



**Verhaltenskodex & Compliance-Richtlinie.**  
**Einhaltung der Gesetze und Schöck-Regeln.**



# Inhaltsverzeichnis

<b>Vorbemerkung</b>	<b>4</b>
<b>I. Grundsätze der Firmenethik</b>	<b>4</b>
<b>II. Leitsätze für Mitarbeiter</b>	<b>5</b>
1. Korrekter Umgang mit Geschäftspartnern und Behörden, Anti-Korruption	5 6
2. Vermeidung von Interessenkonflikten	6
3. Einhaltung des Wettbewerbsrechts	6
4. Vielfalt, Chancengleichheit und Toleranz (Diskriminierungsverbot)	6
5. Aus- und Fortbildung	7
<b>III. Einhaltung der Compliance-Richtlinie</b>	<b>7</b>

# Vorbemerkung

Im Jahre 2009 trat für die Schöck Gruppe eine Compliance-Richtlinie in Kraft, die Hinweise und Vorschriften für regelkonformes Verhalten enthält. Diese Richtlinie wurde nunmehr modifiziert und weiterentwickelt, die darin jetzt enthaltenen Grundsätze und Verhaltensleitlinien ersetzen die damalige Richtlinie, treten ab dem 01.10.2013 in Kraft und gelten für alle Unternehmen der Schöck Gruppe weltweit, für die Geschäftsleitungen und Mitarbeiter.



Im Laufe des Jahres werden in den Unternehmen der Schöck Gruppe Compliance-Beauftragte („Compliance Officer“) benannt, die ab diesem Zeitpunkt unmittelbar Ansprechpartner des Leiters Compliance der Schöck Gruppe und in dieser Funktion ihm zugeordnet sein werden.

Diese Richtlinie soll als Orientierungshilfe dienen, insbesondere in den Bereichen des wettbewerbskonformen Verhaltens und der Korruptionsbekämpfung. Insofern orientiert sie sich an internationalen Standards, kann jedoch rechtliche Beratungen im Einzelfall nicht ersetzen. In Zweifelsfällen ist der örtliche Compliance-Officer oder der Leiter Compliance der Schöck Gruppe zu beteiligen. Dies gilt auch für erkannte oder sich abzeichnende Verstöße gegen die hier getroffenen Regelungen oder die ebenfalls für die gesamte Schöck Gruppe geltenden Bestimmungen der Unternehmensleitlinien („Code of Conduct“).

Das Unternehmen ist in diesen sensiblen Bereichen auf die Unterstützung und Kooperation aller Mitarbeiter angewiesen. Keinem Mitarbeiter entstehen aus der Preisgabe von Informationen Nachteile. Ziel ist es vielmehr, zu einem gemeinsamen Verständnis und einer Kommunikationskultur zu kommen bzw. diese zu stärken, um Fehlentwicklungen sowohl im Interesse der jeweils beteiligten Mitarbeiter als auch der Schöck-Unternehmen insgesamt frühzeitig erkennen und existenzgefährdenden Schäden an der Reputation oder am Vermögen von Schöck vorbeugen zu können. In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass Verstöße im Bereich des Wettbewerbsrechts oder gegen Anti-Korruptionsbestimmungen international erhebliche Strafen für den Einzelnen oder das Unternehmen bedeuten können. Die Höhe der materiellen Schäden und Ersatzansprüche Dritter kann ein bestandsgefährdendes Risiko darstellen.

## I. Grundsätze der Firmenethik

1. Bei allen geschäftlichen Entscheidungen und Handlungen sind die einschlägigen Gesetze und sonstigen maßgeblichen Bestimmungen im In- und Ausland, die Unternehmensleitlinien (Code of Conduct) der Schöck Gruppe, sowie die sonstigen gruppenweiten Richtlinien zu beachten. Eine stabile geschäftliche Entwicklung und Zusammenarbeit zum Nutzen aller kann es nur bei strikter Einhaltung der rechtlich relevanten Bestimmungen und bei einem fairen Wettbewerb geben. Verstöße gegen das Wettbewerbsrecht, Korruption und sonstiges illegales Verhalten sind nicht akzeptabel, sie verzerren den Wettbewerb und führen zu Reputationsverlust, sie sind geeignet, das Vertrauen insbesondere

von Kunden und Lieferanten in die Integrität des Unternehmens zu zerstören.



2. Die Geschäftsleitungen und Vorgesetzten tragen dafür Sorge, dass die oben genannten Bestimmungen bekannt gemacht und befolgt werden. Dies gilt insbesondere für die Schaffung von Rahmenbedingungen zur Vermeidung von Wettbewerbsverstößen und in der Korruptionsbekämpfung. Alle Vorstände, Geschäftsleitungen und Mitarbeiter sind daher insbesondere zur Beachtung der Regelungen dieser Compliance-Richtlinie verpflichtet.

3. Aufsichtsrat, Vorstand sowie die Geschäftsleitungen der Schöck Gruppe bekennen sich ausdrücklich dazu, wettbewerbswidriges und korruptes Verhalten sowie sonstige erheblichen Rechtsverstöße mit negativen Auswirkungen auf das Unternehmen konsequent zu bekämpfen.

## II. Leitsätze für Mitarbeiter

### 1. Korrekter Umgang mit Geschäftspartnern und Behörden, Anti-Korruption

Jegliches Verhalten, das bereits den Verdacht von Korruption hervorrufen kann, ist zu unterlassen.

Mitarbeiter der Schöck Gruppe dürfen Mitarbeitern der öffentlichen Verwaltung, Mitarbeitern anderer Unternehmen und sonstigen Dritten im Zusammenhang mit dienstlichen Tätigkeiten keine persönlichen Vorteile oder Geschenke anbieten oder gewähren, fordern oder annehmen. Dieses Verbot gilt auch, wenn eine Entscheidung des betreffenden Dritten oder die Entscheidung des Mitarbeiters auch ohne die Gewährung bzw. die Annahme des Vorteils gleich ausgefallen wäre. Es ist bereits zu vermeiden, dass der Anschein entstehen kann, eine Entscheidung würde durch Zuwendungen beeinflusst.

#### Ausnahmen bestehen:

- ▶ für Einladungen zu Geschäftsessen, die sich im üblichen und angemessenen Rahmen halten,
- ▶ Einladungen zu allgemein üblichen Anlässen (Richtfeste, Einweihungen, Kundenveranstaltungen u.ä.),
- ▶ kleine Gastgeschenke (Blumen etc.)

soweit diese nach Art und Umfang durch allgemeine Richtlinien oder durch Einzelfallgenehmigungen über die zuständigen Vorgesetzten bzw. Geschäftsleitungen zulässig sind.

Das Anbieten, Gewähren, Fordern oder Annehmen von Barzahlungen ist generell und ausnahmslos verboten. Benzin- und Warengutscheine, die auf einen bestimm-

ten Höchstbetrag lauten, stehen Barzahlungen gleich und sind daher ebenfalls verboten.

Die Entgegennahme jeder über die Ausnahmen hinausgehenden Zuwendung ist unverzüglich dem Vorgesetzten bzw. der Geschäftsleitung anzuzeigen, diese entscheiden über die weitere Verwendung.

Im Falle von Unsicherheit, ob ein Verhalten verboten ist oder nicht, ist der Compliance Officer bzw. Leiter Compliance zu kontaktieren. Im Zweifelsfall ist das Anbieten, Gewähren, Fordern und Annehmen eines Vorteils zu unterlassen.



Versuche Dritter, Mitarbeiter in ihrer Entscheidung unlauter zu beeinflussen, werden nicht geduldet; sie sind dem Vorgesetzten bzw. der Geschäftsleitung anzuzeigen.



## 2. Vermeidung von Interessenkonflikten

Im Rahmen von geschäftlichen Beziehungen zu Dritten zählen ausschließlich sachliche Kriterien. Geschäftliche Beziehungen (Auftragsverhältnisse, Beratungstätigkeiten, Beschäftigungsverhältnisse, etc.) zu Verwandten, Lebensgefährten oder vergleichbar nahestehenden Personen sind grundsätzlich untersagt. Gleiches gilt für geschäftliche Beziehungen zu Firmen, an denen Verwandte, Lebensgefährte oder vergleichbar nahestehende Personen unmittelbar oder mittelbar beteiligt sind. Eine Ausnahme gilt nur dann, wenn vor Aufnahme der geschäftlichen Beziehung die schriftliche Zustimmung der Geschäftsleitung eingeholt wurde.

## 3. Einhaltung des Wettbewerbsrechts

Das Wettbewerbsrecht wird weltweit zunehmend reglementiert, es existieren vielfältige landesspezifische Regelungen und Verfahrensvorschriften für immer mehr nationale sowie zwischenstaatliche Kartellbehörden.



den. Mit Blick auf diese Vielfalt und die hierdurch ggf. verursachte Unsicherheit darüber, ob ein Verhalten mit dem geltenden Recht und/oder dieser Compliance-Richtlinie im Einklang steht, ist die jeweilige Geschäftsleitung, der örtliche Compliance-Officer bzw. der Leiter Compliance zu informieren. Ein Verhalten, bei dem Unsicherheit im Hinblick auf einen möglichen Gesetzesverstoß besteht, ist zu unterlassen. Sämtliche Erklärungen gegenüber Dritten, die wettbewerbsrechtliche Konsequenzen für die Schöck Gruppe haben könnten, sind vor ihrer Abgabe ebenso in beschriebener Art und Weise abzustimmen.

Die Mitarbeiter der Schöck Gruppe beachten die einschlägigen wettbewerbsrechtlichen Bestimmungen. Eine im Einzelfall gegebenenfalls anzunehmende

marktbeherrschende Stellung darf vor allem gegenüber Kunden, Lieferanten und Wettbewerbern nicht missbraucht oder ausgenutzt werden. Das gilt vor allem für das Verbot horizontaler Absprachen mit Wettbewerbern, die zu einer spürbaren Einschränkung des Wettbewerbes führen können. Hierzu zählen Preis- und Gebietsabsprachen, Absprachen über Marktanteile, Produktions- oder Kapazitätsabsprachen sowie die Aufteilung von Kunden bzw. Aufträgen.

Das Verbot gilt auch für bestimmte vertikale Absprachen mit Kunden, Händlern oder Lieferanten. Hierunter fallen z.B. Preisbindungen, langfristige Exklusivitätsvereinbarungen, Ausschließlichkeitsbindungen oder Gesamtbedarfsdeckungsverpflichtungen, deren Wirksamkeit im Einzelfall rechtlich zu prüfen ist.

Es ist verboten, bei Kontakten mit Wettbewerbern, z.B. im Rahmen von Verbandstätigkeiten, Informationen auszutauschen oder Absprachen, insbesondere über Produkte, Preise, Marktanteile und Kundendaten, zu treffen, sowie sonstige vertrauliche oder gesetzlich geschützte Inhalte zu offenbaren. Zulässig ist die gemeinsame Interessenvertretung in Gesetzgebungsverfahren bzw. bei der Erarbeitung technischer Standards.

## 4. Vielfalt, Chancengleichheit und Toleranz (Diskriminierungsverbot)

Schöck steht für Vielfalt, Chancengleichheit und Toleranz. Unmittelbare und/oder mittelbare Diskriminierungen sind verboten, insbesondere wegen der ethnischen Herkunft, der Religion und Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Identität oder des Geschlechts.

Jede Form schikanierenden Verhaltens, insbesondere das sog. „Mobbing“ und sexuelle Belästigung, ist zu



unterlassen. Dem Täter drohen strafrechtliche Verurteilung und Arbeitsplatzverlust durch Kündigung

### 5. Aus- und Fortbildung

Die Prävention gegen Korruption und wettbewerbswidriges Verhalten findet neben der Darstellung in dieser Compliance-Richtlinie, dem Einfluss auf Arbeits- und Werkverhältnisse auch im Bereich Aus- und Fortbildung ihren Niederschlag. Mittels gezielter Informationen und Schulungen sowie anderer geeigneter Maßnahmen wird die Sensibilität und das Verständnis der Geschäftsleitungen und Mitarbeiter für regelkonformes Verhalten gestärkt. Jeder Mitarbeiter muss sich darüber hinaus mit den für seinen Tätigkeitsbereich relevanten Gesetzen, Verordnungen, sonstigen rechtlichen Regelungen und Richtlinien vertraut machen und diese kennen. Die Unternehmen der Schöck Gruppe, die Geschäftsleitungen, Vorgesetzten, Compliance-Officer leisten hierzu die notwendige Unterstützung.



## III. Einhaltung der Compliance-Richtlinie

**1.** Diese Compliance-Richtlinie wird zusammen mit den einschlägigen strafrechtlichen Vorschriften zur Bekämpfung der Korruption an Mitarbeiter ausgehändigt, die durch Unterzeichnung einer Verpflichtungserklärung ihre Bereitschaft und ihren Willen zur Einhaltung der Grundsätze dokumentieren.

**2.** Bei Verstößen gegen diese Verhaltensrichtlinie und/oder gegen gesetzliche Vorschriften werden die erforderlichen organisatorischen, disziplinarischen und rechtlichen Maßnahmen ergriffen, um – ungeachtet

strafrechtlicher Konsequenzen – künftigen Zuwiderhandlungen entgegenzuwirken. Dies kann – je nach Schwere des Verstoßes – auch zu arbeitsrechtlichen Sanktionen bis hin zur Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses führen.

**3.** Organisatorische Grundsätze haben nur Erfolg, wenn entsprechende Kontrollmaßnahmen sie begleiten. Aus diesem Grunde werden angemessene Kontrollen und Plausibilitätsprüfungen durchgeführt.

