

Corporate Policy:

CP1-006

Human Resources



	Dok. Nr. CP1-006	
	Corporate Policy Human Resources	Seite 1 von 7 Version 03

1. Ziel und Zweck

Diese HR-Policy legt die verbindlichen Grundsätze und Regeln der Personalarbeit sowie die Verantwortlichkeiten im Umgang mit Mitarbeitenden bei Bausch+Ströbel fest. Sie stellt sicher, dass alle personenbezogenen Prozesse

- + rechtskonform
 - + transparent und nachvollziehbar
 - + einheitlich
 - + diskriminierungsfrei
 - + qualifikations- und kompetenzorientiert gestaltet und umgesetzt werden.
- Die Policy unterstützt die Wirksamkeit des Managementsystems.

2. Anwendungsbereich

Diese HR-Policy gilt für alle Mitarbeitenden, Führungskräfte aller Ebenen, Auszubildende, dual und kooperativ Studierende der Bausch+Ströbel SE + Co. KG aller Standorte. Betriebsvereinbarungen und gesetzliche Regelungen haben Vorrang vor dieser Policy.

3. Grundsätze der Personalarbeit

Für die Personalarbeit gelten folgende verbindliche Grundsätze:

- + Gleichbehandlung und Chancengleichheit
- + Transparenz und Nachvollziehbarkeit
- + Qualifikations- und Kompetenzorientierung
- + Leistungs- und Potenzialorientierung
- + Schutz der Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeitenden
- + Vertraulicher Umgang mit personenbezogenen Daten
- + Wirtschaftlichkeit und Nachhaltigkeit

1. Aim and Objective

This HR Policy sets out the binding principles and rules governing human resources management, as well as the responsibilities regarding the treatment of employees at Bausch+Ströbel. It ensures that all HR-related processes

- + are in compliance with the law
 - + are transparent and traceable
 - + are consistent
 - + are free from discrimination
 - + are based on qualifications and competencies
 - + are designed and implemented accordingly.
- The policy supports the effectiveness of the management system.

2. Area of application

This HR policy applies to all employees, executives at all levels, apprentices, students on dual and cooperative study programs at Bausch+Ströbel SE + Co. KG across all sites. Works agreements and statutory regulations take precedence over this policy.

3. Principles of Human Resources Management

The following binding principles apply to human resources management:

- + Equal treatment and equal opportunities
- + Transparency and traceability
- + Focus on qualifications and competencies
- + Focus on performance and potential
- + Protection of employees' health and safety
- + Confidential handling of personal data
- + Cost-effectiveness and sustainability

	Dok. Nr. CP1-006	
	Corporate Policy Human Resources	Seite 2 von 7 Version 03

4. Rollen und Verantwortlichkeiten

4.1. Vorstand

Der Vorstand trägt die Verantwortung für die strategische Ausrichtung der Personalarbeit, stellt notwendige Ressourcen zur Verfügung und überwacht die Wirksamkeit dieser Policy. Der Vorstand stellt außerdem die Normkonformität sicher und fördert eine qualitätsorientierte Unternehmenskultur.

4.2. Führungskräfte

Die Führungskräfte aller Hierarchieebenen setzen die HR-Policy in ihrem Verantwortungsbereich um, stellen die geeigneten Qualifikationen und Unterweisungen ihrer Mitarbeitenden sicher und fördern die Leistungsfähigkeit, Entwicklung und Gesundheit ihrer Mitarbeitenden sowie die Qualität und Leistung. Ihr Handeln richtet sich dabei stets an den Bausch+Ströbel Führungsleitlinien (PE_ID_Führungsleitlinien) aus.

4.3. Abteilung Human Resources

Die Abteilung Human Resources berät Führungskräfte und Mitarbeitende, stellt einheitliche HR-Standards sicher, pflegt, dokumentiert und entwickelt personenbezogene Prozesse weiter und hält arbeits- sowie datenschutzrechtliche Vorgaben ein. Ebenso erfolgt eine vertrauensvolle, strukturierte und regelkonforme Zusammenarbeit mit den Arbeitgebervertretungen. Informations-, Anhörungs- und Mitbestimmungsrechte werden eingehalten.

4. Roles and Responsibilities

4.1. Executive Board

The Executive Board is responsible for the strategic direction of human resources management, provides the necessary resources and monitors the effectiveness of this policy. The Executive Board also ensures compliance with standards and promotes a quality-oriented corporate culture.

4.2. Executives

Executives at all hierarchical levels implement the HR policy within their areas of responsibility, ensure that their employees have the appropriate qualifications and training, and promote their employees' performance, development and health, as well as quality and productivity. Their actions are always guided by the Bausch+Ströbel Management Guidelines (PE_ID_Management Guidelines)

4.3. Human Resources Department

The Human Resources Department advises executives and employees, ensures consistent HR standards, maintains, documents and further develops people-related processes, and complies with labour law and data protection regulations. It also collaborates with employee representatives in a spirit of trust, in a structured manner and in compliance with the relevant rules. Rights to information, consultation and co-determination are respected.

	Dok. Nr. CP1-006	
	Corporate Policy Human Resources	Seite 3 von 7 Version 03

4.4. Mitarbeitende

Alle Mitarbeitenden halten die unternehmensinternen Regelungen ein, wirken aktiv an ihrer Qualifikation, Gesundheit und Sicherheit mit und gehen verantwortungsbewusst mit Informationen um. Sie gestalten die Arbeitsprozesse sowie das Arbeitsumfeld mit und tragen aktiv zu Verbesserungen und der Einhaltung der Qualitätsanforderungen ihres Aufgabenbereichs bei.

4.5. Arbeitnehmervertretungen

Der Betriebsrat vertritt alle Mitarbeitenden des Unternehmens. Weitere Mitbestimmungsgremien sind die Jugend- und Auszubildendenvertretung und die Vertretung der Menschen mit Behinderungen. Alle Mitarbeitenden haben somit in vielen Belangen des Unternehmens Mitspracherecht, das gesetzlich abgesichert ist und bei Bausch+Ströbel konsequent umgesetzt wird.

5. Personenbezogene Prozesse

5.1 Personalplanung und Ressourcenbereitstellung

Bausch+Ströbel stellt sicher, dass der Personalbedarf systematisch geplant, regelmäßig überprüft und angepasst wird. Ausreichend personelle Ressourcen werden sichergestellt. Die Personalauswahl erfolgt diskriminierungsfrei und qualifikationsorientiert auf Basis der fachlichen und persönlichen Eignung.

4.4. Employees

All employees comply with the company's internal regulations, play an active role in their own professional development, health and safety, and handle information responsibly. They help shape work processes and the working environment and actively contribute to improvements and compliance with the quality requirements of their area of responsibility.

4.5. Employee representative bodies

The works council represents all the company's employees. Other co-determination bodies include the youth and apprentice council and the representative body for disabled employees. All employees therefore have a say in many matters concerning the company; this right is enshrined in law and is consistently implemented at Bausch+Ströbel.

5. People-related processes

5.1 Staff planning and resource allocation

Bausch+Ströbel ensures that staffing requirements are systematically planned, regularly reviewed and adjusted. Sufficient human resources are guaranteed. Staff selection is carried out without discrimination and is based on qualifications, taking into account professional and personal suitability.

	Dok. Nr.	CP1-006
	Corporate Policy Human Resources	Seite 4 von 7 Version 03

5.2 Beschäftigung und Arbeitsbedingungen

Arbeitsverhältnisse werden rechtssicher und nachvollziehbar gestaltet. Die Einsatzplanung und Arbeitszeitmodelle berücksichtigen betriebliche Erfordernisse und gesetzliche Vorgaben. Die Vergütung erfolgt nach klar definierten und nachvollziehbaren Kriterien gemäß des transparenten Entgeltsystems „B+S STEP“. Das Grundentgelt wird hierbei nach aktuellen Maßstäben der Metall- und Elektroindustrie definiert und wird ergänzt um Bausch+Ströbel spezifische Entgeltbestandteile. Mit dem Entgeltsystem B+S STEP wird für alle Mitarbeitenden ein existenzsicherndes Einkommen gewährleistet und dabei stets die geltenden gesetzlichen Mindestlohngrenzen überschritten.

Zusätzlich existiert ein transparentes, leistungsorientiertes und wettbewerbsfähiges Entgeltsystem für gehobene Fach- und Führungskräfte („GFFK“).

Flexible Arbeitszeitmodelle inklusive der Möglichkeit mobilen Arbeitens werden – sofern möglich – unterstützt und sollen betriebliche Anforderungen und individuellen Bedürfnisse bestmöglich in Einklang bringen.

5.3 Kompetenzen und Personalentwicklung

Für alle relevanten Funktionen und Arbeitsaufgaben werden erforderliche Kompetenzen definiert. Mitarbeitende erhalten die notwendige Einarbeitung, Schulung und Unterweisung. Schulungsmaßnahmen und Unterweisungen werden dokumentiert. Alle Führungskräfte unterstützen gemäß den Bausch+Ströbel Führungsleitlinien eine kontinuierliche Weiterentwicklung ihrer Mitarbeitenden.

5.2 Employment and working conditions

Employment contracts are structured in a legally compliant and transparent manner. Work scheduling and working time models take into account operational requirements and legal provisions. Remuneration is based on clearly defined and transparent criteria in accordance with the transparent ‘B+S STEP’ remuneration system. The basic pay is defined in accordance with current standards in the metal and electrical industry and is supplemented by Bausch+Ströbel-specific pay components. The B+S STEP remuneration system ensures a living wage for all employees, whilst consistently exceeding the applicable statutory minimum wage thresholds.

In addition, there is a transparent, performance-related and competitive remuneration system for senior specialists and managers (‘GFFK’).

Flexible working time models, including the option of remote working, are supported – where possible – and are designed to reconcile operational requirements and individual needs as effectively as possible.

5.3 Competencies and Staff Development

The required competencies are defined for all relevant roles and work tasks. Employees receive the necessary induction, training and instruction. Training measures and instruction sessions are documented. All managers support the continuous professional development of their employees in accordance with the Bausch+Ströbel management guidelines.

	Dok. Nr. CP1-006	
	Corporate Policy Human Resources	Seite 5 von 7 Version 03

5.4 Beendigung von Arbeitsverhältnissen

Beendigungen von Arbeitsverhältnissen erfolgen rechtssicher und respektvoll. Bei Austritten wird qualitätsrelevantes Wissen identifiziert und ein Wissenstransfer durch eine strukturierte Übergabe angestrebt. Erkenntnisse aus Austrittsgesprächen werden reflektiert und fließen als Verbesserung in die Personalarbeit ein.

5.5 Ausbildung und Studium

Die Bausch+Ströbel SE + Co. KG ist Ausbildungsbetrieb für eine Vielzahl an Ausbildungsberufen, dualen sowie kooperativen Studiengängen. Die Personalprozesse und Instrumente der Personalgewinnung, Arbeitsbedingungen, Entwicklung und Übernahme sind speziell auf die Zielgruppe der Auszubildenden und Studierenden sowie die Anforderungen der Bildungseinrichtungen (IHK, Berufsschulen, Hochschulen) ausgerichtet.

5.4 Termination of Employment

Terminations of employment are carried out in a legally compliant and respectful manner. When employees leave the company, quality-relevant knowledge is identified and efforts are made to ensure a transfer of knowledge through a structured handover. Findings from exit interviews are reviewed and incorporated into HR practices to drive improvement.

5.5 Apprenticeships and Degree Programs

Bausch+Ströbel SE + Co. KG is a training provider for a wide range of apprenticeship programmes, dual study programmes and cooperative degree programmes. The HR processes and tools for recruitment, working conditions, development and permanent employment are specifically tailored to the target group of apprentices and students, as well as to the requirements of educational institutions (Chamber of Industry and Commerce, vocational schools, universities).

6. Führungskultur

Das Handeln aller Führungskräfte basiert auf Zielklarheit, Verantwortungsübernahme und Feedback. Ihr Verhalten orientiert sich stets an den Bausch+Ströbel Führungsleitlinien und sie agieren als Vorbild für ihre Mitarbeitenden. Die Leistungserwartung gegenüber ihren Mitarbeitenden wird definiert und transparent kommuniziert. Regelmäßige Feedback-, Leistungsbeurteilungs- und Entwicklungsgespräche sind Bestandteil der Führungsarbeit. Leistung und Qualität werden regelmäßig reflektiert und Abweichungen sachlich, fair und lösungsorientiert behandelt. Das Lernen aus Fehlern wird aktiv unterstützt.

6. Leadership culture

All executives base their actions on clear objectives, accountability and feedback. Their behaviour is always guided by the Bausch+Ströbel leadership guidelines, and they act as role models for their staff. Performance expectations for their staff are clearly defined and communicated transparently. Regular feedback, performance appraisal and development discussions form an integral part of management work. Performance and quality are regularly reviewed, and any deviations are addressed objectively, fairly and in a solution-oriented manner. Learning from mistakes is actively encouraged.

	Dok. Nr. CP1-006	
	Corporate Policy Human Resources	Seite 6 von 7 Version 03

7. Zusammenarbeit und Umgangsformen

Bausch+Ströbel erwartet ein respektvolles, verantwortungsbewusstes und professionelles Verhalten gegenüber internen und externen Personen. Diskriminierung, Belästigung, Mobbing und Machtmissbrauch werden nicht toleriert. Konflikte werden konstruktiv und lösungsorientiert geklärt und Verbesserungspotenziale offen angesprochen.

8. Arbeitsschutz, Gesundheit und Fürsorge

Sicherheit und Gesundheit aller Mitarbeitenden haben hohe Priorität. Hierzu gehört auch die Einhaltung der Vorgaben zum Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie die Einhaltung geltender Gesetze und Bestimmungen bspw. zu Arbeitszeiten, Entgeltuntergrenzen sowie die Achtung der Versammlungsfreiheit. Führungskräfte tragen die Verantwortung und Fürsorgepflicht für sichere Arbeitsbedingungen. Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, Sicherheitsregeln und gesetzliche Vorgaben einzuhalten.

9. Datenschutz und Vertraulichkeit

Personenbezogene Daten werden gemäß den geltenden Datenschutzbestimmungen verarbeitet. Ausschließlich autorisierte und dahingehend sensibilisierte Personen erhalten Zugriff auf vertrauliche und personenbezogene Daten. Alle Mitarbeitenden sind zur Vertraulichkeit verpflichtet und zur Einhaltung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen geschult.

7. Cooperation and Conduct

Bausch+Ströbel expects respectful, responsible and professional behaviour towards both internal and external individuals. Discrimination, harassment, bullying and abuse of power will not be tolerated. Conflicts are resolved constructively and in a solution-oriented manner, and areas for improvement are addressed openly.

8. Health and Safety, Health and Welfare

The safety and health of all employees are a top priority. This includes compliance with occupational health and safety regulations, as well as adherence to applicable laws and regulations e.g. on working hours, minimum wage thresholds and respect for freedom of assembly. Executives bear responsibility and have a duty of care to ensure safe working conditions. All employees are obliged to comply with safety rules and legal requirements.

9. Data Protection and Confidentiality

Personal data is processed in accordance with the applicable data protection regulations. Only authorized personnel who have received appropriate training in this regard are granted access to confidential and personal data. All employees are bound by a duty of confidentiality and are trained to comply with data protection regulations.

 BAUSCH+STRÖBEL	Dok. Nr.	CP1-006
	Corporate Policy Human Resources	Seite 7 von 7 Version 03

10. Wirksamkeit und Verbesserung

Die Umsetzung dieser HR-Policy wird regelmäßig überprüft. Abweichungen werden analysiert und geeignete Maßnahmen abgeleitet sowie bei Bedarf die Policy angepasst und weiterentwickelt

10. Effectiveness and Improvement

The implementation of this HRpolicy is reviewed on a regular basis. Any deviations are analyzed and appropriate measures are taken; where necessary, the policy is amended and further developed.

11. Inkrafttreten

Diese HR-Policy tritt mit Veröffentlichung in Kraft und ist verbindlich.

11. Entry into force

This HRpolicy comes into force upon publication and is binding.

Ilshofen, 2026-07-02


Markus Ströbel


Thorsten Bullinger


Frank Preißner