



**Unternehmensleitlinien.**  
**Code of Conduct.**



# Inhaltsverzeichnis

<b>Vorwort</b>	<b>4</b>
<b>1 Grundsätze</b>	<b>5</b>
1.1 Achtung der Menschenrechte, Grundrechte	5
1.2 Diskriminierungsverbot	5
1.3 Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit	5
<b>2. Zusammenarbeit, Umgang mit Geschäftspartnern und Dritten</b>	<b>5</b>
2.1 Korruptionsbekämpfung, Vermeidung von Interessenkonflikten	5
2.2 Fairer Wettbewerb, Beachtung des Kartell- und Wettbewerbsrechts	6
2.3 Spenden und Sponsoring	6
2.4 Beachtung durch Partner	6
<b>3. Gesundheitsschutz und Sicherheit</b>	<b>6</b>
<b>4. Umweltschutz</b>	<b>7</b>
<b>5. Kommunikation, Öffentlichkeitsarbeit (PR), Schulungen</b>	<b>7</b>
<b>6. Schutz von Unternehmenseigentum, Umgang mit Informationen, Datenschutz</b>	<b>7</b>
<b>7. Konsequenzen bei Verstößen</b>	<b>7</b>

# Vorwort

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

es ist Schöck Tradition, unternehmerisches Handeln sowie technische Spitzenleistungen mit hohen ethischen Grundsätzen zu verbinden.

Die Reputation von Schöck, die technische, wirtschaftliche und soziale Kompetenz, sowie die Integrität aller in unseren Unternehmen Beschäftigten ist unser Kapital. Diese Werte müssen für uns alle höchsten Rang haben, sie sind zu schützen.

Als zunehmend internationales Unternehmen müssen wir die jeweiligen nationalen Regeln beachten, uns aber zugleich an global gültigen Standards (Menschenrechte, Regeln zur Korruptionsbekämpfung etc.) orientieren. Hieraus sind die nachfolgenden Unternehmensleitlinien abgeleitet, für deren Beachtung wir alle verantwortlich sind. Insbesondere Führungsfunktionen rechtfertigen sich maßgeblich durch das Ausfüllen einer Vertrauens- und Vorbildfunktion. Neben den jeweiligen Vorgesetzten steht für das Verständnis und in Zweifelsfällen der Leiter Compliance unterstützend und beratend zur Verfügung.

Die Unternehmensleitlinien sollen Auskunft darüber geben, welche Handlungen im täglichen Geschäftsverkehr ge- bzw. verboten sind.

Kein Geschäftsabschluss ist es wert, das Vertrauen in unsere Integrität zu erschüttern und unsere Reputation zu gefährden.

Baden-Baden, Oktober 2013



Alfons Hörmann  
Vorsitzender des Aufsichtsrates



Nikolaus Wild  
Vorsitzender des Vorstandes

# 1. Grundsätze

Diese Unternehmensleitlinien finden in Ergänzung der bereits gültigen „Werte und Handlungsleitlinien“ Anwendung und dienen zugleich als Basis für weitere interne Richtlinien, insbesondere den „Verhaltenskodex: Befolgung der Gesetze und Schöck-Regeln“ (Compliance-Richtlinie).

Ziel ist es, eine weitere Orientierung zur Anwendung der **Unternehmensleitlinien**, der jeweiligen nationalen Vorschriften sowie der sonstigen Regelungen der Schöck-Unternehmensgruppe zu schaffen. Für deren Beachtung ist jeder Mitarbeiter eigenverantwortlich. In Zweifelsfragen hat er seinen Vorgesetzten zu beteiligen. Der zuständige Compliance-Officer vor Ort steht ebenfalls beratend zur Verfügung. Es werden außerdem wiederkehrende Schulungsveranstaltungen über die relevanten Themenbereiche und insoweit zu beachtenden Vorschriften durchgeführt.

Bei Bekanntwerden konkreter oder drohender Verstöße gegen ethische, gesetzliche oder Schöck-interne Regeln und Grundsätze ist der jeweilige Vorgesetzte und/oder der Leiter Compliance bzw. der Compliance-Officer vor Ort zu informieren.

Der Leiter Compliance und die Compliance-Officer haben Hinweise auf Verstöße streng vertraulich zu behandeln und eine objektive Aufklärung der Vorkommnisse zu gewährleisten.

Keinem Mitarbeiter darf aus der Einhaltung von Recht, Gesetz oder Schöck-Regeln ein Nachteil erwachsen.

## 1.1 Achtung der Menschenrechte, Grundrechte

Schöck respektiert die international anerkannten Menschenrechte und setzt sich für deren Einhaltung ein. Gleiches gilt für die Beachtung der Schutzrechte nach den jeweiligen nationalen Rechtsordnungen.

## 1.2 Diskriminierungsverbot

In der Vielfalt der Mitarbeiter liegt ein hohes Potential. Daher beschäftigt Schöck aus Überzeugung Mitarbeiter unterschiedlicher Herkunft und Erfahrung. Alle Mitarbeiter sind dazu aufgerufen, eine Atmosphäre des respektvollen Miteinander zu fördern und Diskriminierungen aus Gründen der Rasse oder ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Weltanschauung oder Religion, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität entgegenzutreten.

## 1.3 Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit

Kinderarbeit sowie jegliche Ausbeutung von Kindern, Jugendlichen sowie anderen Arbeitnehmern wird nicht toleriert. Das Mindestalter für eine Erwerbstätigkeit bei Schöck darf nicht unter dem Alter liegen, in dem die Schulpflicht endet, keinesfalls unter 15 Jahren.

Schöck lehnt sämtliche Formen von Zwangsarbeit ab. Kein Mitarbeiter darf direkt oder indirekt durch Gewalt und/oder Einschüchterung zur Arbeit gezwungen werden.

# 2. Zusammenarbeit, Umgang mit Geschäftspartnern und Dritten

## 2.1 Korruptionsbekämpfung, Vermeidung von Interessenkonflikten

Alle Mitarbeiter haben Situationen zu vermeiden, in denen ihre persönlichen oder finanziellen Interessen mit denen von Schöck in Konflikt geraten können. Insbesondere ist es untersagt, sich an den Unternehmen von Wettbewerbern, Lieferanten oder Kunden zu beteiligen oder private Geschäftsbeziehungen mit ihnen einzugehen, wenn dies zu einem Interessenkonflikt führen kann. Ein solcher Konflikt ist immer dann anzunehmen, wenn Art und Umfang einer Beteiligung dazu

geeignet sind, Handlungen in Ausübung der Tätigkeit bei Schöck zu beeinflussen.

Interessenkonflikte können sich auch aus geschäftlichen Beziehungen zu Freunden und Verwandten ergeben. Um einen potentiellen Interessen- oder Loyalitätskonflikt auszuschließen, ist der unmittelbare Vorgesetzte bzw. der Compliance-Officer zuvor zu beteiligen.

Kein Mitarbeiter darf persönliche Geschenke oder Vorteile, die sich aus Geschäftsbeziehungen von Schöck

ergeben, anbieten oder annehmen, bei denen bei vernünftiger Betrachtung davon auszugehen ist, dass sie geschäftliche Entscheidungen oder Transaktionen beeinflussen können.\*

Die Annahme/Abgabe von Geld ist generell untersagt. Dies gilt gegenüber Amtsträgern wie gegenüber Mitarbeitern privater Unternehmen.

Einladungen zu Geschäftsessen müssen sich in den Grenzen üblicher Gastfreundschaft halten.

Im Zusammenhang mit Geschäftstätigkeiten jeglicher Art darf kein Mitarbeiter Geschäftspartnern, deren Mitarbeitern oder sonstigen Dritten unzulässige Vorteile anbieten, verschaffen oder den Versuch dazu unternehmen. Davon ist insbesondere dann auszugehen, wenn Art und Umfang dieses Vorteils dazu geeignet sind, Handlungen und Entscheidungen des Empfängers unzulässig zu beeinflussen. Besondere Zurückhaltung ist bei Amtsträgern und öffentlichen Angestellten geboten. Hier ist im Zweifel der Rat des Compliance-Officer einzuholen.

Dritte (Berater, Makler, Sponsoren etc.) dürfen nicht zur Umgehung dieser Regeln genutzt werden. Bei Zuwiderhandlungen ist mit erheblichen arbeits-, straf- oder ordnungsrechtlichen Konsequenzen oder mit erheblichen Schadenersatzforderungen von Schöck oder Dritter zu rechnen.

## **2.2 Fairer Wettbewerb, Beachtung des Kartell- und Wettbewerbsrechts**

Schöck ist einem fairen und offenen Wettbewerb verpflichtet. Unsere Gesellschaften, deren Geschäftslei-

tungen und Mitarbeiter dürfen sich nicht auf rechtswidrige oder sogar strafrechtlich relevante Praktiken einlassen. Dies gilt vor allem für rechtswidrige Absprachen, die den Wettbewerb ausschließen, beschränken oder verzerren können. Insoweit sind sowohl die jeweils einschlägigen nationalen Vorschriften als auch die internen Regelungen der Schöck Gruppe, vor allem der „Verhaltenskodex: Befolgung der Gesetze und Schöck-Regeln“ (Compliance-Richtlinie), zu beachten.

## **2.3 Spenden und Sponsoring**

Schöck leistet keine direkten oder indirekten Spenden an politische Organisationen, Parteien oder einzelne Politiker. Jede Ausnahme von dieser Regel ist zuvor mit dem Vorstand und/oder dem Leiter Compliance abzustimmen.

Sponsoring und Spenden zugunsten anderer, nicht politischer Empfänger, dürfen nicht zur Umgehung der Regelungen dieser Leitlinien genutzt werden.

## **2.4 Beachtung durch Partner**

Wir sind unseren Kunden und Lieferanten stets ein verlässlicher Partner, die Zusammenarbeit basiert auf Vertrauen und Fairness. Dabei streben wir ein langfristiges partnerschaftliches Verhältnis an. Wir legen daher darauf Wert, dass unsere Geschäftspartner, unsere Kunden und Lieferanten die hier formulierten Prinzipien gleichermaßen beachten.

# **3. Gesundheitsschutz und Sicherheit**

Alle Schöck-Mitarbeiter haben für ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld zu sorgen. Die strikte Einhaltung insbesondere der Sicherheitsvorschriften sowie berufsgenossenschaftlicher Regelungen ist hier zu unverzichtbar. Alle Mitarbeiter sind verpflichtet,

Verstöße gegen Sicherheitsvorschriften umgehend dem Vorgesetzten und/oder dem Sicherheitsbeauftragten zu melden. Etwaige Missstände sind unverzüglich abzustellen.

---

\* kleinere Zuwendungen, die außer Betracht bleiben, sind nach Art und Umfang bzw. Wert definiert, z.B. in der Reisekosten-Richtlinie!

## 4. Umweltschutz

Schöck ist sich der ökologischen Auswirkungen seiner Geschäftstätigkeit bewusst und verpflichtet sich, den Boden, das Wasser, die Luft und die biologische Vielfalt zu schützen. Alle Mitarbeiter haben dem Entstehen schädlicher Umwelteinwirkungen bei der Erfüllung ihrer Aufgaben durch vermeidende, verminderte Maß-

nahmen im Sinne eines nachhaltigen Wirtschaftens vorzubeugen und sorgsam mit natürlichen Ressourcen umzugehen. Alle einschlägigen gesetzlichen und behördlichen Vorgaben sind strikt einzuhalten. Verursachte Umweltschäden sind umgehend dem Vorgesetzten und/oder der Geschäftsleitung zu melden.

## 5. Kommunikation, Öffentlichkeitsarbeit (PR), Schulungen

Mitarbeiter, Geschäftspartner, Anteilseigner, Medien und die Öffentlichkeit informieren wir möglichst offen und transparent über Entwicklungen in unseren Unternehmen. Basis dafür ist eine einheitliche und abgestimmte Kommunikationspolitik. Dies gilt auch in Fällen, in denen das Unternehmen mit dem Vorwurf erheblicher Verstöße gegen die hier beschriebenen Prinzipien konfrontiert wird. Um bei den Mitarbeitern ein tiefes Verständnis und Bewusstsein für die

Notwendigkeit dieser Regeln sowie die mit Verstößen verbundenen Risiken zu wecken bzw. zu verstärken, werden wiederkehrende praxisgerechte Schulungen durchgeführt. Dies gilt insbesondere für Schwerpunkte des „Verhaltenskodex: Befolgung der Gesetze und Schöck-Regeln“ (Compliance-Richtlinie), hier vor allem der Korruptionsbekämpfung und der Beachtung des Kartell- und Wettbewerbsrechts.

## 6. Schutz von Unternehmenseigentum, Umgang mit Informationen, Datenschutz

Alle Schöck-Mitarbeiter gehen sorgsam und verantwortlich mit dem Unternehmenseigentum um. Hierzu zählen insbesondere das betriebliche Know-How, Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse, Erfindungen und Gegenstände gewerblicher Schutzrechte, wie der Umgang mit Büroeinrichtungen, Arbeitsmitteln und Firmenfahrzeugen.

Jeder Schöck-Mitarbeiter ist verpflichtet, für das Unternehmen wesentliche Informationen, die ihm im Rahmen seiner betrieblichen Tätigkeit oder in sonstiger Weise bekannt geworden sind, geheim zu halten und

in Zweifelsfällen den Vorgesetzten oder den Compliance-Officer zu informieren.

Unabhängig davon, ob und in welchem Umfang personenbezogene Daten nach dem jeweiligen nationalen Recht geschützt sind, gilt das Verbot, die im Zusammenhang mit der Tätigkeit für Schöck erhaltenen personenbezogenen Daten für andere Zwecke zu nutzen. Dies gilt auch für Daten und Informationen, die sich auf Partnerunternehmen beziehen und einer besonderen Geheimhaltungsverpflichtung unterliegen.

## 7. Konsequenzen bei Verstößen

Die Einhaltung dieser Leitlinien ist für alle Mitarbeiter zwingend, Verstöße werden -unabhängig von der gesetzlichen Situation im jeweiligen Land- disziplinarisch

geahndet und können darüber hinaus Schadenersatzansprüche und strafrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.

