



SOCOTEC

ETHIKKODEX

DER SOCOTEC-GRUPPE

Zusammenfassung

Vorwort – Mitteilung des Präsidenten der Unternehmensgruppe SOCOTEC

GOVERNANCE UND UMSETZUNG DES ETHIKKODEX P.4

- Was ist der Zweck des Ethikkodex?
- Für wen ist der Ethikkodex gedacht?
- Ist der Ethikkodex verpflichtend?
- Wie gestaltet sich ethische Unternehmensführung in der Gruppe?
- Zweifel? Fragen!

ETHIKGRUNDSÄTZE DER GRUPPE.....P.7

- Integrität fördern
- Alle Formen der Korruption bekämpfen
- Verantwortungsvoll handeln

RISKANTE PRAKTIKEN UND ZU EINZUHALTENDE REGELN..... P.10

- Interessenkonflikte
- Geschenke und Einladungen
- Spenden und Sponsoring
- Betrug im Berufsleben
- Faire Geschäftspraktiken und Einhaltung des Wettbewerbsrechts
- Internationale Wirtschaftssanktionen

VERANTWORTUNG FÜR SOZIALE FRAGEN UND DIE UMWELTP.17

- Schutz der Menschenrechte und Respekt vor Menschen
- Kampf gegen Diskriminierung und Belästigung
- Gesundheit und Sicherheit
- Umwelt und nachhaltige Entwicklung

SCHUTZ VON INFORMATIONEN, PERSONENBEZOGENEN DATEN UND DES RUFES DER UNTERNEHMENSGRUPPEP.20

- Vertrauliche Informationen
- Personenbezogene Daten
- Image und Ruf der Gruppe
- Integrität von Finanzinformationen

MELDESYSTEM DER GRUPPE P.23

Vorwort

Seit seiner Gründung baut SOCOTEC seinen Erfolg auf der Qualität seiner Dienstleistungen auf und positioniert sich als führender Anbieter für Risikomanagement und Compliance in den Bereichen Bau, Infrastruktur, Ausrüstung und Industrie.

ÜBER DIESE TECHNISCHE EXPERTISE HINAUS BIN ICH DAVON ÜBERZEUGT, DASS UNSER ERFOLG AUCH VON UNSERER FÄHIGKEIT ABHÄNGT, JEDEN TAG SO ZU ARBEITEN, DASS ETHISCHE GRUNDSÄTZE EINGEHALTEN WERDEN.

Aus diesem Grund bin ich stolz, Ihnen unseren Ethikkodex vorzustellen. Es verkörpert unsere ethischen Grundsätze für Integrität, Korruptionsbekämpfung, Verantwortung und Transparenz gegenüber allen unseren Stakeholdern.

Unser Ethikkodex ist ein Instrument, das unser tägliches Handeln und unsere Entscheidungen in einer sich ständig verändernden Welt leitet. Es ist ein solider Maßstab für Sie, Mitarbeiter der SOCOTEC-Gruppe, aber auch für alle unsere Stakeholder. Es hilft bei der Bewältigung komplexer Situationen und stellt sicher, dass wir ethisch handeln und Gesetze, Vorschriften und gesellschaftliche Erwartungen einhalten.

Ich bitte Sie, sich unseren Ethikkodex zu eigen zu machen und ihn in Ihrem täglichen Handeln anzuwenden. Es ersetzt nicht Ihr Urteilsvermögen, es verdeutlicht unsere gemeinsame Verantwortung und stärkt die Kultur des Vertrauens.

Abschließend fordere ich Sie auf, etwaige Bedenken, Fragen und Zweifel auszusprechen. Unser Ethikkodex zeigt deutlich, wie wichtig es ist, in einer komplexen Situation nicht allein zu sein. Zögern Sie nicht, mit Ihrer Führungskraft zu sprechen oder die im Ethikkodex genannten speziellen Kanäle zu nutzen.

Lassen Sie uns gemeinsam unsere Verpflichtung bekräftigen, bei allen unseren Aktivitäten mit Integrität und Verantwortung zu handeln.



HERVÉ MONTJOTIN

CEO & geschäftsführender Vorsitzender
SOCOTEC-Gruppe

1

GOVERNANCE UND UMSETZUNG DES ETHIKKODEX

- Was ist der Zweck des Ethikkodex?
- Für wen ist der Ethikkodex gedacht?
- Ist der Ethikkodex verpflichtend?
- Wie gestaltet sich ethische Unternehmensführung in der Gruppe?
- Zweifel? Fragen!



Worin besteht der Zweck des Ethikkodex?

Dieser Ethikkodex ist ein integraler Bestandteil des Compliance-Programms der SOCOTEC-Gruppe und bildet zugleich dessen Grundlage.

Ziel des Ethikkodex ist es, die ethischen Grundsätze darzulegen, die alle unsere Aktivitäten leiten müssen. Ziel ist es, den Mitarbeitenden dabei zu helfen, die richtigen Entscheidungen zu treffen und im Rahmen ihrer Aufgaben vorbildlich und ehrlich zu handeln.

3 ZIELE DES ETHIKKODEX



Dieser Kodex nennt riskante Praktiken und die dabei zu beachtenden Regeln. Er enthält insbesondere konkrete Beispiele aus dem Bereich der Korruptionsrisiken

➔ Der Ethikkodex wird durch interne Richtlinien und Verfahren ergänzt, die Einzelheiten zu bestimmten konkreten Themen enthalten:
Richtlinie zu Geschenken und Einladungen, Charta für verantwortungsvollen Einkauf und Meldesystem.

Der Ethikkodex wurde in Übereinstimmung mit den Anforderungen der geltenden Standards und insbesondere

- Dem französischen Gesetz über Transparenz, Korruptionsbekämpfung und Modernisierung des Wirtschaftslebens vom 9. Dezember 2016 entwickelt („Sapin 2-Gesetz“)
- Der neuesten Version des „Compliance-Kodex“ des TIC Council

Zusätzlich zum Ethikkodex können Unternehmen der SOCOTEC-Gruppe konkrete Richtlinien zur Einhaltung ihrer lokalen Vorschriften einführen.



Wie gestaltet sich die ethische Unternehmensführung der Gruppe?

Die Aufgabe des **Ethikausschusses** der Gruppe besteht darin, die Entwicklung und Umsetzung des Compliance-Programms zu überwachen und dem Vorstand der Gruppe darüber Bericht zu erstatten. Seine Aufgabe besteht auch darin, die ihm gemeldeten Sachverhalte zu untersuchen und zu bearbeiten.

Die Aufgabe des **Compliance-Beauftragten** der Gruppe besteht darin, die Umsetzung des Compliance-Programms der Gruppe zu entwickeln, zu fördern und zu steuern. Dazu greift das Unternehmen auf ein Netzwerk **lokaler Compliance-Beauftragter** zurück, die für die Umsetzung des Compliance-Programms verantwortlich sind. Hierzu passen sie es an die Aktivitäten und betrieblichen Gegebenheiten in ihrem geografischen Wirkungsbereich an.

Die **Führungskräfte** der Unternehmen der Gruppe verpflichten sich jedes Jahr formell, den Inhalt des Ethikkodex zu respektieren und müssen dafür sorgen, dass ihre **Mitarbeitenden** ihn kennen, anwenden und an Schulungen in diesem Bereich teilnehmen.

An wen wendet sich der Ethikkodex?

Der Ethikkodex wendet sich an alle Mitarbeitenden, Führungskräfte, Geschäftsführer und Verwalter aller Unternehmen der SOCOTEC-Gruppe weltweit.

Der Ethikkodex wird an alle Unternehmen der Gruppe ausgeteilt und allen neuen Mitarbeitern bei ihrem Onboarding zur Kenntnis gebracht. Er ist auch auf der Website der Gruppe verfügbar.

Der Ethikkodex wendet sich auch an alle Stakeholder, mit denen der Konzern interagiert.

Ist der Ethikkodex verpflichtend?

JA !

Die in diesem Dokument dargelegten Grundsätze und Regeln sind nicht optional: Jeder Mitarbeiter der Gruppe muss sie anwenden und durchsetzen.

Die Nichteinhaltung eines dieser Grundsätze kann ein Fehlverhalten darstellen und, unbeschadet möglicher rechtlicher Schritte, disziplinarische Sanktionen bis hin zur Entlassung nach sich ziehen.

Zweifel? Fragen!

Der Ethikkodex kann nicht alle Risikosituationen vorhersehen.

Wenn Sie also in der Praxis Zweifel hinsichtlich Ihres Verhaltens haben, sollten Sie sich die folgenden Fragen stellen:

- **Ist meine Entscheidung konform zum Gesetz? Zu den ethischen Grundsätzen und Regeln der Gruppe?**
- **Wäre es für mich angenehm, wenn mein berufliches Umfeld erfährt, dass ich diese Entscheidung getroffen habe, oder wenn sie für Schlagzeilen sorgen würde?**
- **Kann ich begründen, dass ich meine Entscheidung in gutem Glauben getroffen habe?**

Wenn die Antwort auf eine dieser Fragen negativ ist, entspricht die Entscheidung wahrscheinlich nicht dem Ethikkodex.

In diesem Fall ist es besser, davon Abstand zu nehmen und die Angelegenheit mit Ihrer Führungskraft, der Rechtsabteilung oder Ihrem Compliance-Beauftragten zu besprechen.

2 ETHIKGRUNDSÄTZE DER GRUPPE

- Integrität fördern
- Alle Formen der Korruption bekämpfen
- Verantwortungsvoll handeln



Integrität fördern

Als unabhängiger, vertrauenswürdiger Dritter ist die Integrität der Mitarbeiter das wichtigste Gut des Konzerns: Sie ist die Grundlage des Vertrauens unserer Kunden, unserer Lieferanten und aller Stakeholder.

Aus diesem Grund ist es wichtig, dass die Mitarbeiter der Gruppe ihre Aufgaben im Einklang mit allen geltenden Gesetzen und Vorschriften erfüllen, die im Ethikkodex beschriebenen Regeln respektieren und sich in jedem Fall integer, ehrlich und unparteilich verhalten.

In der Praxis bedeutet dies beispielsweise, dass kein Druck (intern oder extern) toleriert werden darf, durch den die Schlussfolgerung oder das Ergebnis eines technischen Berichts verändert werden soll. **Alle Mitarbeitenden müssen unabhängig und professionell handeln.**

Kampf gegen alle Formen der Korruption

Die Gruppe ist der Ansicht, dass Korruption oder Einflussnahme im Widerspruch zu den ethischen Grundsätzen stehen, denen sie verpflichtet ist. Aus diesem Grund verfolgt die SOCOTEC-Gruppe **eine Null-Toleranz-Politik** gegenüber jeglicher Form von Korruption.

➔ Korruption gibt es in zwei Formen:

UNTER AKTIVER KORRUPTION

versteht man das **Anbieten eines ungerechtfertigten Vorteils** (Geschenk, Einladung usw.) an eine öffentliche oder private Person, sodass diese eine Handlung im Rahmen ihrer Funktion zum Nutzen des Bestechenden ausführt oder unterlässt.



Beispielsweise bietet ein Mitarbeiter einem potenziellen Kunden eine Kiste Champagner an, damit der Kunde das Unternehmen des ersten im Rahmen einer Ausschreibung auswählt.

PASSIVE KORRUPTION

besteht darin, **einen ungerechtfertigten Vorteil** (Geschenk, Einladung usw.) anzunehmen oder zu fordern, um eine Handlung im Rahmen der jeweiligen Funktion zum Nutzen des Bestechenden auszuführen.



Beispielsweise erklärt sich ein Mitarbeiter der Gruppe damit einverstanden, seinen technischen Bericht im Austausch für eine Einladung des Kunden zu einer Sportveranstaltung zu ändern.

→ Auch andere Praktiken können als Korruption angesehen werden:

UNTER EINFLUSSNAHME

versteht man das Anbieten eines ungerechtfertigten Vorteils (Geschenk, Einladung usw.) an eine öffentliche oder private Person, damit diese ihren tatsächlichen oder vermeintlichen Einfluss missbraucht, um eine positive Entscheidung einer Behörde oder Verwaltung zu erwirken.



Beispielsweise hat ein Mitarbeiter des Konzerns einen engen Freund, der einen Amtsträger kennt, der Einfluss auf eine Regulierungsentscheidung zugunsten des Konzerns haben könnte. Der Mitarbeiter zahlt seinem engen Freund einen Geldbetrag als Gegenleistung für den Einfluss, den er auf den Beamten ausübt, damit dieser eine für den Konzern günstige Entscheidung trifft.

UNTER SCHMIERGELDERN

versteht man kleine Zahlungen, die an Amtsträger geleistet oder von diesen verlangt werden, um eine Transaktion oder die Durchführung routinemäßiger Verwaltungshandlungen (z. B. Erlangung eines Visums, Zollabfertigung usw.) zu erleichtern, auf die der Antragsteller einen Rechtsanspruch hat.

Die SOCOTEC-Gruppe verbietet allen Mitarbeitenden unabhängig vom Betrag, solche Zahlungen für die Ausübung ihrer Pflichten an einen Amtsträger zu leisten, es sei denn, die Zahlung wird unter Zwang gefordert oder eine Verweigerung setzt die betroffenen Mitarbeitenden einem Risiko für ihr Leben oder ihre Sicherheit aus.



Auch kann das Korruptionsrisiko durch die Anwesenheit eines Vermittlers im Rahmen einer Transaktion erhöht werden.

Gewerbliche Vermittler (Berater, Sachverständige, Agenten usw.) sind für Beratung, Unterstützung oder Vertretung zuständig, um im Namen der Gruppe gegen eine Vergütung einen Vertrag oder eine Entscheidung zu erwirken.

Der Einsatz eines gewerblichen Vermittlers wird von der Gruppe nicht verboten, bestimmte Bedingungen müssen jedoch eingehalten werden, bevor ein Vertrag mit einem Vermittler geschlossen wird: Sie sollten sich zunächst an die Rechtsabteilung und Ihren Compliance-Beauftragten wenden, damit eine Beurteilung der Integrität des gewerblichen Vermittlers vorgenommen und die Rechtsabteilung den Vertrag validiert.

Verantwortungsvoll handeln

Alle Direktoren, Führungskräfte und Mitarbeiter sind für ihr eigenes Tun oder Unterlassen verantwortlich.

Diese Verantwortung setzt voraus, dass sich alle der Auswirkungen bewusst sind, die ihr Handeln auf ihre Kunden, Partner, Mitarbeiter und auf die Gruppe im Allgemeinen haben kann.

Dabei handelt es sich um eine individuelle wie auch kollektive Verantwortung.

Geschäftsführer und Führungskräfte haben in diesem Zusammenhang eine höhere Verantwortung: Sie müssen sich unter allen Umständen vorbildlich verhalten, eine Kultur der Transparenz und Ethik aufbauen und dazu ein Klima des Vertrauens schaffen und sicherstellen, dass ihre Teams die im Ethikkodex festgelegten Grundsätze respektieren.



3 RISKANTE PRAKTIKEN UND ZU EINZUHALTENDE REGELN

- Interessenkonflikte
- Geschenke und Einladungen
- Spenden und Sponsoring
- Betrug im Berufsleben
- Faire Geschäftspraktiken und Einhaltung des Wettbewerbsrechts
- Internationale Wirtschaftssanktionen

INTERESSENKONFLIKTE

Von einem Interessenkonflikt sprechen wir, **wenn die persönlichen Interessen eines Mitarbeiters mit denen der SOCOTEC-Gruppe in Konflikt stehen oder einen solchen Anschein** erwecken.

Da in einer solchen Situation die Loyalität oder Unparteilichkeit des Mitarbeiters bei der Erfüllung seiner Pflichten beeinträchtigt sein kann, ist es erforderlich, dass der **Mitarbeiter transparent handelt, die Umstände des Interessenkonflikts offenbart und sich nicht an der geplanten Operation oder Transaktion beteiligt.**

→ Drei Punkte, die Sie beachten sollten:

1

Der Interessenkonflikt kann **tatsächlich** vorliegen oder es kann auch nur der **Anschein vorliegen**. Auch im letztgenannten Fall muss das nachstehende Verfahren angewendet werden, da der Anschein eines Interessenkonflikts, auch wenn er nicht tatsächlich vorhanden ist, der Gruppe ernsthaften Schaden zufügen kann.

2

Das persönliche Interesse des Arbeitnehmers beinhaltet auch das **seiner Angehörigen**: Es reicht also, wenn es sich um das Interesse eines Familienmitglieds, eines Ehepartners, eines Freundes usw. handelt.

3

Interessen können sein: eine **freundschaftliche** oder **familiäre Beziehung** zu einem Kunden oder Lieferanten, eine **Tätigkeit in einem Verein**, der Beziehungen zum Konzern unterhält, eine **finanzielle Beteiligung** an einem Kunden oder Lieferanten usw.

Darüber hinaus respektiert der Konzern das Recht seiner Mitarbeiter, **sich privat politisch oder in Vereinen zu engagieren oder ein Verwaltungsmandat auszuüben**, sofern diese Tätigkeiten mit den Aufgaben des Mitarbeiters vereinbar sind und ihre Arbeitszeit nicht tangieren. Auf keinen Fall dürfen diese Aktivitäten dem Ruf des Konzerns schaden.

Die Gruppe gestattet das Einstellen von Mitarbeitern **aus einer Familie oder mit persönlichen Beziehungen**, sofern diese Situationen keinen Interessenkonflikt hervorrufen. Auf keinen Fall aber darf es eine direkte oder indirekte hierarchische Verbindung zwischen zwei Mitgliedern einer Familie oder Personen mit persönlicher Beziehung bestehen.

→ Beispiele für verbotene Praktiken



Eine Vertriebsleiterin zieht sich nicht aus einem Entscheidungsprozess zurück, während ihr Ehepartner zum Team des Kunden gehört, das die im Rahmen einer Ausschreibung eingegangenen Angebote prüft.



Intransparenter Umgang mit einem Interessenkonflikt und alleinige Steuerung der Situation, ohne sie der Führungskraft und dem oder der Compliance-Beauftragten zu melden.



Eine Arbeitskraft wird Gesellschafter eines Lieferanten, Dienstleisters oder Kunden der SOCOTEC-Gruppe.

→ Das folgende Verfahren ist einzuhalten

Im Falle eines **tatsächlichen oder scheinbaren Interessenkonflikts** müssen Sie diese Situation Ihrer **Führungskraft und Ihrem oder Ihrer Compliance-Beauftragten melden**, bevor Sie Maßnahmen ergreifen oder Entscheidungen treffen.

Diese analysieren das potenzielle Risiko eines Interessenkonflikts und legen die zu ergreifenden Maßnahmen fest.

Darüber hinaus müssen Sie, wenn Sie beabsichtigen, eine Aufgabe außerhalb des Konzerns (Aufsichtsrat, Mitglied eines Berufsverbandes usw.) anzunehmen oder ein politisches Mandat auszuüben, zunächst Ihre Führungskraft und Ihren Compliance Officer informieren. Diese analysieren das potenzielle Risiko eines Interessenkonflikts.

Auch bestehende familiäre oder persönliche Verbindungen innerhalb Ihrer Führungshierarchie, etwa wenn Sie Führungskraft eines Familienmitglieds sind, müssen Sie Ihrem Betreuer in der Personalabteilung offenlegen. Diese Meldungen werden diskret und vertraulich behandelt.

GESCHENKE UND EINLADUNGEN

Geschenke und Einladungen können in Geschäftsbeziehungen als Gesten der Höflichkeit gelten.

Sie können jedoch auch genutzt werden, um unzulässigen Einfluss auszuüben oder sich einen ungerechtfertigten Vorteil zu verschaffen. **Sie können daher ein Mittel zur Bestechung darstellen und bedürfen besonderer Aufmerksamkeit.**

Die SOCOTEC-Gruppe hat eine Geschenke- und Einladungsrichtlinie eingeführt, um klare Regeln für die Verfahren zur Gewährung und Entgegennahme von Geschenken und Einladungen bereitzustellen.

→ Die Hauptregeln der Geschenke- und Einladungsrichtlinie lauten wie folgt

Geschenke und Einladungen müssen:

- **Vernünftig**
- **Gelegentlich**
- **Außerhalb eines Verhandlungs- oder Ausschreibungszeitraums angeboten oder angenommen werden**

→ Beispiele für verbotene Praktiken

- ✗ Einladung eines (öffentlichen oder privaten) Kunden zu einer Sportveranstaltung während Vertragsverhandlungen laufen.
- ✗ Annehmen eines Geschenke von einem Kunden, der eine Änderung seiner Berichtsergebnisse erreichen möchte.
- ✗ Annehmen einer Einladung oder eines Geschenke von einem Lieferanten, damit dieser von der SOCOTEC-Gruppe ausgewählt wird.
- ✗ Annehmen eines Geschenke oder einer Einladung in exzessiver Höhe.
- ✗ Einladen eines Amtsträgers oder Anbieten von Geschenken, insbesondere im Rahmen von Lobbying-Aktivitäten, damit diese Person eine amtliche Entscheidung zugunsten der SOCOTEC-Gruppe trifft.

→ Das folgende Verfahren ist einzuhalten

Bevor Sie ein Geschenk oder eine Einladung anbieten oder annehmen, **müssen Sie die Geschenke- und Einladungsrichtlinie der Gruppe lesen und einhalten** und sich die folgenden Fragen stellen:

Erfolgt die Einladung oder das Geschenk als Gefälligkeit, im geschäftlich üblichen Umfang oder mit der Absicht, eine Gegenleistung zu erhalten?

Liegt derzeit ein besonderer Kontext vor: laufende Ausschreibung/Beratung der öffentlichen Hand, Vertragsverhandlungen, Antrag auf amtliche Genehmigung?

Wie hoch ist der ungefähre Wert der Einladung oder des Geschenke? Entspricht der Vorgang dem Sinn der Maßnahme?

Wäre es mir peinlich, wenn mein berufliches Umfeld erfährt, dass ich die Einladung oder das Geschenk angenommen oder gegeben habe?

Sind die Einladung oder das Geschenk aufgrund ihres Werts oder ihrer Wiederholung geeignet, meine Unabhängigkeit und Unparteilichkeit zu beeinträchtigen? Würde ich die gleiche Entscheidung treffen, wenn ich die Einladung oder das Geschenk nicht annähme?

Wenn Sie Zweifel haben, welche Maßnahmen Sie ergreifen sollen, müssen Sie Ihre Führungskraft oder Ihren Compliance Officer fragen.

SPENDEN UND SPONSORING

Die SOCOTEC-Gruppe kann beschließen, Spenden zu leisten und Sponsoring-Aktionen durchzuführen, um bestimmte ihrer Werte, insbesondere den der Solidarität, zum Ausdruck zu bringen.

Diese Handlungen sind an sich nicht illegal. **Es ist jedoch wichtig, wachsam zu sein und das bestehende Verfahren zu respektieren, da solche Handlungen als Korruptionsversuche angesehen werden können.**

Spenden: Ein Unternehmen der Gruppe leistet einen Finanz- oder Sachbeitrag an eine Organisation, die einer Sache von öffentlichem Interesse (kulturell, sozial, humanitär usw.) dient, **ohne eine kommerzielle Gegenleistung zu erwarten.**

Sponsoring: Ein Unternehmen der Gruppe leistet einen Finanz- oder Sachbeitrag zu einer Veranstaltung (Seminar, Spiel usw.), um durch die Teilnahme an der Veranstaltung einen **geschäftlichen Nutzen zu erzielen.**

→ Das folgende Verfahren ist einzuhalten

Bevor Sie ein SOCOTEC-Unternehmen in eine Spenden- oder Sponsoring-Aktion einbinden, **müssen Sie die Grundsätze und Modalitäten dieses Vorhabens überprüfen lassen durch:**

- den **Directeur Général** des Unternehmens
- die **Direction Communication Groupe**
- und ihren **Compliance Officer**

→ Beispiele für verbotene Praktiken

- ✗ Teilnahme an einer Spenden- oder Sponsoring-Aktion eines Kunden während eine Ausschreibung läuft oder Vertragsverhandlungen stattfinden.
- ✗ Verschaffen eines persönlichen Vorteils (Interessenkonflikt) durch Spenden oder Sponsoring.
- ✗ Teilnahme an einer Spenden- oder Sponsoring-Aktion zugunsten einer politischen Organisation, einer politischen Partei oder einer politischen Person.



BETRUG IM BERUFSLEBEN

Unter Betrug im Berufsleben versteht man **ein Verhalten einer Arbeitskraft bei der Ausübung ihrer Funktion, das darauf abzielt, eine Person vorsätzlich zu täuschen.**

Das Verhalten des Mitarbeiters kann eine aktive Handlung, aber auch ein Verschweigen oder Unterlassen sein.

Die SOCOTEC-Gruppe duldet kein betrügerisches Verhalten ihrer Mitarbeiter.

➔ **Das folgende Verfahren ist einzuhalten**

Wenn Sie Zweifel hinsichtlich des verlangten Verhaltens haben, müssen Sie sich an Ihre Führungskraft, die Rechtsabteilung oder Ihren Compliance Officer wenden.

Wenn Sie Zeuge eines Betrugs werden, müssen Sie dies entweder direkt auf der Hinweisgeberplattform der Gruppe oder an Ihre Führungskraft, die Rechtsabteilung oder Ihren Compliance Officer melden.

➔ **Beispiele für verbotene Praktiken**

- ✗ | Ändern der Zeichnungsberechtigung und/oder Qualifikation eines Mitwirkenden
- ✗ | Unterzeichnen eines Dokuments anstelle einer anderen Person
- ✗ | Ändern eines Arbeitsberichts, sodass er nicht mehr die Realität widerspiegelt
- ✗ | Erstellen falscher oder fehlerhafter Zertifikate
- ✗ | Teilnahme an einer Aufgabe ohne die erforderliche Qualifikation
- ✗ | Anbringen von Logos einer Akkreditierungsstelle auf einem offiziellen Dokument, ohne akkreditiert zu sein
- ✗ | Fälschen eines Ausbildungsnachweises



FAIRE GESCHÄFTSPRAKTIKEN UND EINHALTUNG DES WETTBEWERBSRECHTS

Die SOCOTEC-Gruppe verpflichtet sich, ihre geschäftlichen Aktivitäten fair und im Einklang mit den geltenden Wettbewerbsgesetzen durchzuführen. Alle wettbewerbswidrigen Praktiken wie unlauterer Wettbewerb, illegale Kartellabsprachen und Missbrauch einer marktbeherrschenden Stellung sind verboten.

Mitarbeiter dürfen sich nicht so verhalten, dass Wettbewerb verhindert oder eingeschränkt wird.

→ Beispiele für verbotene Praktiken:

- ✗ Vereinbarungen über Preisabsprachen oder Marktaufteilung (Kunden, Gebiete) mit einem Konkurrenten.
- ✗ Austauschen sensibler Geschäftsinformationen, z. B. über Preise, mit einem Wettbewerber im Rahmen einer Ausschreibung.
- ✗ Partnerschaft mit einem Konkurrenten mit dem vorrangigen Ziel, die Konkurrenz bei einem Projekt auszuschalten.
- ✗ Einen Konkurrenten öffentlich wegen der Qualität seiner Dienstleistungen, seiner Fähigkeiten oder seiner Preise verunglimpfen.

→ Das folgende Verfahren ist einzuhalten

Die Regeln des Wettbewerbsrechts sind komplex und können von Land zu Land unterschiedlich sein. Aus diesem Grund **bitten wir Sie, sich im Zweifelsfall an die Rechtsabteilung oder Ihren Compliance Officer zu wenden, die Sie beratend unterstützen können.**

Da über die oben genannten verbotenen Praktiken häufig während der Teilnahme an Treffen mit **konkurrierenden Unternehmen oder Berufsverbänden entschieden wird**, müssen Sie bei diesen Treffen besonders wachsam sein. Wenn Sie an Gesprächen teilnehmen, die Ihnen problematisch erscheinen, müssen Sie sich aus den Gesprächen zurückziehen und Ihre Führungskraft und Ihren Compliance Officer informieren.



INTERNATIONALE WIRTSCHAFTSSANKTIONEN

Die SOCOTEC-Gruppe verpflichtet sich zur Einhaltung aller internationalen Vorschriften hinsichtlich internationaler Wirtschaftssanktionen.

Zu diesem Zweck **stellt die SOCOTEC-Gruppe ihren Mitarbeitern eine Liste von Ländern zur Verfügung**, die seitens der europäischen und amerikanischen Behörden Sanktionen und restriktiven Maßnahmen, insbesondere finanzieller oder kommerzieller Art, unterliegen. Diese Liste erhalten Sie im Intranet oder bei Ihrem Compliance Officer.

→ Das folgende Verfahren ist einzuhalten

Sobald ein Projekt einen direkten oder indirekten Bezug zu einem sanktionierten Land hat, müssen Sie sich an den Group Compliance Officer wenden, der Ihnen das weitere Vorgehen mitteilt.

In jedem Fall muss das Commitments and Investments Committee der Gruppe die Transaktion zuvor genehmigen.

→ Beispiel für verbotene Praktiken

-  Beteiligung an einem Projekt, das in einem sanktionierten Land durchgeführt werden soll, ohne vorher den Group Compliance Officer zu konsultieren.
-  Abschließen eines Vertrags mit einem Unternehmen mit Sitz in einem sanktionierten Land, ohne vorher den Group Compliance Officer zu konsultieren.





4 VERANTWORTUNG FÜR SOZIALE FRAGEN UND DIE UMWELT

- Schutz der Menschenrechte und Respekt vor Menschen
- Kampf gegen Diskriminierung und Belästigung
- Gesundheit und Sicherheit
- Umwelt und nachhaltige Entwicklung



Schutz der Menschenrechte und Achtung des Menschen

Der Schutz und die Achtung des Menschen stehen im Mittelpunkt der Anliegen der SOCOTEC-Gruppe.

Die SOCOTEC-Gruppe setzt sich dafür ein, ein Arbeitsumfeld zu schaffen und zu erhalten, das die Menschenrechte und das Arbeitsrecht unabhängig davon respektiert, in welchem Land sie tätig ist.

Die SOCOTEC-Gruppe verpflichtet sich daher, die folgenden geltenden internationalen Standards in ihren Beziehungen zu ihren Mitarbeitern und Partnern zu respektieren und zu fördern:

- Die [Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen](#)
- Die grundlegenden Konventionen der [Internationalen Arbeitsorganisation \(ILO\)](#); insbesondere hinsichtlich Fragen der Zwangsarbeit oder Kinderarbeit
- Die Prinzipien des [Global Compact der Vereinten Nationen](#)

Die Mitarbeiter sind das wichtigste Kapital der SOCOTEC-Gruppe.

Aus diesem Grund implementiert die SOCOTEC-Gruppe eine Personalpolitik, die auf der Würde und fairen Behandlung der Menschen basiert und ihre individuellen Rechte und Freiheiten respektiert.

Kampf gegen Diskriminierung und Belästigung

Vielfalt und Chancengleichheit sind Werte, die SOCOTEC am Herzen liegen und zu denen alle Mitarbeitenden beitragen und die sie unabhängig von ihrem geografischen Standort umsetzen müssen.

Daher kämpft die SOCOTEC-Gruppe entschieden gegen jede Form von Diskriminierung und sanktioniert sie ggf. streng.

Diskriminierung liegt vor, wenn eine oder mehrere Personen aufgrund eines persönlichen Merkmals unterschiedlich und negativ behandelt werden. Dabei kann es sich um die politische oder religiöse Überzeugung, die nationale oder ethnische Herkunft sowie Alter, Geschlecht, sexuelle Orientierung, körperliche Verfassung, Gewerkschaftszugehörigkeit oder Behinderung handeln.

SOCOTEC wacht darüber, dass folgende Verhaltensweisen in unserer Gruppe nicht vorkommen:

- Verhalten, das gegenüber Mitarbeitenden der Gruppe ein einschüchterndes oder beleidigendes Klima schafft
- Verhalten, das geeignet ist, sich negativ auf die Sensibilität anderer auszuwirken, d. h. jede insistierende, gewalttätige oder sexuelle Haltung, insbesondere unter anderem unerwünschter Körperkontakt, Gesten oder Äußerungen, ob schriftlich oder mündlich, sowie jede Weitergabe von anstößigen Bildern

Gegen Mitarbeitenden, die solche Sachverhalte in gutem Glauben melden, dürfen keine Maßnahmen ergriffen werden.

Die SOCOTEC-Gruppe erinnert daran, dass ausschließlich die Fähigkeiten, die Qualität der Arbeit und das Engagement der Mitarbeiter ihre Bewertung und Weiterentwicklung bestimmen dürfen.



Gesundheit und Sicherheit

Die SOCOTEC-Gruppe unterstützt ihre Kunden bei der Prävention und Steuerung von Risiken in den Bereichen Qualität, Gesundheit, Sicherheit und Umwelt.

Gegenüber den Mitarbeitenden verpflichtet sich SOCOTEC, ihnen an allen Standorten oder bei allen Einsätzen ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld mit gleichen Anforderungen unabhängig von ihrem geografischen Standort zu gewährleisten.

Die Gruppe kümmert sich um die Gesundheit und Sicherheit ihrer Mitarbeitenden und sorgt zu diesem Zweck dafür, dass die geltenden Arbeitsschutzgesetze und -vorschriften angewendet werden. Deshalb schult sie ihre Teams in den geltenden Hygiene- und Sicherheitsvorschriften am Arbeitsplatz.

Unsere Positionierung als vertrauenswürdiger Dritter verlangt von uns höhere Ansprüche an Vorbildlichkeit und Leistung in diesen Bereichen.

Umwelt und nachhaltige Entwicklung

Als verantwortungsbewusstes Unternehmen haben wir als Unternehmen mit sozialer Verantwortung Verpflichtungen zu folgenden Themen entwickelt: Umwelt, Soziales, Ethik, Governance und verantwortungsvoller Einkauf.

Für jede dieser Verpflichtungen werden lokale und globale Ziele definiert. Die Überwachung der Ziele und die umgesetzten Aktionspläne werden im jährlich erscheinenden Nachhaltigkeitsbericht detailliert beschrieben und in einem monatlichen Newsletter kommuniziert.

Unsere Maßnahmen zum Schutz der Umwelt und zur nachhaltigen Entwicklung umfassen Folgendes:

- Reduzierung des Energieverbrauchs durch effiziente und sinnvolle Nutzung, insbesondere in unseren Gebäuden und durch die Elektrifizierung des Fuhrparks
- Reduzierung des Papierverbrauchs und effiziente Nutzung der Unternehmensressourcen
- Nachhaltige Beschäftigung durch eine aktive Schulungs- und Qualifizierungspolitik unserer Mitarbeiter zum Erhalt ihrer Beschäftigungsfähigkeit
- Reduzierung der Treibhausgasemissionen durch Aktionspläne
- Reduzierung von Abfällen und systematische Rückgewinnung wiederverwertbarer Abfälle

5 SCHUTZ VON INFORMATIONEN, PERSONENBEZOGENEN DATEN UND DES RUFES DER UNTERNEHMENS- GRUPPE

- Vertrauliche Informationen
- Personenbezogene Daten
- Image und Ruf der Gruppe
- Integrität von Finanzinformationen



Vertrauliche Informationen

Alle nicht öffentlichen Informationen, die sich auf die SOCOTEC-Gruppe beziehen und von Mitarbeitern im Rahmen ihrer Aufgaben gespeichert werden, unterliegen der Geheimhaltung.

Zu den vertraulichen Informationen zählen insbesondere kommerzielle, finanzielle, technische sowie Marketinginformationen, Know-how und geistiges Eigentum der SOCOTEC-Gruppe.

Die Mitarbeiter verpflichten sich, die Vertraulichkeit dieser Informationen zu wahren: Sie dürfen sie nicht an Unbefugte weitergeben und sie nicht an öffentlichen Orten erwähnen, an denen die Vertraulichkeit nicht gewährleistet werden kann.

Alle Mitarbeiter verpflichten sich, die konzerninternen Verfahren zum Schutz von Informationen und insbesondere die Regeln zur IT-Sicherheit zu respektieren. Bei Fragen zur Datensicherheit können Sie sich an Ihren IT-Beauftragten wenden.

Personenbezogene Daten

Sämtliche personenbezogenen Daten von Konzernmitarbeitern und Dritten werden von der SOCOTEC-Gruppe gemäß den geltenden Datenschutzbestimmungen erhoben und verarbeitet.

Personenbezogene Daten sind Informationen, die sich auf eine identifizierte oder identifizierbare natürliche Person beziehen. Dazu können Identifikationsdaten (Telefonnummer, E-Mail-Adresse), berufliche Daten (Position und Funktion), Finanzdaten (Einkommen, Vergütung), geografische Daten (Postanschrift, Geolokalisierung), sensible Daten (Gesundheit, Gewerkschaftszugehörigkeit, religiöse Überzeugungen) usw. gehören.

Die SOCOTEC-Gruppe verpflichtet sich:

- Die betroffenen Personen über die Datenerhebung informieren
- Nur Daten sammeln, die zur Erfüllung ihrer Aufgabe unbedingt erforderlich sind
- Den Zugriff auf Personen zu beschränken, die diese Informationen kennen müssen
- Daten sicher zu speichern
- Die Daten zu löschen oder zu anonymisieren und
- Die Rechte der Personen zu respektieren

Bei Fragen zum Schutz personenbezogener Daten können Sie sich unter der Adresse patrick.grihn@socotec.de an Ihren DSGVO-Ansprechpartner oder den Datenschutzbeauftragten wenden.



Image und Ruf der Gruppe

Angesichts unserer Rolle als vertrauenswürdiger Dritter sind das Image und der Ruf der SOCOTEC-Gruppe strategisches Vermögen, dem alle Mitarbeitenden besondere Aufmerksamkeit widmen müssen.

Dies bedeutet insbesondere, dass die Mitarbeiter:

- Bei der Verwendung von SOCOTEC-Marken/Logos den von der Direction Communication et Marketing der Gruppe veröffentlichte Grafik-Chart respektieren
- Keine Informationen verbreiten, durch die die SOCOTEC-Gruppe verunglimpft könnte, insbesondere in sozialen Netzwerken, Foren, Websites usw
- Jegliche Unklarheit bezüglich persönlicher Meinungen und Aussagen im Namen der Gruppe vermeiden: Beispielsweise sind Bezüge auf die Unternehmensgruppe (E-Mail, Briefkopf usw.) bei der Weitergabe persönlicher Meinungen strikt zu vermeiden

Keine offiziellen Kommunikationen, weder interne noch externe, mündliche oder schriftliche im Namen der SOCOTEC-Gruppe verbreiten, es sei denn, sie wurde von der Direction Communication der Gruppe ordnungsgemäß genehmigt.

Für den Krisenfall verweisen wir auf den verfügbaren Krisenmanagementprozess in Ihrem Intranet oder bei Ihrem Qualitätsbeauftragten.

Integrität von Finanzinformationen

Die Bücher und die Buchhaltung der SOCOTEC-Gruppe müssen vollständig, richtig und zuverlässig sein und in Übereinstimmung mit den geltenden Vorschriften geführt werden.

Alle Finanz- und Buchhaltungsinformationen müssen ordnungsgemäß in den Büchern und der Buchhaltung der SOCOTEC-Gruppe erfasst werden. Ausgaben müssen begründet und nach Treu und Glauben gemäß den internen Verfahren der Gruppe getätigt werden.

So ist es beispielsweise strengstens untersagt, **die Konten des Konzerns zur Verschleierung illegaler Finanztransaktionen oder von Korruptionshandlungen zu nutzen.**

6

MELDESYSTEM DER GRUPPE



Wann sollte eine Meldung erfolgen?

Wenn Sie mit einem nachgewiesenen oder **potenziellen Verstoß gegen Gesetze und Vorschriften oder den Ethikkodex konfrontiert werden**, müssen Sie diesen melden.

Zum Beispiel:

- Verhaltensweisen oder Situationen, die den Regeln des Ethikkodex widersprechen
- Verbrechen oder Vergehen
- Schwerer und offensichtlicher Verstoß gegen Gesetze oder Vorschriften
- Ernsthafte Bedrohung oder Beeinträchtigung des Allgemeininteresses



Wer kann eine Meldung machen?

Alle Mitarbeitenden und Dritten können eine Meldung machen, sofern:

- **In gutem Glauben**
- **Ohne finanzielle Entschädigung**

Wie wird gemeldet?

Die Meldung kann folgendermaßen erfolgen:

- Entweder durch **direkte Kontaktaufnahme** mit ihrem **Compliance Officer**, ihrer **Führungskraft** oder der **Rechtsabteilung**, die den Group Compliance Officer informieren muss.
- Entweder direkt auf der **Meldeplattform der SOCOTEC-Gruppe** unter: <https://alerts.socotec.com/entreprises>

Diese Plattform ist **sicher und vertraulich**. Sie ermöglicht es dem Hinweisgeber, auf Wunsch auch anonym Meldung zu machen.

Wie wird der Hinweisgeber geschützt?

→ Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen, insbesondere disziplinarischer Art

Sofern Hinweisgeber die Voraussetzungen für eine Meldung einhalten, **dürfen keine Vergeltungsmaßnahmen eingeleitet, Sanktionen verhängt und insbesondere keine Disziplinarmaßnahmen ergriffen werden**.

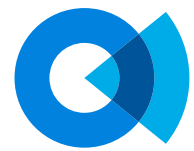
Werden hingegen die Voraussetzungen für eine Meldung einer Warnung nicht eingehalten, insbesondere wenn der Hinweisgeber in böser Absicht handelt, um beispielsweise einem Kollegen Schaden zuzufügen, kann der Hinweisgeber mit Sanktionen belegt und haftet möglicherweise auch.

→ Garantierte Vertraulichkeit

Alle im Rahmen einer Meldung übermittelten Informationen werden vertraulich behandelt: die Identität des Hinweisgebers, die Identität der von der Meldung betroffenen Personen sowie die übermittelten Dokumente oder Informationen.

→ Hinweis

Die Regeln für den Umgang mit einer Meldung werden in der Arbeitsvorschrift der Gruppe für das Meldesystem detailliert beschrieben.



SOCOTEC

Ethikkodex
SOCOTEC-Gruppe
Ausgabe 2025

Kontakt
ethics.committee@socotec.com