



Ihr **Wunsch** Personaldienstleister

# Verhaltenskodex

## Code of Conduct

SOCCO Group GmbH  
Hanns-Klemm-Str. 1  
71034 Böblingen  
Telefon: 07031 / 41 815 0  
Telefax: 07031 / 41 815 33  
E-Mail: [info@socco.de](mailto:info@socco.de)  
Internet: [www.socco.de](http://www.socco.de)

## INHALT

|  |    |
|--|----|
| VORWORT DES GESCHÄFTSFÜHRERS                                 | 3  |
| GELTUNGSBEREICH  | 4  |
| LEGALITÄTSGRUNDSATZ  | 4  |
| GESETZESTREUES VERHALTEN                                     | 4  |
| ROLLE DER FÜHRUNGSKRAFT                                      | 5  |
| VERANTWORTUNG FÜR DAS ANSEHEN DER SOCCO                      | 5  |
| VERHALTEN GEGENÜBER MITARBEITERN                             | 5  |
| KOMMUNIKATION  | 5  |
| VERMEIDUNG VON INTERESSENKONFLIKTEN                          | 6  |
| KAPITALBETEILIGUNG UND NEBENTÄTIGKEIT                        | 6  |
| MITTELBARE EINFLUSSNAHME                                     | 6  |
| BEAUFTRAGUNG VON GESCHÄFTSPARTNERN                           | 6  |
| UMGANG MIT INFORMATIONEN                                     | 7  |
| DATENSCHUTZ  | 7  |
| WETTBEWERBS- UND KARTELLRECHT                                | 7  |
| LIEFERANTEN- UND KUNDENBEZIEHUNGEN                           | 8  |
| KORRUPTION, GESCHENKE UND SONSTIGE ZUWENDUNGEN               | 8  |
| SPENDEN  | 9  |
| ARBEITSSICHERHEIT, GESUNDHEITS-, BRAND-, UND UMWELT-SCHUTZ   | 9  |
| VERHALTEN BEI ZWEIFELSFÄLLEN/MELDUNG VON UNREGELMÄSSIGKEITEN | 9  |
| UMSETZUNG UND ÜBERWACHUNG                                    | 10 |
| SANKTIONEN   | 10 |

## VORWORT DES GESCHÄFTSFÜHRERS

### LIEBE MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER,

bei SOCCO gehört es zur Unternehmenskultur, sich im täglichen Geschäftsleben ethisch korrekt zu verhalten und bestehende Gesetze einzuhalten.

Im vorliegenden SOCCO-Verhaltenskodex haben wir nun erstmals die bestehenden Unternehmensgrundsätze zusammengetragen und nach Themen sortiert. Alle hier aufgeführten Grundsätze sind in ihrer Bedeutung gleichwertig und gültig.

Der SOCCO-Verhaltenskodex gibt Ihnen als Mitarbeiter Orientierung für Ihr tägliches Handeln.

Wir sind davon überzeugt, dass Sie die erfolgreiche Weiterentwicklung der SOCCO-GROUP auch durch die eigenverantwortliche Berücksichtigung der Grundsätze dieses Verhaltenskodex unterstützen. Darüber hinaus ist es die Aufgabe der Führungskräfte auf allen Ebenen, für die Einhaltung der Regeln des Kodex zu sorgen.

Wenn Sie Anregungen und Fragen zum SOCCO-Verhaltenskodex haben, dann können Sie sich gerne an mich persönlich wenden.

Böblingen, 16. August 2011

ERIK BAYER

## GELTUNGSBEREICH

Der Verhaltenskodex von SOCCO kommt in allen Gesellschaften der SOCCO-GROUP zur Anwendung. Bei konzernangehörigen Gesellschaften, die aufgrund der gesellschaftsrechtlichen Gegebenheiten nicht von SOCCO-GROUP allein geführt oder kontrolliert werden (zum Beispiel Joint-Venture-Gesellschaften), setzt sich SOCCO dafür ein, dass der Verhaltenskodex insgesamt zur Anwendung kommt oder dass vergleichbare Verhaltensregeln eingeführt werden.

Falls das lokale Recht an SOCCO-Standorten spezifische Anforderungen stellt, gelten diese; der Verhaltenskodex gilt dann im Übrigen ergänzend.

SOCCO strebt in der Zusammenarbeit mit seinen Geschäftspartnern, insbesondere mit seinen Kunden und Lieferanten, die Anwendung der Grundsätze dieses Verhaltenskodex an.

## LEGALITÄTSGRUNDSATZ

SOCCO und jeder einzelne Mitarbeiter halten sich an Gesetze und interne Regelwerke. Der Verhaltenskodex von SOCCO und die darin festgelegten Verhaltensregeln ethisch korrekten Handelns liegen der gesamten Geschäftstätigkeit des SOCCO-GROUP zugrunde. Die „Begründung“, wonach zum Zwecke erfolgreicher Geschäfte und damit letztlich im Interesse des Unternehmens im Einzelfall das Abweichen von bestehenden Bestimmungen zulässig sei, wird nicht akzeptiert.

## GESETZESTREUES VERHALTEN

Wir vertreten in allen Handlungen, Maßnahmen, Verträgen und sonstigen Vorgängen den Grundsatz der strikten Legalität - unabhängig davon, ob daraus für SOCCO ein Nutzen entsteht oder nicht. Dazu gehören auch die Zahlung geschuldeter Steuern und Abgaben, die rechtzeitige Einholung erforderlicher behördlicher Zustimmungen und die Beachtung von Rechten Dritter.

Jeder Mitarbeiter ist persönlich verantwortlich für die Einhaltung der Gesetze, internen Regelungen und Vorschriften in seinem Arbeitsgebiet. Es ist strikt verboten, Dritte zu einem rechtswidrigen Verhalten aufzufordern, zu ermutigen oder sich wissentlich an einem solchen zu beteiligen.

## **ROLLE DER FÜHRUNGSKRAFT**

Jede Führungskraft hat Vorbildfunktion und ist für die Einhaltung und Umsetzung gesetzlicher Regelungen und dieses Verhaltenskodex in ihrem Verantwortungsbereich verantwortlich. Diese Verantwortung schließt ein, in ihrem Bereich aufgetretene oder vermutete Verstöße zu verfolgen und angemessene disziplinarische Konsequenzen einzuleiten.‘

## **VERANTWORTUNG FÜR DAS ANSEHEN DER SOCCO**

Alle Mitarbeiter haben bei der Erfüllung ihrer Aufgaben auf das Ansehen von SOCCO zu achten.

## **VERHALTEN GEGENÜBER MITARBEITERN**

Wir respektieren und schützen die persönliche Würde jedes Einzelnen. Wir dulden keine Belästigung oder Diskriminierung unserer Mitarbeiter, insbesondere aufgrund von Hautfarbe, Geschlecht, Alter, Staatsangehörigkeit, sozialer Herkunft, Behinderung oder sexueller Ausrichtung. Wir lehnen Kinderarbeit ab, auch bei unseren Geschäftspartnern.

Bei personellen Entscheidungen, wie zum Beispiel Einstellung oder beruflichem Fortkommen, zählen ausschließlich Leistung, Persönlichkeit, Fähigkeit und Eignung. Kein Mitarbeiter wird wegen der Wahrnehmung seiner Rechte benachteiligt. Wir arbeiten gemeinsam entsprechend den gesetzlichen Vorschriften offen und konstruktiv zusammen.

## **KOMMUNIKATION**

Ein guter Informationsfluss ist wesentlich im Umgang mit Kollegen, Mitarbeitern, Kunden oder Lieferanten. Sachlich, korrekt und offen pflegen wir die Diskussion. Wir begegnen unseren Partnern mit Respekt und Toleranz. Wir nehmen uns Zeit für den Austausch der Argumente, wir hören zu, sind offen und leben unsere Werte.

Wir sprechen bei SOCCO nicht übereinander sondern miteinander. Kritik ist immer sachlich, konstruktiv und lösungsorientiert – niemals persönlich.

## **VERMEIDUNG VON INTERESSENKONFLIKTEN**

Geschäftliche Entscheidungen sind frei von persönlichen Interessen und allein im Interesse des Unternehmens zu treffen. Ist ein Interessenkonflikt nicht zu vermeiden, ist dieser der zuständigen Geschäftsleitung unverzüglich offenzulegen.

## **KAPITALBETEILIGUNG UND NEBENTÄTIGKEIT**

Nebentätigkeiten bei Wettbewerbern, Kunden oder Lieferanten sind nur nach vorheriger schriftlicher Zustimmung durch die Geschäftsführung im Einzelfall erlaubt. Für andere Nebentätigkeiten ist die vorherige Zustimmung der Personalabteilung erforderlich. Für Kapitalbeteiligungen bei Wettbewerbern, Kunden oder Lieferanten besteht eine Zustimmungspflicht durch die Geschäftsführung.

## **MITTELBARE EINFLUSSNAHME**

Geschäfte mit Unternehmen, bei denen ein Mitarbeiter, sein (Ehe-)Partner oder nahe Familienangehörige beteiligt oder in leitender Funktion beschäftigt sind, dürfen nur nach vorheriger schriftlicher Zustimmung der zuständigen Geschäftsführung vorgenommen werden, sofern der Mitarbeiter auf die Geschäftsbeziehung Einfluss nehmen kann und dadurch die Möglichkeit eines Interessenkonflikts besteht.

## **BEAUFTRAGUNG VON GESCHÄFTSPARTNERN**

Mitarbeiter dürfen einen Geschäftspartner von SOCCO für private Zwecke nur nach vorheriger schriftlicher Zustimmung der Geschäftsleitung in Anspruch nehmen, soweit sie geschäftlich unmittelbar mit der Vergabe oder Abwicklung von Aufträgen befasst sind und dadurch die Möglichkeit eines Interessenkonflikts besteht. Allgemein angebotene Waren oder Leistungen sind hiervon ausgenommen.

## UMGANG MIT INFORMATIONEN

Der Schutz von Informationen gemäß ihrem Wert für das Unternehmen ist zu gewährleisten. Hierzu zählt, vertrauliche Informationen jeglicher Art geheim zu halten. Diese Verpflichtung besteht auch über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus. Bei der Weitergabe von Informationen ist der Grundsatz der geschäftlichen Notwendigkeit einzuhalten. Die Pflicht zur Geheimhaltung ist auch mit unseren Geschäftspartnern vertraglich zu vereinbaren.

## DATENSCHUTZ

Der Schutz der Privatsphäre bei der Verwendung persönlicher Daten ist unter Berücksichtigung geltender gesetzlicher Anforderungen in allen Geschäftsprozessen zu gewährleisten. Personenbezogene Daten der Mitarbeiter und Geschäftspartner von SOCCO werden nur nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen erhoben, verarbeitet und genutzt. Von Geschäftspartnern übergebene geheimhaltungsbedürftige Informationen werden vertraulich behandelt und nur für den vereinbarten Zweck verwendet. Umgekehrt vertraut auch SOCCO darauf, dass mit anvertrauten SOCCO-Unterlagen sorgfältig umgegangen wird. Getroffene Verpflichtungen oder Vereinbarungen zu besonderer Geheimhaltung werden jederzeit beachtet.

SOCCO sorgt für geeignete Maßnahmen, um den Schutz von geheimhaltungsbedürftigen Informationen zu gewährleisten. Bei der technischen Absicherung vor unberechtigtem Zugriff ist ein angemessener Standard einzuhalten, der dem Stand der Technik entspricht.

## WETTBEWERBS- UND KARTELLRECHT

Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, die Regeln fairen Wettbewerbs im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften einzuhalten. Unzulässig sind unter Wettbewerbern insbesondere Gebiets- oder Kundenaufteilungen, Absprachen oder Informationsaustausch zu Preisen/Preisbestandteilen, Lieferbeziehungen und deren Konditionen sowie zu Kapazitäten oder zum Angebotsverhalten; das Gleiche gilt für den Informationsaustausch über Marktstrategien und Beteiligungsstrategien.

Nicht nur diesbezügliche schriftliche Verträge, auch mündliche Absprachen oder stillschweigendes, bewusstes Parallelverhalten sind grundsätzlich nicht erlaubt.

## LIEFERANTEN- UND KUNDENBEZIEHUNGEN

Vereinbarungen mit Kunden und Lieferanten sind vollständig und eindeutig zu treffen sowie einschließlich nachträglicher Änderungen und Ergänzungen zu dokumentieren. Dies trifft auch auf Regelungen wie zum Beispiel die Zahlung von Boni zu.

Die internen Regelungen zur Anwendung doppelter Kontrolle („Vier-Augen-Prinzip“) sowie zur Trennung von Handlungs- und Überprüfungsfunktionen sind von allen Mitarbeitern strikt einzuhalten.

Lieferanten sind allein auf wettbewerblicher Basis auszuwählen nach Abgleich von Preis, Qualität, Leistung und Eignung der angebotenen Produkte oder Dienstleistungen.

## KORRUPTION, GESCHENKE UND SONSTIGE ZUWENDUNGEN

Mitarbeiter, die sich in unlauterer Weise von Kunden oder Lieferanten beeinflussen lassen oder versuchen, diese in unlauterer Weise zu beeinflussen, werden – ungeachtet strafrechtlicher Konsequenzen – disziplinarisch zur Verantwortung gezogen.

Versuche von Lieferanten oder Kunden, Mitarbeiter in ihrer Entscheidung unlauter zu beeinflussen, sind der zuständigen Geschäftsleitung anzuzeigen.

Bei Annahme und Vergabe von Geschenken und sonstigen Zuwendungen (zum Beispiel Teilnahme an Veranstaltungen ohne direkten geschäftlichen Bezug) einschließlich Einladungen (von und an Lieferanten oder Kunden) ist äußerst restriktiv zu verfahren. Deren finanzieller Rahmen ist so zu bemessen, dass ihre Annahme vom Empfänger nicht verheimlicht werden muss und ihn nicht in eine verpflichtende Abhängigkeit bringt. In Zweifelsfällen ist die schriftliche Zustimmung der zuständigen Geschäftsleitung einzuholen.

Provisionen und Vergütungen, die an Vertragshändler, Vertreter oder Berater gezahlt werden, müssen in einem angemessenen und vertretbaren Verhältnis zu deren Tätigkeit stehen. Es dürfen keine Leistungen vereinbart werden, bei denen anzunehmen ist, dass sie ganz oder teilweise zur Zahlung von Bestechungsgeldern bestimmt sind. Für den Fall von Bestechung und Bestechlichkeit ist vertraglich ein Recht zur fristlosen Vertragskündigung zu vereinbaren.

## **SPENDEN**

Spenden werden nur nach vorheriger Zustimmung der Geschäftsführung getätigt. Der Empfänger der Spende und deren konkrete Verwendung durch den Empfänger müssen bekannt und nachvollziehbar sein. Bei der Vergabe solcher Spenden ist der Grundsatz uneigennützigens Handelns zu beachten und von einem Sponsoring klar zu differenzieren.

## **ARBEITSSICHERHEIT, GESUNDHEITS-, BRAND-, UND UMWELTSCHUTZ**

Es ist Aufgabe aller Mitarbeiter, Gefährdungen für Menschen und Umwelt zu vermeiden, Einwirkungen auf die Umwelt gering zu halten. SOCCO strebt an allen Standorten eine Verringerung von Energie-, Material- und Ressourcenverbrauch und damit nachhaltiges Wirtschaften an, was zu einem langfristigen Unternehmenserfolg beiträgt. Die Einhaltung der Gesetze zum Schutz der Umwelt ist selbstverständlich.

SOCCO setzt sich für die Gestaltung einer sicheren, geschützten und gesunden Arbeitsumgebung ein. Sicherheitsvorschriften und -praktiken werden eingehalten. Prozesse, Betriebsstätten und -mittel müssen den gesetzlichen und internen Vorgaben zu Arbeitssicherheit sowie Gesundheits-, Brand- und Umweltschutz entsprechen.

## **VERHALTEN BEI ZWEIFELSFÄLLEN/MELDUNG VON UNREGELMÄSSIGKEITEN**

Jedem Mitarbeiter steht bei Fragen und Unklarheiten der Weg zu seiner Führungskraft oder der Geschäftsführung.

Sollten einem Mitarbeiter Vorkommnisse zur Kenntnis gelangen, die gegen geltendes Recht oder interne Regelungen verstoßen oder den Anschein eines Verstoßes wecken, stehen verschiedene Meldewege offen. Der Mitarbeiter kann sich an seinen Vorgesetzten oder Compliance-Beauftragten wenden, der die notwendigen Schritte in die Wege leitet. Eine solche Meldung kann gegebenenfalls anonym erfolgen. Die Hinweise werden untersucht und soweit erforderlich, werden Abhilfemaßnahmen ergriffen.

Die Anliegen, Bedenken und Fragen im Zusammenhang mit dem Verhaltenskodex werden ernst genommen sowie vertraulich und zügig behandelt.

## UMSETZUNG UND ÜBERWACHUNG

Die vorliegenden Verhaltensregeln sind zentraler Bestandteil der gelebten SOCCO-Werte. Die unternehmensweite und einheitliche Einhaltung dieser Prinzipien ist unverzichtbar – jeder Mitarbeiter ist dafür verantwortlich.

Die Führungskräfte sind dazu verpflichtet, ihren Verantwortungsbereich so zu gestalten, dass die Einhaltung dieses Verhaltenskodex sichergestellt wird. Die Geschäftsführung behält sich dennoch das Recht vor, Bereiche oder Geschäftseinheiten durch von ihr benannte Personen oder Institutionen auf die Einhaltung der entsprechenden Regelungen zu prüfen, soweit dem nicht gesetzliche oder innerbetrieblich vereinbarte Regelungen entgegenstehen. Solche Prüfungen können sowohl angemeldet als auch unangemeldet erfolgen. Gesellschafter besitzen die gleichen Prüfungsrechte.

## SANKTIONEN

Werden Verstöße gegen Gesetze, interne Regelungen oder Grundsätze dieses Verhaltenskodex aufgedeckt, werden bei vorsätzlichen Handlungen – ungeachtet strafrechtlicher Sanktionen – disziplinarische Konsequenzen ergriffen. Dies geschieht ungeachtet der Stellung des Verursachers innerhalb des Unternehmens.