

SARTORIUS

行为准则

Simplifying Progress

2026年1月

前言



亲爱的同事们：

作为行业先驱和客户信赖的合作伙伴，赛多利斯拥有坚实的基础：我们勇于创新，业务遍布全球；我们提供先进的产品，并拥有一支出色的团队。我们还在对数百万人的生活产生积极影响的行业领域发挥着重要作用。为了实现我们“让更多的人获得更好的健康”的愿景，我们遵守适用的法律，并依托明确的准则和标准来指导我们的行为。我们的声誉以及我们员工、客户、投资者、合作伙伴和公众对我们的信任取决于我们每个人的行为方式。

本行为准则是我们在赛多利斯的日常工作指南。其可以帮助我们在各种情况下采取适当的行动，做出正确的决定，以符合我们在商业道德和公司治理方面的高标准。通过遵守本准则，可促进诚信、专业和相互尊重的企业文化。

让我们齐心协力，熟悉并积极践行行为准则，承担起我们的责任。通过这种方式，我们都能为企业的可持续成功贡献一份力量。
非常感谢你们的支持。

Michael Grosse
CEO

目录

我们的准则作为行动指南	6	公平竞争	14
		不与竞争对手达成非法协议或采取一致行动	
我们在工作场所的行为	8	不交换竞争相关信息	
遵守法律		不对商业伙伴的行为进行不当限制	
与第三方交往		关于公平竞争行为的实用规则	
遵守四眼原则			
我们对商业诚信的责任	10	我们对敏感信息和数据的处理	18
打击腐败		保密	
打击洗钱和恐怖主义融资		数据保护	
利益冲突报告		信息安全和信息技术使用	
防止内幕交易			
遵守出口管制和海关规定		我们的相处之道	22
准确记录		相互尊重和公平相待	
		公平参与和包容	
		社会承诺	
		传播	

我们对社会和生态标准的责任	24	如何对待行为准则和违反准则的后果	32
自愿就业		如何对待行为准则	
禁止童工		定期培训	
无歧视和骚扰		审查对行为准则的遵守情况	
合理报酬		违反准则的后果	
集体谈判权和结社自由		调整行为准则	
职业安全与健康			
良好的工作条件		我们的畅所欲言文化	34
不非法开发土地			
环境保护		联系人与举报渠道	35
气候保护			
循环经济			
避免环境污染			

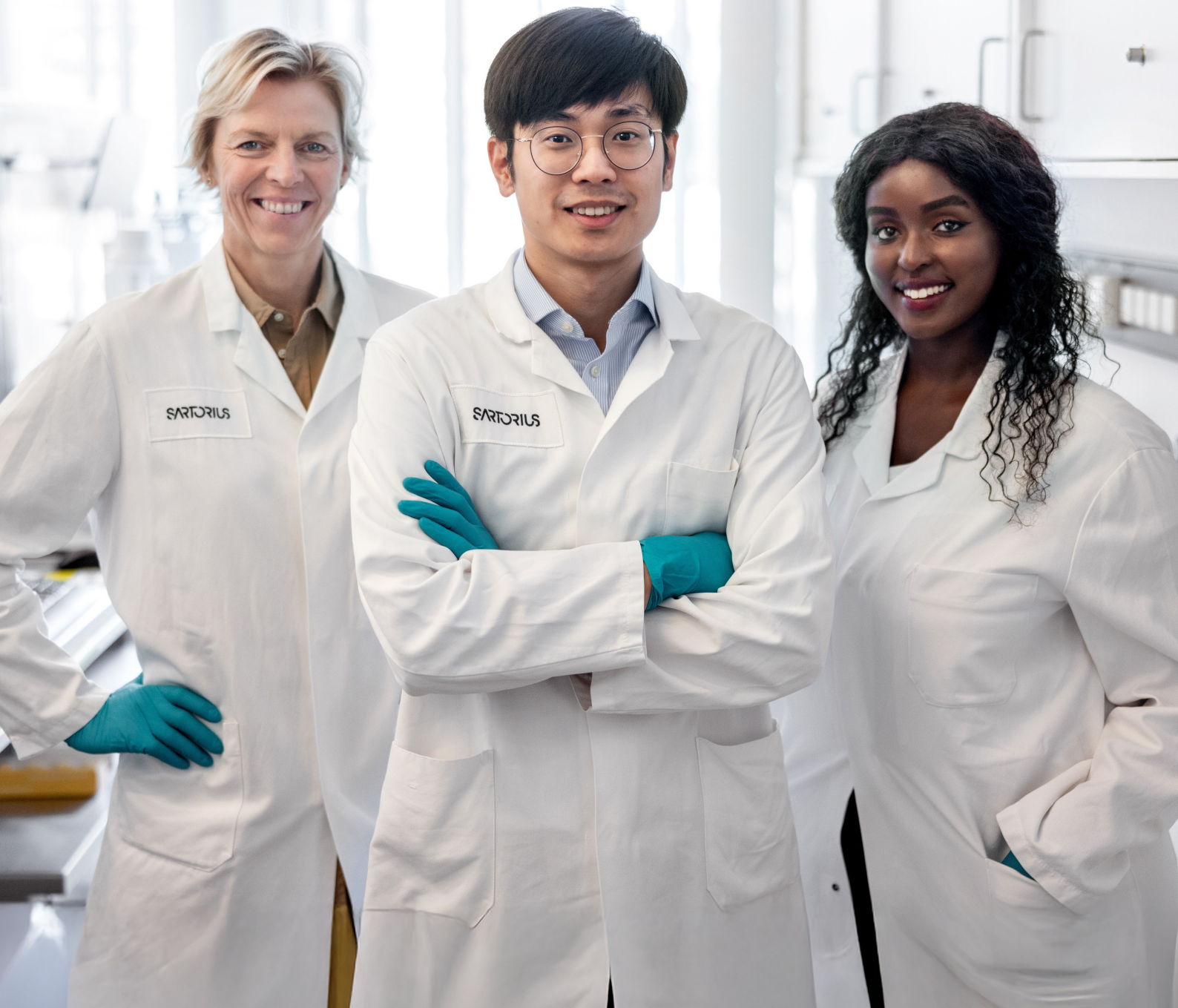
我们的准则作为行动指南

本行为准则适用于赛多利斯的所有员工，不受职位、职责范围或工作地点限制。管理人员应起到表率作用。他们尤其要以身作则，表现出诚信与社交能力，并支持团队成员同样依法依规、合乎道德地行事。

守法、责任感和诚信是我们行为的基石。本行为准则指导每位员工行动的指南针，为我们提供了有约束力的、遵守法律且合乎道德的行为准则。其旨在帮助我们识别并妥善应对日常工作中的法律与道德挑战。

如果以下问题中有一个可以回答“否”，即出现可疑行为的初步迹象：

- 我的行为是否合法？
- 我的行为是否符合我们的价值观和指导方针？
- 我的行为是否不涉及未被劳动合同条款涵盖的个人利益？
- 我的行为能否经得起公众监督或媒体曝光？



我们在工作场所的行为



遵守法律

遵守法律对我们来说是理所当然的义务。作为一家活跃于国际市场的企业,我们遵守业务所在国的法律框架。此外,我们还遵循企业内部政策和要求,例如本行为准则。原则上,我们优先适用更严格的规定。

与第三方交往

赛多利斯的员工不仅会被客户,也会被公众或个人视为企业的代表。以尊重、友善且平等的姿态待人有助于我们企业树立积极的公众形象,以及建立成功和可持续的关系。根据我们的**传播准则**,只有获得授权的人员方可代表赛多利斯发表官方声明。

遵守四眼原则

每个人都会犯错。因此,对我们来说,控制机制并非不信任的表现,而是对日常工作审慎性与专业性的保证。

在赛多利斯,四眼原则原则作为诚信与透明的核心支柱,已牢牢扎根于企业内部。该原则规定,凡涉及对决策至关重要或高风险的业务流程,原则上必须至少有两名合适的员工参与并批准。这种共担责任不仅是为了审核,也是为了保护每个人及整个企业。

通常要适用四眼原则的、对决策至关重要或高风险的业务流程包括:

- 付款
- 对赛多利斯有法律约束力的行为(如签订合同)
- 采购和供应商选择
- 价格和折扣设定
- 更改主数据/质量数据

该清单并非详尽无遗。有关四眼原则和所需批准的更具体要求,可参见赛多利斯的内部政策;若发生冲突,原则上优先适用该政策。可以在 **Process Portal Signavio** 上查看内部政策。

如果在特殊情况下(如技术限制或紧急状况)无法实行四眼原则,可采取替代性保护措施,并认真记录在案。

我们对商业诚信的责任



打击腐败

腐败行为会严重危害我们的企业、员工和整个经济体系。因此，我们拒绝任何形式的腐败。预防和揭露腐败案件并进行或支持追责是所有员工的共同责任。本准则所指的腐败是指任何出于自身动机或在第三方唆使下滥用职权为自己或他人谋取好处的行为。主动腐败包括许诺或给予某种好处以换取回报；被动腐败是索取或接受某种好处。

不允许向现有或潜在的业务合作伙伴支付款项或赠送礼品，以促进达成交易或签订合同。如发现供应商试图通过馈赠影响员工以授予合同，员工须直接或通过管理人员向企业合规团队举报（联系方式参见：[联系人与举报渠道](#)）。

与打击腐败有关的详细信息和进一步的行为规则，请参阅[反腐败准则](#)。[捐赠和非商业赞助政策](#)规定了该主题的相关细节。

打击洗钱和恐怖主义融资

我们绝不容忍任何可能直接或间接支持洗钱或恐怖主义融资的商业行为,并遵守适用的法律和准则。洗钱是指将源自犯罪活动的资金混入合法的金融和经济循环中,以掩盖其非法来源的行为。恐怖主义融资是指在明知资金将全部或部分用于或意图用于恐怖主义活动的情况下,提供或筹集资金的行为。

以下行为方式和情形可能表明存在洗钱或恐怖主义融资(企图):

- 要求以现金支付账单
- 业务合作伙伴或潜在客户的身份不明
- 试图以非约定货币付款
- 要求支付高于应付金额的款项
- 由合同中未列明的第三方收款
- 要求向非正常业务账户付款

利益冲突报告

如果员工不能客观公正地履行对赛多利斯的职责和责任,即存在利益冲突。例如,个人或经济利益、家庭关系或外部职业活动都可能属于这种情况。员工也不得做出任何受个人利益影响的决定。

所有员工必须立即向企业合规团队报告实际、潜在或推测的利益冲突(联系方式参见:**联系人与举报渠道**)。为进行适当评估,报告应包含有关冲突性质的详细信息。赛多利斯会对所有报告的利益冲突情况进行调查和记录,并采取适当措施确保商业决策与行为的诚信。

可能的利益冲突示例:

- Sartorius 采购经理的姐夫在某设备供应商担任管理职位。采购经理现在打算从该供应商采购货物。为确保自身行为符合企业政策,她向企业合规团队披露了这一情况。
- 人事部门一名员工的女儿申请了一个空缺职位。该员工将参与招聘流程。由于认为自己可能无法客观行事,他向企业合规团队报告了这一冲突。
- 产品开发部的一名员工有一位在赛多利斯竞争对手的开发部门工作的室友。该员工不确定在这种情况下是否需要考虑某些特殊性,于是联系了企业合规团队。

防止内幕交易

原则上,所有员工均可交易赛多利斯发行的证券。但也存在一些限制。例如,法律禁止利用内幕信息买卖证券。此外,某些员工还受到临时交易禁令的限制,尤其是在业务数据公布前夕。有关详细信息和规定,请参阅 [内幕交易政策](#)。

遵守出口管制和海关规定

作为一家全球性企业,我们在业务活动中遵守所有规范跨境货物运输的法规。负责货物、服务、硬件、软件或技术进出口或转移的员工必须遵守现行的制裁计划、各国的出口管制和海关法规以及相关准则和流程。

违规行为会给整个企业带来严重的物质和非物质损失。因此,所有管理人员应在组织方面采取必要的预防措施,以遵守这些规定。

准确记录

我们高度重视透明且准确的财务和非财务报告。相关领域的员工必须根据适用的法律和会计准则,负责任地编制准确的记录。

公平竞争



我们明确致力于公平竞争。这意味着：即使在争夺市场份额的竞争中，我们的员工也必须诚信行事。我们始终遵守适用的法律和反不正当竞争法与反垄断法的相关法规。违反反垄断法规的行为尤其会导致赛多利斯面临高额罚款，甚至使相关人员被判处监禁。

不与竞争对手达成非法协议或采取一致行动

原则上，禁止竞争者之间达成直接或间接协议或采取一致行动，从而限制竞争。这尤其包括就以下事项进行协调或达成协议：

- 价格或条件
- 市场、客户群体或客户领域
- 产量或产能
- 投标行为

该禁令包括正式的合同协议以及任何其他形式的口头或书面协调, 例如通过电子邮件、Microsoft Teams、短信、WhatsApp 或微信等方式进行的沟通。

不交换竞争相关信息

原则上, 我们也拒绝与竞争对手交换所谓的竞争相关信息或战略信息。其中包括公众无法轻易获取, 并允许推断出双方中任何一方当前或未来市场行为的所有信息。主要包括以下非公开信息:

- 价格 (包括利润、折扣或其他可能影响价格的销售条件)
- 成本
- 正在进行的谈判或投标
- 客户
- 销售和营销战略
- 业务或产品开发计划
- 产能
- 采购数量
- 研究和开发项目

原则上, 信息交换也不得通过第三方进行, 例如客户、协会或销售企业 (如授权经销商或商业代理)。

不对商业伙伴的行为进行不当限制

我们不会通过签订任何协议以不合理的方式限制客户或供应商的行为。特别是在授予或获得排他权时，我们会格外谨慎，并咨询法务部的意见。这同样适用于旨在限制产品使用、转售或定价的协议或其他行为。我们通常也不会容忍对经销商施加影响，目的是在转售我们的产品时遵守一定的最低或固定价格。

关于公平竞争行为的实用规则

为确保我们所有人都遵守公平竞争的规则，我们**与竞争对手交往的注意事项**提供了与竞争对手互动时最重要行为规则的简明概览。

此外，特别是在行业或贸易协会会议中，必然存在与竞争对手达成非法协议或非法交换信息的高风险。为确保我们在这些会议中行为得当，**我们关于行业或贸易协会会议的注意事项**针对这些会面提出了具体要求。



我们对敏感信息和数据的处理



保密

赛多利斯的员工始终对非公开的公司事务保密。其中主要包括业务、生产、研发流程、所有内部报告数据、企业组织详情以及与业务合作伙伴有关的事项。我们的员工即使在劳动关系终止后也会遵守这一要求。

机密信息仅向企业内有工作需要的人员开放。但举报违反本准则行为的情况除外 (我们的畅所欲言文化)。

所有档案、文书、计划和自有记录以及与赛多利斯活动有关的相应文件均归企业所有。这些资料会得到妥善保管，最迟在劳动关系终止时交给相应集团公司。

在向外部传递机密信息之前，必须以书面形式约定保密。

数据保护

我们保护每个人的隐私,并高度重视以负责、安全和可追溯的方式处理数据。所有员工都有责任保护托付给他们的个人数据。例如,这包括当前和先前客户、员工、求职者或业务和开发合作伙伴的姓名、地址、电话号码或出生日期。这些数据仅根据法律及公司要求进行收集、处理、传输、使用和存储。违反数据保护规定会对相关个人和企业产生严重后果。在日常工作中,特别是在引入新流程时,我们始终检查是否遵守了数据保护规定。

如果员工对具体的数据处理有任何问题或疑问,请联系其领导或**集团数据保护办公室**。

信息安全和信息技术使用

信息和通信技术在战略和运营层面发挥着关键作用,支持我们实现企业目标和贯彻价值观。持续利用这些技术有助于我们系统地开展业务活动,成为一家以客户为导向的创新型技术企业。信息技术是我们产品开发的组成部分,控制我们的生产过程并在很大程度上支持我们的销售活动。此外,信息技术还为我们提供了高度的灵活性、创新速度和移动能力——尤其是在全球化市场环境下的研究和供应链管理方面。所用 IT 系统及其中所处理数据的可

用性、完整性和保密性对我们至关重要。这就需要特别关注日益增长的网络攻击威胁以及这些系统运行过程中可能产生的其他风险。因此,我们的员工必须以高度的责任感和安全意识来使用我们的IT 系统和数据。

我们的管理人员在此负有特殊的责任:通过以身作则、清晰沟通和有针对性的措施,他们将持续促进和发展整个企业的网络安全文化。主要包括将信息技术安全纳入决策过程,以及支持定期培训和安全意识提高活动。

如果在使用信息技术系统或数据时存在疑问或发现异常,员工须立即通知其领导或**信息安全部门**。



我们的相处之道



相互尊重和公平相待

所有员工通过以事实为导向、开放、友善且公平的相处方式，共同营造相互尊重的工作环境。我们绝不接受歧视、欺凌、（性）骚扰、胁迫、威胁、侮辱以及威胁或使用身体暴力。如果员工目睹此类行为或自身受到影响，我们鼓励其联系企业合规团队（联系方式参见：[**联系人与举报渠道**](#)）。

公平参与和包容

赛多利斯努力让所有员工都能公平参与。在此我们认识到个人和群体的初始条件是不平等的,例如由于其出身或个人特征。此外,无意识的思维模式和正面或负面的偏见也会妨碍适当的行为和客观的决策。我们的员工必须谨记这一情况,并反思自己是否不偏不倚,是否为营造包容性的工作环境做出积极贡献。

社会承诺

赛多利斯欢迎员工在业余时间参与社会公益事业。但企业不得因此卷入政治运动或政治事务中。

传播

赛多利斯期望其员工在适用的法律体系和本行为准则的框架内发表所有言论。我们的**传播和社交媒体准则**提供了适当的内部和外部传播行为的相关信息。

我们对社会和生态标准的责任



根据《联合国全球契约》和联合国的《工商企业与人权指导原则》，我们遵守以下国际公约：

- 《国际人权宪章》，包括《世界人权宣言》以及联合国的《经济、社会及文化权利国际公约》和《公民权利和政治权利国际公约》
- 《经合组织跨国企业准则》
- 国际劳工组织 (ILO) 的《关于工作中基本原则和权利宣言》

此外，我们还以节约资源的方式开发、生产和销售产品，为环保贡献力量。

有关我们在人权与环境保护方面的战略以及如何在供应链中落实相关要求的详细信息，请参阅[人权战略政策声明](#)。

自愿就业

我们尊重自愿就业的权利,绝不容忍任何形式的强迫劳动。这包括任何在惩罚威胁下要求个人从事的、非其自愿提供的劳动或服务,例如因人口贩卖或债役而从事的劳动或服务。我们的员工可以在遵守适用的通知期限的情况下,自由终止雇佣关系。我们认为任何强制性措施,如扣押身份证件或工作许可证,都是不可接受的。

此外,我们绝不容忍工作场所及其周边区域存在奴隶制、类似奴隶制的惯例、农奴制或其他形式的统治或压迫,例如通过极端的经济剥削或性剥削和侮辱。若委派私人或公共安保人员,我们将通过相应的指导和监督,确保其行为得当。

禁止童工

我们绝不容忍使用童工或以任何形式剥削儿童。童工的定义遵循 ILO 的基本原则。一般来说,童工是指未达到当地法律规定的义务教育结束年龄的儿童,原则上该最低年龄为 15 周岁。此外,若企业内部政策了更高的就业年龄,我们也会予以遵守。

我们尊重保护 18 岁以下青年员工的特殊需要。特别是,不得安排他们从事任何因其性质或特定环境可能损害其健康、安全或德行的工作。我们也绝不容忍价值链中任何形式的奴隶制或类似惯例,如买卖和贩运儿童、债役和农奴制以及强迫或强制劳动。这也包括强迫或强制征募儿童参与武装冲突。

无歧视和骚扰

我们积极推动建立一个文化多元和包容的工作环境。具体而言,我们坚决禁止基于以下各类因素的歧视和骚扰行为:针对种族、肤色、民族和种族出身、社会背景、健康状况、残疾、性取向、年龄、性别、退伍军人身份、政治观点、宗教信仰以及受适用法律所保护其他特征。

合理报酬

我们的员工在正常工作时间和加班时均可获得合理且有竞争力的报酬。报酬至少相当于适用法律规定的最低工资, 否则根据就业地的法律确定。我们不会非法扣留报酬或将其作为惩罚手段, 而是依照适用的法律给予报酬。

集体谈判权和结社自由

我们尊重所有员工根据适用的法律组建和加入工会及职工代表组织的权利。我们也尊重工会有权根据相应就业地的法律自由开展活动, 例如组织罢工或集体谈判。我们本着建设性的利益平衡精神与职工代表组织合作。作为工会或职工代表组织的成员、加入或自行组建此类组织的员工不会因此受到优待或歧视。

职业安全与健康

我们致力于为所有员工提供安全健康的工作环境, 并不断加以改进。因此, 我们高度重视遵守有关职业安全与健康的外部 and 内部准则。其中尤其包括:

- 确保在提供和维护工作场所、工位和工作设备时符合适当的安全标准
- 针对化学、物理及生物物质危害采取适当的保护措施
- 通过合理的工作安排 (包括适当的工作时间和休息时间), 防止身心过度疲劳
- 为相应员工提供适当的培训和指导

此外, 我们还根据相应法律规定, 运行一套健康与安全管理体系。

良好的工作条件

除了遵守基本的劳动标准,我们认为良好的工作条件还包括工作与生活的适当平衡、持续的进修培训及为员工提供适当的发展机会。

不非法开发土地

在我们的业务活动中,我们不会非法获取或开发用于保障民生的土地、森林或水体。

环境保护

我们致力于以节约资源的方式开发、生产和销售产品与服务,为环保贡献力量。在此我们沿着价值链与客户及业务合作伙伴紧密合作。

我们建立了环境管理体系,以确保遵守适用的法律法规,并对我们业务活动的生态影响进行监控和评估。我们还遵循国际上适用的标准和认证,如 ISO 14001。

气候保护

我们希望到 2045 年实现气候中和。为此,我们将气候保护牢牢植根于我们的企业流程之中。所有员工应在自身影响范围内,通过谨慎使用能源来减少排放,并积极寻找和提出进一步的节约潜力。这也包括沿着价值链的排放,例如通过采购的商品与服务以及在运输过程中。

循环经济

通过对材料、危险品和水的再利用与回收,我们想要在工作中尽可能地节约资源。我们的员工应在各自的工作范围内减少废物,评估并推广可延长资源使用周期的方法。

避免环境污染

我们十分注意避免土壤变化、水体污染和空气污染, 以免损害粮食生产的自然基础、危害健康, 或导致难以或无法获得清洁饮水和卫生设施。我们尤其认可以下公约的重要性:

- 《关于汞的水俣公约》
- 《控制危险废物越境转移及其处置巴塞尔公约》
- 《关于持久性有机污染物的斯德哥尔摩公约》(POPs 公约)

我们根据现有体系处理、记录和监控可能对人类健康或环境产生负面影响的废物、废水或废气。在处置、释放或送回环境之前, 会对其进行适当处理。

我们的员工应在其职责范围内尽可能减少使用危险品, 并定期审查有无替代品。



如何对待行为准则和违反准则的后果



如何对待行为准则

我们的员工应根据本准则中的规定审查自身行为。管理人员尤其应当在日常业务中以身作则、践行诚信行为。如果对准则的解释存在疑问或不确定之处,企业合规团队或首席合规官很乐意提供进一步帮助(联系方式参见参见:[联系人与举报渠道](#))。如果员工发现本行为准则与现行法律、法规、合同、协议和指示之间存在任何冲突,请立即向企业合规团队报告。

定期培训

对我们来说,确保遵守行为准则并提高对所传达内容和价值观的认识非常重要。因此,我们要求所有员工必须每年参加由企业合规部提供的培训。

审查对行为准则的遵守情况

企业合规部会定期审查对行为准则各项规定的遵守情况,并由其他职能部门(如内部审计、人事部门)提供支持。

违反准则的后果

一旦发现违反行为准则的行为,我们将首先予以纠正和终止。遵守行为准则中的所述原则对赛多利斯至关重要,员工的违规行为可能会带来后果。根据违规行为的严重程度和性质,这些后果可能包括刑法、民法及劳动法层面的措施。在设有职工代表组织的驻地,其将依据当地法律体系进行参与。

调整行为准则

企业合规部会临时和定期行为准则的适当性和有效性,并保留必要时进行调整的权利。在此职工代表组织的权利会得到充分考虑。该审查尤其包括对当前风险环境、职工反馈以及相关立法和最佳实践变化的评估。此外,还要根据**合规管理手册**定期向董事会及监事会提交报告。

我们的畅所欲言文化

违反适用的法律法规会给赛多利斯和每一位员工带来巨大风险。因此,确保所有员工都依照适用的法律法规行事以及确保发现、调查和预防未来出现违规行为都是我们企业文化的一部分。赛多利斯内部及外部的任何人员均可举报可能违反法律或规定(例如本行为准则)的行为,以及在人权和环保方面存在的风险和侵害行为。我们为此提供多项渠道(参见:[联系人与举报渠道](#))。有关详细信息和规定,另请参阅[畅所欲言政策](#)。

我们希望营造一个开放且可靠的工作环境,让员工可以毫不畏惧地表达问题、疑虑和担忧。因此,我们承诺执行禁止报复政策。受现行法律保护的员工和第三方在出于善意进行举报或提出问题、疑虑和担忧时,不必担心遭受歧视或纪律处分。虽然若举报人自身参与了违规行为,则不能保证为其提供保护;但其揭露违规行为的事实可被视为纪律处分中的减轻处分情节。有关举报程序的详细信息,请参阅我们的[畅所欲言政策](#)以及[举报人程序规则](#)。

联系人与举报渠道

员工和第三方可以全天候用多种语言直接(亦可匿名)联系企业合规团队进行举报或咨询本行为准则的相关问题。为此,我们设立了多种全球和当地举报渠道(见右方)。

此外,首席合规官(包括整个企业合规团队)也可作为联系人。

所有员工还可以随时向其领导反映情况。领导会将其收到的举报立即转发给企业合规团队。



电子邮件发送至
compliance@sartorius.com



[举报人门户](#)



免费电话 (00800 22 44 22 11)
和收费电话 (0049 551 50 41 99 41)



根据法律要求为各公司设立的当地举报渠道

Simplifying Progress

Sartorius AG
Otto-Brenner-Str. 20
37079 Göttingen, Germany