系以及加入行业协会的相关商业决策应当不违背这些法律条款。

我们仅通过正确合法渠道取得我们竞争对手的营销与商业信息。

每位员工有义务遵守公平竞争原则。

与反垄断法相关的决策可能遭遇挑战，特别是因为每个国家及每个个案可能采用不同原则。在许多国家，大型企业采用特殊的反垄断要求，某些类型的行为可能导致违反反垄断法。比如，员工不得：

- 与竞争对手讨论价格、产量、生产力、销售额、招标、利润、利润空间、成本、配送方法或可能决定或影响公司竞争行为并诱导竞争对手以类似方式行为的因素，或
- 与竞争对手签订协议达成竞业禁止、限制与供应商的业务关系、提交虚假投标或共享客户、市场、区域或产品范围，
- 影响我们客户的销售价格，或试图造成这一结果从而限制斯达拉格集团产品的出口或进口。
- 同样地，员工不得通过工业间谍、行贿、盗窃或窃听行为获得竞争信息或故意传播竞争对手或其产品或服务的虚假信息。

员工在采取上述行为之前，应联系公司的管理层或法律顾问以取得进一步的信息。

## 3.2 反腐败：提供和给予好处

斯达拉格集团不得为了提供在质量、可靠性与价格方面具有竞争力的产品而向第三方提供不被允许的好处。员工不得直接或间接向商业活动的官员提供、许诺或给予不适当的好处或批准此类行为。不得支付金钱或给予其他好处，从而影响官员决策或取得不公平的优势。上述情况亦适用于私营企业个人的不当利益。任何建议、许诺、酬金或礼品应遵守适用法律和斯达拉格集团准则，并且应避免任何不诚实或不恰当的暗示。若此类建议、许诺、酬金或礼品可视为企图影响官员或贿赂商业伙伴以期斯达拉格集团或第三方获取商业优势，则不得做出此类行为。

“官员”是指政府部门或其他公共部门、代理机构或法律实体的代表或员工以及国有企业与国际政府组织的代理人或员工（各个级别）。此术语亦包括政党候选人、官方代表与员工以及政党本身。

此外，所有员工禁止（向顾问、代理人、经纪人、商业伙伴或其他第三方等）间接支付金钱或给予其他好处，上述付款或好处可能完全、或部分以及直接或间接：

- 传递给一名官员以期影响官员的行为或获得不公平的优势，或
- 授予私营企业的个人以期获取不公平的商业优势。

负责选择顾问、代理人、合资企业合作伙伴或其他商业伙伴的员工在适当情况下应：

- 确保此第三方熟悉且遵守斯达拉格集团的反腐败准则或类似规定，
- 谨慎审查第三方的资格与名誉，以及
- 商定适当的合同条款以保护斯达拉格集团。

在上述第三方代表斯达拉格集团与官员联络时这点尤为适用。公司做出的每项投资决策（比如收购其他公司的多数或少数股权或成立合资企业）应先进行法律合规性的审查。

### 3.3 反腐败：索要与接受好处

员工不得利用他或她的职务为自身或他人索要、获取或被承诺不正当利益。

斯达拉格集团员工不得给予或接受超出情感价值的商务礼品，因为此类礼品可能影响接受者所做决策或使他/她的自主权有失偏颇。礼品亦包括商业伙伴的特惠价格或折扣，除非出现以下任何一种情况：

- 此特惠价格提供给斯达拉格集团旗下的公司，或
- 此特惠价格提供给斯达拉格集团公司的所有员工，或
- 此特惠价格提供给商业伙伴的所有员工。

除非法律或地方法规另有规定，否则应拒绝接受不适当的高价礼品，若无法拒绝，则上缴公司（通常是人力资源部）。**任何情况下价值超过 200 欧元的礼品均属不适当。**

允许邀请或出席正常业务过程中的适当且通常的宴请或招待活动，法律或公司规则禁止的除外。然而，原则上应避免极度奢华的宴请及不适当的招待活动。

尤其是当商业决策可能受其影响或可被视为已受其影响时，员工应避免给予或接受礼品或好处。

斯达拉格集团员工应熟悉且遵守宴请与招待活动、以及向政府及当局员工或代表和其他业务合作伙伴赠送礼品与赠品的所有相关规定和限制。亦有义务严格遵守相关法律及税务法规。

员工对礼品和招待活动有任何疑问应告知直接上级，上级可以向公司法律顾问寻求帮助。

### 3.4 政治捐赠、慈善捐赠与赞助

斯达拉格集团不进行政治捐赠（向政治家、政党或政治组织捐赠）。

作为一个负责任的企业公民，斯达拉格集团可根据适用的授权向教育、科学、艺术、文化、社会与人道主义项目进行资金与实物捐赠。

向斯达拉格集团提供广告机会的赞助合同、或向行业协会的捐赠、或缴纳致力保护商业利益组织的会员费不视为捐赠（相比特定授权）。原则上不允许的捐赠包括：

1. 向个人和盈利性组织捐赠，
2. 向私人账户捐赠，
3. 向目标与斯达拉格集团公司政策不相容的组织捐赠，或

#### 4. 有损斯达拉格集团名誉的捐赠。

所有捐赠都是透明的，尤其是必须知道受赠人的身份以及捐赠的计划用途。捐赠的原因和计划用途必须合理合法，并形成文件。捐赠的款项如果违反透明的要求，比如以绩效付款为名，实则带有商业利益的而且付款明显超过实际绩效，必须禁止。

术语“赞助”是指斯达拉格集团授予的与第三方组织活动有关的任何财务或类似利益，作为斯达拉格集团推广集团品牌的回报，比如通过使用斯达拉格集团的商标、在开场或闭幕演说中提及斯达拉格、作为发言单位参加专题讨论或免费提供活动门票。

所有赞助活动必须透明，并使用书面合同的形式明确合法的经营目的以及组织者所提供的等值服务。

斯达拉格集团不得为了不正当地获取商业利益或寻求不恰当的目标而承诺、给予或提供任何利益。对于目标不符合斯达拉格集团政策或损害斯达拉格集团名誉的个人或组织所开展的活动，不得为其提供赞助。

### 3.5 公约

斯达拉格集团在世界范围内参与国有企业招标项目的竞争。我们与政府的商业关系和谈判一直公开透明、诚实守信。

我们遵守政府采购方面的所有法律和规定，包括禁止对官员进行不正当影响的立法规定。

### 3.6 反洗钱规定

术语“洗钱”是指掩盖由犯罪活动比如恐怖主义、毒品交易或腐败所产生的资金的来源，并将“黑钱”走私进入合法的财务和经济渠道，以便赋予合法的伪装并掩盖实际来源或所有人身份的过程。

需要明确指出，斯达拉格集团的目标是仅与合法的客户、顾问和商业伙伴维持业务关系，这些客户、顾问和商业伙伴的业务活动必须符合法律规定，其资金来源合法。我们不会为洗钱提供任何帮助。我们的所有员工必须严格遵守反洗钱法律。所有员工有义务警惕并报告客户、顾问和商业伙伴的任何可疑行为，以避免任何潜在的此类问题。此外，所有员工还有义务遵守与现金和其他交易或合同有关的任何现行法规。

### 3.7 贸易管制

斯达拉格集团遵守其所开展业务国家的所有出口管制和海关法律或法规。一般情况下，出口管制适用于商品、服务、硬件、软件或技术的跨境交易，包括通过电子邮件的交易。出口管制法律还可适用于受制裁国家、怀疑对国家安全带来威胁、或参与犯罪活动的第三方的直接或间接进出口。违反这些法律和规定可能招致严厉的处罚，比如罚金或官方禁止进出口手续的简化（从而防止无缝供应链）。

参与上述商品、服务、硬件、软件或技术进出口事务的所有员工有义务遵守所有现行的经济制裁、出口管制和进口法律规定以及与其业务活动有关的所有指导原则和适用程序。

### 3.8 与供应商的业务关系

斯达拉格集团作为一个整体，期望供应商拥有与斯达拉格集团相同的价值观，并遵守所有法律规定。

斯达拉格集团还期望其供应商遵循针对股东和环境的以下责任标准：

- 遵守所有适用法律，
- 寻求反腐败措施，
- 注重其员工的人权，

- 遵守童工法律，
- 对其员工的健康和安全负责，
- 遵守与环境保护有关的国家法律和国际标准，以及
- 在其自有供应链中必须融入和执行这些价值观。

### 3.9 代表

斯达拉格集团的代表需代表公司履职，因此必须认真进行筛选和管理。代表斯达拉格集团从事业务的任何代表必须遵守当地的适用法律和斯达拉格集团业务活动的商业行为准则。我们的代理人、顾问、经纪人和分销商同样适用此要求。

## 4 利益冲突

斯达拉格集团的员工有义务从斯达拉格集团的最佳利益出发而不是根据个人意愿做出业务决策。当员工寻求其自身的活动或个人利益而牺牲斯达拉格集团的利益时，就会发生利益冲突。

员工必须将其可能影响职责履行的任何个人利益向其经理进行报告。

员工不得向其代表斯达拉格集团从事相关业务的公司订购可能获取利益的私人订单。这特别适用于员工能够或可能直接地或间接地影响斯达拉格集团或其关联机构下订单的情况。

其他利益冲突可能源于与斯达拉格集团的竞争者或客户之间的业务关系或投资，或影响员工正常履行斯达拉格集团任务的外部招聘。员工在履职过程中从一开始意识到并避免发生潜在的利益冲突至关重要。如果近亲属具有上述行为，也可引发利益冲突。

### 4.1 与斯达拉格集团的竞争

员工不得管理与斯达拉格集团具有竞争关系的任何公司或为其工作，不得参与任何竞争活动。

### 4.2 外部活动

这包括可能与斯达拉格集团具有竞争关系的外部活动。提供报酬的外部活动需要提前获得书面批准，并必须向相关经理进行汇报。偶尔的书面出版物、演讲和类似特别活动不受此规定约束。若外部活动与斯达拉格集团利益存在冲突，此类活动不予批准。如果员工参加与其有业务联系的公司组织的外部活动，则此外部不活动不会得到批准。当外部活动出现新的不予批准的情况时，之前做出的批准将被撤销。

### 4.3 第三方公司的持股

直接或间接拥有或获取竞争公司股份的员工必须向相关人力部门报告其可能对公司管理产生影响的持股情况。若持有股份超过股份总资本的 **5%**，则被认为这一现象已经成立。

直接或间接拥有斯达拉格集团商业伙伴、或斯达拉格集团作为股东的公司股份的员工，在向这类公司求职之前，也需要向公司人力资源部门汇报。这一要求适用于在证券交易所上市的公司，且仅限持股比例超过总资本 **5%** 的情况。

公司在收到关于第三方公司持股的汇报后，可能采取合适的措施避免潜在的利益冲突。

## 5 资产保护

我们必须保护和保卫我公司以及我们客户、供应商和商业伙伴的所属财产。这包括各类财产和资产，比如设施、资源、不动产以及受保护的或保密的商业信息。

尤为重要的是保护未发布的商业信息。未经许可使用或发布未公开发表的与计划、战略、利润、成本或价格、未签署合同或产品有关的信息可能令公司在竞争中处于危险境地。

## 6 信息处理

### 6.1 记录和财务的真实性

政府、客户和供应商相信我们拥有完整的业务记录。所有业务记录（比如质量控制图表、订单、质量和财务报告）必须按照适用法规提供公司交易的准确账目。其中包括内部记录（比如费用报销）。

在任何情况下不允许在公司记录中出现任何错误或误导性内容。

### 6.2 保密

斯达拉格集团内部的不对外公开披露的敏感信息或受保护的信息必须进行保密。

来自或关于供应商、客户、员工、代理人、顾问以及其他第三方的未发布信息还必须按照规定以及合同要求进行保护。

敏感信息或受保护信息可能特别包括：

- 涉及公司的组织结构或者设备、价格、营业额、利润、市场、客户或其他商业问题的细节，
- 内部报告中关于制造、研发程序和
- 统计数字的信息。

此保密要求在雇佣关系终止之后仍然适用，无论何时，披露机密信息均有可能损害斯达拉格集团或其客户的利益。

### 6.3 数据保护和数据安全

访问内部网和互联网、全球电子信息共享和对话以及电子商务交易对于我们每个人的工作以及在业务上取得成功至关重要。然而，电子通信带来好处的同时，也对个人隐私和数据安全带来风险。有效防御此类风险是 IT 管理、行政管理和个人行为中必不可少的一部分。

只有需要用于特定的、明确的、合法的目的时，方可收集、处理或使用个人资料。此外，个人资料必须妥善进行保管，并且只有在采取所需防范措施的情况下方可进行转移。为防止未经授权的数据访问，必须保持高标准的数据质量和技术保护。数据的使用应对其所有者公开透明，并保护数据所有者披露和拒绝（如若适用）、冻结和删除数据的权利。

在特定的司法辖区内（比如在欧盟内），员工或第三方（比如客户或商业伙伴）个人资料的储存和使用采用严格的法律法规。为了保护第三方的个人权利，所有员工应遵守相关适用法律。

### 6.4 内部知情者规定

拥有斯达拉格集团或其他公司（比如性质为上市公司的客户、供应商或合伙企业合作伙伴）相关内部信息的个人不得交易任何证券或属于此类公司且价格由此类公司证券直接或间接决定的金融票据（内幕交易）。

术语“内部信息”是指与未公开披露情况相关的具体信息，此类信息涉及到斯达拉格集团或内部证券的其他发行人，如若公开披露，会对证券交易或市场价格产生显著影响，因为收到信息的投资人会信以为真。

员工在工作期间或者在其责任范围内可能会在无意间获取包括以下未公开的信息的内部信息：

- 财务结果、

- 财务计划或预算、
- 红利变更、
- 重大合并或收购、
- 撤资、
- 特别重大的合同收益或战略计划、
- 关于法律纠纷的关键进展、
- 技术或产品开发、
- 管理结构、合资企业和关键商业合同及
- 业务关系的重大变更。

为避免高级管理层成员暗示违反内部知情者的规定，对于此类人员内幕交易的惩罚、交易限制和管理实务等设立了特别条款。这些条款同样适用于集团内部能够接触到有关的经营成果或其他重要的未公开发表的信息的员工。

未经许可，内部信息不得对外散布或被第三方获取。在工作或业务活动或内部人员代表发行方执行任务之外的情况下散布信息，将被视为未经许可散布内部信息。这一情况适用于斯达拉格集团向内部披露的信息和向外部披露的信息。外部人员包括记者、财务分析师、客户、顾问、家人或朋友。

此外，必须时刻确保内部相关信息处于保密状态，防止任何未被授权的访问。

获取内部交易信息的人员不得建议购买或抛售与此类信息有重大关联的证券，或去鼓励第三方这样做。

在某些情况下，员工违反内幕交易的行为本可以通过适当监管而避免，管理者应自行对其造成的损失负责。

除这些规定之外，必须遵守其他附加的、或特殊的内部知情者的规定以及任何当地的规定。

对计划的交易如有任何疑问或顾虑，应向首席财务官（CFO）反映。

## 7 环境、健康和安全的

我们承诺爱护环境，并为我们的员工提供安全健康的工作场所。

我们遵守斯达拉格集团开展业务国家的所有适用的环境、健康和法规。如果当地此类法规尚未实施、或当地法律还没有能够对环境或工作场所保护提出相应的要求，斯达拉格集团将自行采取适当措施并制定严格的标准。适用法律要求和指导相关信息，可在相关公司办事处环境问题、健康、质量和安全的负责人处获取。

斯达拉格集团将员工在工作场所的健康和安全放在首位。每个人都应支持斯达拉格集团建立安全的工作环境。

我们对员工和同事的责任包括避免任何可能的意外风险，并且涵盖：

- 工作场所、设备和工艺的技术设计，
- 安全管理以及
- 日常个人行为。

工作环境的设计应能够改善员工的健康状况。

每个员工必须时刻注意职业安全问题。

## 8 报告违法乱纪行为

斯达拉格集团的所有员工均应对其发现的违反商业行为准则的违法乱纪行为进行报告。一般通过正常的业务渠道来进行。

员工可通过网站首页上检举系统、公司总部（CFO）、公司各自的员工代表或者外部独立法律顾问报告违法乱纪行为。

公司的法律顾问应遵守律师法案条款，并接受来自斯达拉格集团所有员工关于违法乱纪行为的报告。

如实报告可疑或者违法行为的员工不必担心会受到打击或者报复。

如有要求，报告者的名字将由外部法律顾问、公司管理者和各自员工代表保密。

任何违法乱纪行为可以通过检举系统（<https://www.starrag.com/en-us/p/company/compliance>）或者直接报告给：

a) 斯达拉格集团首席财务官

电话：+41 71 858 8462

电子邮箱：[compliance@starrag.com](mailto:compliance@starrag.com)

b) 各自员工代表

c) 斯达拉格集团法律顾问

SILK Rechtsanwälte

Kathrin Waditschatka

电话：+41 44 215 41 41

Email：[compliance.starrag@silk-rechtsanwaelte.ch](mailto:compliance.starrag@silk-rechtsanwaelte.ch)

任何可疑违法行为都将由执行委员会成员组成的合规委员会进行调查，如果有必要(特别是在执行委员会成员之间存在利益冲突的情况下)，董事会成员将与各自的员工代表合作进行调查。如果调查证明必须采取补救措施，公司则将对系统、流程和程序进行必要的修改。

商业行为准则用于管理斯达拉格集团的商业活动，如有违反，将进行纪律处分，甚至免职。在很多情况下，违反准则也包含违反适用法规，可能需要承担民事责任和刑事责任，招致罚款或对员工和斯达拉格集团的其他制裁。

所有文件在相关法律规定内必须保密。

## 9 执行

斯达拉格集团管理层将积极宣传和推广商业行为准则，并确保它们在全球范围内得以执行。

我们会对斯达拉格集团全球范围内所有公司实施定期监督，以确保遵守法律和执行商业行为准则。当地管理者将根据本国的法律和准则，负责执行此类监督。

## 10 实用信息

### 10.1 国际组织发布的公约和建议

除了在每个国家生效的法律法规之外，还有一系列由国际组织发布的公约和建议。它们主要针对的是成员国而不是直接针对某个公司。然而，它们也是针对跨国公司及其员工行为极为重要的准则。斯达拉格集团认可此类公约和建议提出的要求。

我们认为整个公司应遵守《联合国全球契约》的 10 项原则。在其他方面应运用公司内部的仲裁规章。

在其影响范围内，斯达拉格集团特此承诺认可和推广关于人权、员工基本权利、环境和反腐败措施所包含的中心价值，作为其商业策略和商业活动必不可少的一部分。

斯达拉格集团特此期望全球员工、供应商和商业伙伴特别遵守下列要求：

- 《世界人权宣言》（由联合国于 1948 年批准）和《欧洲人权和基本自由保护公约》（1950），
- 《关于跨国企业和社会政策的三方宣言》（由国际劳工组织于 1977 年批准），《国际劳工组织关于工作中基本原则和权利宣言》（1988），尤其关于以下规定：废除童工和强制劳动，反歧视措施，结社自由和集体行动的权利，
- 《经济合作与发展组织（OECD）跨国企业指南》（现行最新版本），
- 《可持续发展 21 世纪议程》（联合国环境与发展会议最终文件，里约热内卢，1992），
- 《联合国反腐败公约》（2005）。

### 10.2 法律公告

本文件内容由以下当事人负责：

Starrag Group

Seebleichstrasse 61

9404 Rorschacherberg

Switzerland

电话：+41 71 858 81 11

电子邮箱：info@starrag.com

行政委员会：

Martin Buyle（首席执行官）

Markus Jäger（首席财务官）

© 斯达拉格集团

本文件不受变更管理的影响，且不会撤回。