



Ethik- und Verhaltenskodex der SYNERGIE-Gruppe

2018



1. PRÄAMBEL.....	1
2. DIE ZIELE DES KODEX	2
3. GELTUNGSBEREICH	2
4. DIE WERTE DER SYNERGIE-GRUPPE	3
I. INTERNE VERHALTENSREGELN	4
<i>Arbeits-, Gesundheits- und Sicherheitsbedingungen.....</i>	<i>4</i>
<i>Diskriminierungsverbot</i>	<i>4</i>
<i>Bekämpfung von Belästigung.....</i>	<i>4</i>
<i>Sozialer Dialog</i>	<i>5</i>
<i>Schutz der Privatsphäre.....</i>	<i>5</i>
<i>Ausbildung, Beförderung und Gleichbehandlung.....</i>	<i>6</i>
<i>Schutz der Vermögenswerte.....</i>	<i>6</i>
<i>Schutz des Image.....</i>	<i>6</i>
<i>Vertraulichkeit - Diskretion.....</i>	<i>6</i>
<i>Insider-Informationen.....</i>	<i>7</i>
<i>Umwelt</i>	<i>7</i>
II. EXTERNE VERHALTENSREGELN.....	7
A. COMPLIANCE BEI GESCHÄFTSBEZIEHUNGEN	7
B. BEKÄMPFUNG DER KORRUPTION UND MISSBRÄUCHLICHE EINFLUSSNAHME.....	8
<i>Speziell für öffentliche Bedienstete geltende Regeln</i>	<i>10</i>
<i>Beziehungen zu Dritten.....</i>	<i>10</i>
<i>Geschenke und Bewirtung.....</i>	<i>10</i>
<i>Rechnungslegung/Interne Kontrollen.....</i>	<i>13</i>
C. INTERESSENKONFLIKTE	14
<i>Verhindern von Interessenkonflikten.....</i>	<i>14</i>
<i>Besondere Regeln für Interessenvertreter.....</i>	<i>15</i>
5. MELDEVERFAHREN	16
5.1 <i>Meldungen im Rahmen der Bestimmungen des Gesetzes vom 9. Dezember 2016 über die Bekämpfung der Korruption</i>	<i>16</i>
5.2 <i>Meldung mutmaßlicher Missstände.....</i>	<i>17</i>
5.3 <i>An wen wende ich mich, wenn ich Fragen habe?.....</i>	<i>17</i>
6. INKRAFTTRETEN	17



1. PRÄAMBEL

Vorwort des Vorsitzenden:

Liebe Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen,

Überall in der Welt, wo SYNERGIE niedergelassen ist, sind wir stets darum bemüht, Ethik in den Mittelpunkt unserer Tätigkeiten zu stellen und uns an alle Gesetze und Vorschriften zu halten. In unseren Geschäftsbeziehungen wird dieses Anliegen durch zwei Grundwerte bestimmt: Transparenz und Integrität.

Dieses Engagement der Gruppe ist nicht neu. Schon 2012 haben wir die „Charta der Vielfalt“ unterzeichnet, 2014 haben wir unsere Ethik-Charta aufgestellt, worauf 2015 unser Verhaltenskodex folgte. 2017 sind wir dann dem Globalen Pakt der Vereinten Nationen beigetreten.

Das ethische Engagement von SYNERGIE kommt nicht zuletzt auch durch die Bekräftigung und Verbreitung der Werte zum Ausdruck, die unsere Gruppe und alle unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter jeden Tag leiten: Nähe, Teamgeist, Diversität und Ambition.

Mit diesem Ethik- und Verhaltenskodex beginnt für uns nun eine neue Etappe. Er beschreibt die Verhaltensweisen, die alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von SYNERGIE innerhalb der Gruppe intern und gegenüber unseren Stakeholdern übernehmen müssen, um den gesetzlichen Verpflichtungen zu entsprechen und nicht-konforme Praktiken zu verhindern, die negativen Einfluss auf die Kontinuität unserer Geschäftstätigkeit und auf den Ruf der Gruppe haben könnten. Er dient als Referenz, die uns bei der Entscheidungsfällung behilflich sein soll.

Damit dieser Kodex jedoch eingehalten wird, muss er allen bekannt sein und von jedem einzelnen angenommen und befürwortet werden, ungeachtet des Aufgabenbereichs der betreffenden Person.

Ich bitte Sie daher, den Kodex zu lesen, sich eingehend mit ihm vertraut zu machen und ihn mit Leben zu erfüllen. Konsultieren Sie ihn, wann immer Sie Zweifel oder Fragen zu einer Aufgabe haben, die Sie im Auftrag unserer Gruppe ausführen. Ihre Vorgesetzten und Ihr Compliance-Beauftragter sind gern für Sie da, um Ihnen die notwendige Klarheit zu bringen, sodass Sie den Kodex ordnungsgemäß anwenden können.

Dieser ethische Anspruch ist unser gemeinsames Gut und der Garant dafür, dass wir den Erfolg unserer Gruppe mit Stolz fortsetzen können.



2. DIE ZIELE DES KODEX

Dieser Ethik- und Verhaltenskodex („Kodex“) stellt eine Referenzgrundlage dar und befasst sich mit den Verhaltensregeln entsprechend der CSR-Politik (Politik zur unternehmerischen Sozialverantwortung) der Gruppe und des Gesetzes Nr. 2016-1691 vom 9. Dezember 2016 über die Bekämpfung der Korruption.

Er soll Mitarbeitern ermöglichen, ihr Verhalten in konkreten, manchmal komplexen Situationen unter Bezugnahme auf einige klare und präzise Grundsätze zu bestimmen.

Der Kodex appelliert an das Verantwortungsbewusstsein jedes Einzelnen und kann gegebenenfalls eine Entscheidungshilfe darstellen. Er soll auf den Bezugsrahmen hinweisen, in dem unseren Handlungen im täglichen Berufsleben erfolgen müssen.

Der Kodex versteht sich keinesfalls als Ersatz für die nationalen Normen, die in den Ländern gelten, in denen unsere Gruppe tätig ist. Vielmehr ergänzt und vervollständigt er diese Normen und bildet für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein Regelwerk, das unter allen Umständen einzuhalten ist.

Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter muss gewährleisten, dass die von ihr oder ihm abhängigen Tätigkeiten von SYNERGIE gemäß den örtlichen geltenden Gesetzen und Vorschriften sowie gemäß den im Kodex beschriebenen Grundsätzen ausgeführt werden. Bei Nichteinhaltung der Bestimmungen dieses Kodex können Sanktionen entsprechend der in den jeweiligen Betriebsordnungen vorgesehenen Bedingungen verhängt werden.

3. GELTUNGSBEREICH

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gesellschaften der Gruppe müssen den Kodex einhalten, ungeachtet ihrer Hierarchieebene in Frankreich und im Ausland.

Jede Gesellschaft der Gruppe ist dafür verantwortlich, den Kodex anzuwenden und seine Leitlinien gemäß den Besonderheiten der Aktivitäten oder des geografischen Standorts der Gesellschaft sowie gemäß den geltenden Vorschriften zu implementieren. Sie muss alle notwendigen Maßnahmen ergreifen, um ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die sich daraus ergebenden Verantwortlichkeiten und Pflichten zu informieren.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen die vom Kodex aufgestellten Grundsätze und Regeln kennen, verstehen und streng einhalten, und sich auf eine Art und Weise verhalten, die beispielhaften Standesregel entspricht.



4. DIE WERTE DER SYNERGIE-GRUPPE

Seit ihrer Gründung hat die SYNERGIE-Gruppe stets die universellen Werte verteidigt und gefördert, die sie als ausschlaggebend für ihre nachhaltige Entwicklung betrachtet.

Die vorrangigen Ansprüche, denen sich SYNERGIE verpflichtet, sind Loyalität, Transparenz und Redlichkeit gemäß den Grundsätzen der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO), der auf multinationale Unternehmen ausgerichteten Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD), und des Globalen Paktes der Vereinten Nationen. Diese Ansprüche stehen in vollem Einklang mit den vom frz. Gesetz vom 9. Dezember 2016 erwarteten Verpflichtungen in Zusammenhang mit der Bekämpfung von Korruption.

Über diesen allgemeinen Rahmen hinaus verkörpern unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Alltag die vier Werte der SYNERGIE-Gruppe, nämlich:

- Nähe

„Ein offenes Ohr für unsere Kunden sowie für unsere Bewerber und Zeitarbeitskräfte haben, um sie zu betreuen, zu verstehen und ihr Potenzial voll auszuschöpfen“.

- Teamgeist

„Das kollektive Engagement unserer Festangestellten und deren Mobilisierung, um die Projekte unserer Kunden sowie unserer Bewerber und Zeitarbeitskräfte zu konkretisieren, deren Ziele zu kennen und diese gemeinsam zu erreichen.“

- Vielfalt

„Kompetenzen sind wichtiger als Unterschiede: Jeder Mitarbeiter ist einzigartig, und die SYNERGIE-Gruppe unterstützt die Entwicklung jedes Einzelnen (Festangestellte, Bewerber und Zeitarbeitskräfte) für den Erfolg aller.“

Als Unterzeichner der „Charta der Vielfalt“ liegt der Gruppe daran, durch die Einrichtung von Diversitätszentren (Pôles Diversité) sowie durch gruppeninterne Einstellungsverfahren die Integration und Beschäftigungsfähigkeit aller zu fördern.“

- Ambition

„Die Ambition, die Ambitionen unserer Kunden zu erfüllen. Die Ambition, die Kompetenzen und die Persönlichkeit unserer Festangestellten, Bewerber und Zeitarbeitskräfte im Sinne einer dauerhaften Beziehung hervorzuheben und zu fördern. Die Ambition, starke Beziehungen als Quelle von Zufriedenheit und Erfolg aufzubauen und zu pflegen.“

Die Geschäftsleitung engagiert sich nachdrücklich für Umweltschutz und teilt dieses Engagement im Zuge einer internen Kommunikation mit sämtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.



I. INTERNE VERHALTENSREGELN

Arbeits-, Gesundheits- und Sicherheitsbedingungen

Die Gruppe SYNERGIE legt besonderes Augenmerk auf die Arbeitsbedingungen ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie verpflichtet sich insbesondere, die geltenden gesetzlichen Regeln in Sachen Hygiene, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu beachten und alle angemessenen Vorkehrungen zur Wahrung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds für alle zu ergreifen.

Die Mitarbeiter ihrerseits müssen darauf achten, dass ihre Handlungen kein Risiko für sie selber oder andere mit sich bringen, und müssen ihren Vorgesetzten alle Verhaltensweisen, Betriebsanlagen oder potenziellen Risiken melden, die die Sicherheit ihres Arbeitsumfelds beeinträchtigen könnten, sowie alle ihnen zur Kenntnis gelangenden Unfälle oder Zwischenfälle.

Diskriminierungsverbot

SYNERGIE legt großen Wert auf die Gleichbehandlung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und auf faire Beschäftigungspraktiken. Die Gruppe widersetzt sich allen Formen von Diskriminierung aus Gründen wie Herkunft, Sitten, Alter, Geschlecht, politische, weltanschauliche oder religiöse Anschauungen, Gewerkschaftszugehörigkeit oder Behinderung.

Die SYNERGIE-Gruppe fordert in ihrer Organisation politische, weltanschauliche und religiöse Neutralität. Sie respektiert die Glaubensüberzeugungen und Ansichten ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und deren Manifestationen, sofern dadurch die ordnungsgemäße Funktionsweise und das Neutralitätsprinzip der Gruppe nicht beeinträchtigt und keine Propaganda betrieben wird.

Hinsichtlich der Einhaltung religiöser oder nationaler Feiertage bezieht sich die SYNERGIE-Gruppe auf die Gepflogenheiten der unterschiedlichen Länder, in denen sie niedergelassen ist.

Die Diskriminierung eines Mitarbeiters gegenüber anderen Mitarbeitern aus beliebigen Gründen wird nicht geduldet.

Bekämpfung von Belästigung

SYNERGIE verbietet psychische oder physische Nötigung sowie jegliche Form von Belästigung. Unangebrachte Handlungen oder Äußerungen sexueller Natur sind untersagt.

Keine berufliche Situation rechtfertigt verunglimpfendes, gewaltsames oder sexistisches Verhalten oder beleidigende Äußerungen.



SYNERGIE legt Wert auf gegenseitigen Respekt der Mitarbeiter, unabhängig von deren Verantwortungsebene, und verlangt von allen, auf ihre Äußerungen und Handlungen gegenüber anderen zu achten.

Diese Grundsätze gelten für alle Mitarbeiter und alle Führungskräfte, die die Hauptgaranten für die beschriebenen Verhaltensweisen sind.

Sozialer Dialog

SYNERGIE erkennt an, dass es wichtig ist, unabhängige, frei gewählte Ansprechpartner zu haben, die die Arbeitnehmer vertreten und mit denen ein regelmäßiger sozialer Dialog über Themen in Zusammenhang mit der Funktionsweise der Unternehmenseinheiten stattfinden kann, die Auswirkungen auf Beschäftigung und Arbeitsbedingungen haben.

Schutz der Privatsphäre

SYNERGIE hält sich an die gesetzlichen Rahmenbedingungen in Sachen Arbeitszeit und Recht auf Ruhezeiten. Das Unternehmen möchte ein angemessenes Gleichgewicht zwischen Privat- und Berufsleben fördern.

Zum Schutz des Privatlebens der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verpflichtet sich SYNERGIE, alle vom Unternehmen erfassten oder gespeicherten persönlichen Informationen über Mitarbeiter vertraulich zu behandeln. Laut Verordnung (EU) 2016/679 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. April 2016 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten und zum freien Datenverkehr haben alle Mitarbeiter ein Recht auf Auskunft über ihre personenbezogenen Daten sowie auf Berichtigung, Übertragbarkeit und Löschung dieser Daten. Die Mitarbeiter nehmen zur Kenntnis, dass sie dieses Recht für alle materiellen oder immateriellen Dokumente ausüben können, die vom Unternehmen verwahrt werden und ihre personenbezogenen Daten enthalten.

Für alle weiteren Fragen oder Informationen können die Mitarbeiter sich an den Datenschutzbeauftragten wenden.

Somit muss jede Person, die sich von Amts wegen im Besitz von persönlichen Daten über andere Mitarbeiter befindet, sicherstellen, dass sie nur Daten verwahrt und verarbeitet, die zur Erfüllung der gesetzlichen Verpflichtungen des Unternehmen unbedingt notwendig sind, und dass dies unter optimalen, der SYNERGIE-Datenschutzrichtlinie entsprechenden Sicherheitsbedingungen erfolgt.

Ferner muss sie sicherstellen, dass die Daten nur im erforderlichen Maße und ausschließlich an befugte Personen weitergeleitet werden, und dass diese Daten vor dem Zugriff von Personen, die nicht der SYNERGIE-Gruppe angehören, geschützt sind, sofern keine anderslautende gesetzliche Verpflichtung besteht.



Ausbildung, Beförderung und Gleichbehandlung

Die Entwicklung der beruflichen Kompetenzen und der individuellen Verantwortlichkeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist eine notwendige Voraussetzung für den Erfolg der Gruppe, die sich ganz besonders für Chancengleichheit und Gleichbehandlung unter Anerkennung von Verdienst und Leistung einsetzt.

Die Gruppe fördert den Fortschritt ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, besonders mittels Ausbildung, Beförderung und interner Mobilität, um so deren Beschäftigungsfähigkeit zu stärken.

Sie erwartet von jeder Führungskraft, aufmerksam auf die berufliche Entwicklung und die Gleichbehandlung ihrer direkten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu achten.

Schutz der Vermögenswerte

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben die Pflicht, die Vermögenswerte der SYNERGIE-Gruppe vor Beschädigung, Diebstahl oder Veruntreuung zu schützen, und sie nicht zu veruntreuen oder zu persönlichen Zwecken zu nutzen.

Unter „Vermögenswerte“ sind nicht nur materielle Güter wie Gebäude, Anlagen, Maschinen, Fahrzeuge, Ausrüstungen, Computer und Informationssysteme zu verstehen, sondern auch immaterielle Güter wie geistiges Eigentum (Marken, Logos, Slogans, usw.) und das Know-how der SYNERGIE-Gruppe.

Schutz des Image

Die Qualität des Unternehmensimage der SYNERGIE-Gruppe sowie der gute Ruf ihrer Dienstleistungen sind die Voraussetzung für ihren langfristigen Bestand.

Vertraulichkeit - Diskretion

Es könnte sein, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich im Besitz von Informationen befinden, die der SYNERGIE-Gruppe gehören oder die Gruppe betreffen, und die vertraulich behandelt werden müssen, da ihre Offenlegung den Interessen der SYNERGIE-Gruppe schaden könnte. Diese Informationen können unter anderem Folgendes betreffen: Studien, Projekte, kommerzielle, finanzielle und rechtliche Informationen, Kunden, die Organisation, die Verwaltung der Gesellschaft, deren Tätigkeiten, Produkte oder Dokumente, sowie alle Elemente, die Rechten an geistigem Eigentum oder Know-how unterliegen.

Jeder Einzelne hat auf die Wahrung der Vertraulichkeit dieser Informationen zu achten, indem er diese Informationen:

- weder direkt noch indirekt außerhalb der SYNERGIE-Gruppe verbreitet;
- nicht an innerhalb der SYNERGIE-Gruppe beschäftigte Personen weiterleitet, die nicht zur Kenntnisnahme dieser Informationen befugt sind.



Insider-Informationen

Die Nutzung zu persönlichen Zwecken von Insider-Informationen über die SYNERGIE-Gruppe oder über Dritte, von denen ein Mitarbeiter im Rahmen oder anlässlich seiner Funktionen Kenntnis erlangt hat, ist nicht nur ethisch unvertretbar, sondern kann auch einen gesetzlich unter Strafe gestellten Insiderhandel darstellen.

Eine Insider-Information ist eine präzise, die SYNERGIE-Gruppe betreffende Information, die nicht öffentlich bekannt ist und die erheblichen Einfluss auf den Kurs der sie betreffenden Finanzinstrumente oder damit verbundene Finanzinstrumente haben könnte.

Umwelt

Als Garant für unsere nachhaltige Entwicklung verpflichtet sich das gesamte Personal der SYNERGIE-Gruppe, negative Umweltauswirkungen in Betracht zu ziehen und zu reduzieren. Umweltschutz stellt somit ein Grundprinzip dar, das für alle Aktivitätsphasen der SYNERGIE-Gruppe gilt. Diese Verpflichtung wird von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mitgetragen, die durch Einhaltung der Empfehlungen des „Ökobürger“-Handbuchs und Teilnahme am Newsletter zum umweltverträglichen Ansatz beitragen.

II. EXTERNE VERHALTENSREGELN

A. COMPLIANCE BEI GESCHÄFTSBEZIEHUNGEN

Respekt des freien Wettbewerbs

Das Wettbewerbsrecht strebt die Wahrung des freien Wettbewerbs an, indem es bestimmte Praktiken wie Marktaufteilung, Preisfestsetzung oder Missbrauch einer marktbeherrschenden Stellung untersagt, die eine Benachteiligung von Kunden, Lieferanten und/oder Mitbewerbern zur Folge haben würden. Bei Verstößen gegen die Wettbewerbsordnung können hohe finanzielle Sanktionen (Geldstrafen) und in manchen Fällen strafrechtliche Sanktionen gegen die Gruppe sowie gegen die beteiligten natürlichen Personen, die auch Haftstrafen auf sich ziehen können, verhängt werden. Praktiken aller Art, die eine Einschränkung des Wettbewerbs zur Folge hätten, sind untersagt.

Absichern der Beziehungen zu Dritten

Begriffsbestimmung

SYNERGIE geht Verträge mit Unternehmen oder Zwischenhändlern ein, arbeitet mit Partnern zusammen oder übernimmt Unternehmen. Da die Gruppe für Fehler haftbar gemacht werden kann, die von in ihrem Namen handelnden Dritten begangen



werden, müssen wir daher bei unseren Beziehungen mit Dritten so wachsam wie möglich sind.

Als Dritte gelten: Handelspartner, Lieferanten, Dienstleister, Vertreter, Kunden, Zwischenhändler, Unterauftragnehmer, gemeinnützige Verbände.

Die Verwaltung Dritter

Unsere Dienstleister und Unterauftragnehmer können erhebliche Auswirkungen auf die Qualität der Dienstleistungen und das Image der SYNERGIE-Gruppe haben. Daher müssen sie ihre Geschäftstätigkeiten in allen Bereichen (Bekämpfung von Korruption, Interessenkonflikte, Gesundheit und Umwelt, Achtung der Mitmenschen, usw.) nach dem Gesetz und entsprechend höchster ethischer Normen betreiben.

B. BEKÄMPFUNG DER KORRUPTION UND MISSBRÄUCHLICHE EINFLUSSNAHME

Begriffsbestimmungen

Korruption kann als die Tatsache definiert werden, dass eine **öffentliche oder private** Person **direkt oder indirekt** einen **ungerechtfertigten Vorteil zwecks Ausführung, Verzögerung oder Unterlassung einer Handlung** fordert, annimmt, anbietet oder einräumt, die die normale Ausübung einer Funktion beeinträchtigen würde, um daraus einen geschäftlichen oder finanziellen Vorteil zu ziehen oder zu wahren oder damit eine Entscheidung zu beeinflussen.

Man unterscheidet zwei Arten von Korruption:

- **Aktive Korruption:** *Die Tatsache, dass jemand einer anderen Person unberechtigterweise zu einem beliebigen Zeitpunkt direkt oder indirekt Angebote oder Versprechungen macht oder Geschenke oder Vorteile irgendwelcher Art anbietet, die für die betreffende Person oder jemand anders bestimmt sind und als Gegenleistung dafür erfolgen, dass die betreffende Person eine in ihrem Aufgaben-, Amts- oder Befugnisbereich liegende oder durch ihren Aufgaben-, Amts- oder Befugnisbereich geförderte Handlung ausführt bzw. ausgeführt hat, oder nicht ausführt bzw. ausgeführt hat.*
- **Passive Korruption:** *Die Tatsache, dass jemand unberechtigterweise zu einem beliebigen Zeitpunkt direkt oder indirekt Angebote, Versprechungen, Geschenke oder Vorteile irgendwelcher Art einfordert oder zulässt, die für die Person selbst oder jemand anders bestimmt sind und als Gegenleistung dafür erfolgen, dass die betreffende Person eine in ihrem Aufgaben-, Amts- oder Befugnisbereich liegende oder durch ihren Aufgaben-, Amts- oder Befugnisbereich geförderte Handlung ausführt bzw. ausgeführt hat, oder nicht ausführt bzw. ausgeführt hat.*



Unter dem Deckmantel üblicher kommerzieller oder sozialen Gepflogenheiten kann Korruption mehrere Formen annehmen, bei denen es sich insbesondere um Bewirtungen, Geschenke, Schirmherrschaften, Geschenke, usw. handeln kann.

Missbräuchliche Einflussnahme bezeichnet **die Tatsache, dass jemand seine Stellung oder seinen tatsächlichen oder angenommenen Einfluss gewinnbringend dazu nutzt, die Entscheidung eines Dritten zu beeinflussen**. Sie setzt drei Akteure voraus: den Vorteilsgeber (der die Vorteile oder Geschenke verschafft), den Vermittler (der den Einfluss nutzt, über den er aufgrund seiner Stellung verfügt), und die Zielperson, die über die Entscheidungsmacht verfügt (Behörde oder öffentliche Verwaltungsstelle, Richter, Sachverständiger, usw.).

Beschleunigungszahlungen sind **inoffizielle Zahlungen** (im Gegensatz zu legitimen und offiziellen Steuern und Abgaben), die zur **Erleichterung oder Beschleunigung von Formalitäten aller Art, insbesondere Verwaltungsformalitäten, gezahlt werden** (zum Beispiel Zulassungen, Visa oder Zollabfertigungen).

Grundprinzip und Regeln

SYNERGIE duldet keinerlei Korruptionshandlungen oder missbräuchliche Einflussnahme irgendwelcher Art. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dürfen keine Korruptionshandlungen begehen und dürfen keine Mittelsmänner wie Vertreter, Berater oder sonstige Geschäftspartner heranziehen, um derartige Handlungen zu begehen.

Demzufolge ist es untersagt, einer natürlichen oder juristischen Person aus dem öffentlichen oder privaten Sektor (auf nationaler oder internationaler Ebene) einen Vorteil anzubieten oder einen Vorteil von einer solchen Person zu empfangen, und/oder eine Handlung zu begehen, die darauf abzielt, die Objektivität und Transparenz eines Entscheidungsprozesses zu direkten oder indirekten Gunsten der SYNERGIE-Gruppe und/oder von Mitarbeitern zu beeinträchtigen.

Das Unternehmen duldet keine „Beschleunigungszahlungen“, außer bei Vorliegen zwingender Gründe (Gesundheit oder Sicherheit eines Mitarbeiters, usw.)



Wer mit einem solchen Angebot konfrontiert wird, muss sich die folgenden Fragen stellen:

- Werden die Gesetze und Vorschriften eingehalten?
- Steht das Angebot im Einklang mit dem Kodex und den Interessen des Unternehmens?
- Ist es frei von persönlichem Interesse?
- Wäre es mir unangenehm, wenn meine Entscheidung bekannt würde?



Speziell für öffentliche Bedienstete geltende Regeln

Begriffsbestimmungen

Der Begriff „**öffentlicher Bediensteter**“ bezeichnet eine Person, die öffentliche Gewalt verkörpert, eine Aufgabe des öffentlichen Dienstes wahrnimmt oder ein Mandat der Wähler ausübt (im eigenen Namen oder im Namen anderer), an die SYNERGIE sich wenden könnte, um eine Partnerschaft, eine öffentliche Ausschreibung oder eine sonstige Geschäftsbeziehung auszuhandeln.

Das französische Strafgesetzbuch ahndet die Korruption von Amtsträgern schwer - Strafen können bis zu 10 Jahren Gefängnis und 1 Million Euro Bußgeld betragen. Schon der Versuch – zum Beispiel das Anbieten oder Einfordern eines Schmiergeldes – wird auf dieselbe Weise verurteilt wie eine erfolgte Korruptionshandlung.

Grundprinzip und Regeln

Die Gruppe SYNERGIE wersetzt sich jeder geplanten oder erfolgten Schmiergeldzahlung oder sonstigen illegalen Zahlung, die direkt oder indirekt durch einen zwischengeschalteten Mittelsmann an Beamte, Regierungsmitglieder oder sonstige öffentliche Bedienstete, sowie an privatrechtliche Einrichtungen aller Art geleistet wird, um eine günstige Entscheidung zu erwirken oder irgendeinen ungerechtfertigten Vorteil für die Gruppe SYNERGIE zu erzielen.

Beziehungen zu Dritten

Die Gruppe SYNERGIE verurteilt nachdrücklich jede Form von direkter oder indirekter (durch einen öffentlichen oder privaten Dritten), aktiver oder passiver Korruption im Rahmen von Geschäftsbeziehungen mit unseren diversen Dritten (Handelspartner, Lieferanten, Dienstleister, Vertreter, Kunden, Zwischenhändler, Unterauftragnehmer, gemeinnützige Verbände).

Es ist somit untersagt, ungerechtfertigte Vorteile, unzulässige Zahlungen oder Geldleistungen zu vergeben oder zu empfangen. Sie müssen sich vergewissern, dass Ihre Dritten über entsprechende Kompetenzen und Seriosität verfügen. Alle Ihre Verträge mit Ihren diversen Dritten müssen Antikorruptionsklauseln enthalten.

Geschenke und Bewirtung

Begriffsbestimmungen

Geschenke sind Vorteile aller Art, die als Zeichen der Dankbarkeit oder Freundschaft vergeben werden, ohne dafür eine Gegenleistung zu erwarten.

Bewirtung bezeichnet die Tatsache, Mahlzeiten, Unterbringung und Unterhaltungsangebote (Shows, Konzerte, Sportveranstaltungen, Reisen, usw.) zu verschenken oder sich schenken zu lassen.



Grundprinzip und Regeln

Geschenke und Bewirtungen können als eine Art aktiver oder passiver Korruption angesehen gelten oder wahrgenommen werden, deshalb ist diesbezüglich besondere Aufmerksamkeit erforderlich. Wenn sie zum Aufbau guter Beziehungen beitragen, können Geschenke und Bewirtungen als Mittel zur Beeinflussung einer Entscheidung oder zur Begünstigung eines Unternehmens oder einer Person angesehen werden.

SYNERGIE hat ein Geschenke- und Bewirtungsverfahren eingerichtet, um die unterschiedlichen Gepflogenheiten und bewährten Praktiken im Hinblick auf das Anbieten und Entgegennehmen von Geschenken und Bewirtungen, die von Dritten aller Art ausgehen und für Dritte aller Art bestimmt sind, festzulegen.

Es ist Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gestattet, Unternehmensgeschenke von angemessenem Wert zu machen oder anzunehmen, wie zum Beispiel ein gelegentliches Essen, eine Einladung zu einem gesellschaftlichen oder kulturellen Ereignis oder einer Sportveranstaltung usw., oder an einem Event teilzunehmen, das von der SYNERGIE-Gruppe gesponsert wird oder das sich aus einem Mäzenat ergibt. Gegebenenfalls muss man sich dabei an das Geschenke- und Bewirtungsverfahren und die internen Verfahren halten und seinen Vorgesetzten diesbezüglich informieren.



Beispiel

Um die Beziehung mit einem Kunden zu fördern, mit dem ein Vertrag unterzeichnet werden soll, lädt ein Kollege ihn zum Abendessen ein. Wie verhalte ich mich?

Einladungen sind nicht verboten. Sie müssen allerdings in völliger Transparenz erfolgen, ohne Gegenstand einer Gegenleistung zu bilden oder persönlichen Nutzen daraus zu ziehen.



Beispiel

Um sich bei mir für eine Vertragsverlängerung zu bedanken, lädt einer unserer Lieferanten mich ein, zusammen mit meiner Ehefrau und meinen Kindern an einem Endspiel im Stade de France teilzunehmen. Der Transport aus der Provinz nach Paris wird übernommen. Kann ich annehmen?

Einladungen sind nicht verboten. Sie müssen allerdings in völliger Transparenz erfolgen, ohne Gegenstand einer Gegenleistung zu bilden oder einen Nutzen daraus zu ziehen. Im vorliegenden Fall jedoch würden der mit der Einladung verbundene Betrag und der persönliche Kontext eher zu einer Ablehnung des Angebots veranlassen.



Mäzenat, Sponsoring, gemeinnützige Spenden und politische Beiträge

Definition

Durch ein **Mäzenat** oder **Sponsoring** möchte SYNERGIE ein Werk oder eine soziale, kulturelle oder sportliche Aktion finanziell oder materiell unterstützen, um die Werte der Gruppe zu kommunizieren und zu fördern.

Spenden und Zuwendungen sind Vorteile, die in Form von Geld und/oder Sachspenden gewährt werden. Sie verfolgen ein bestimmtes Ziel: Forschung, Ausbildung, Umwelt (nachhaltige Entwicklung), gemeinnützige oder humanitäre Zwecke, usw.

Politische Beiträge - geldlicher oder anderer Art – dienen der Unterstützung von Parteien, Politikern oder politischen Initiativen.

Grundprinzipien und Regeln

SYNERGIE ist aktiv in die örtliche Gemeinschaft eingebunden und trägt zu **Mäzenats- und Sponsoringaktionen und gemeinnützigen Spenden bei**.

Derartige Initiativen können jedoch dazu dienen, **ungerechtfertigte Vorteile zu verschleiern**, zum Beispiel die Vergabe eines Auftrags oder Vertrages als Gegenleistung für eine Schirmherrschaft und/oder Spende. Das **Risiko ist umso größer, wenn das gesponserte Event von Politikern** oder deren Umfeld ausgeführt wird, und diese einen persönlichen Vorteil aus dem Event ziehen.

Die direkte oder indirekte **Finanzierung** von gemeinnützigen, **kulturellen, sozialen, humanitären oder Sport-Projekten**, Stiftungen oder Verbänden **ist bei SYNERGIE gestattet**, sofern die folgenden Bedingungen eingehalten werden:

- Die Finanzierung entspricht der Gesetzgebung;
- Sie steht im Einklang mit den internen Verfahren und wurde von Vorgesetzten genehmigt;
- Die Umstände und Relevanz der Aktion müssen transparent dargelegt werden. Die Finanzierung muss klar in der Rechnungslegung erscheinen;
- Die Durchführung des Sponsoring-Vertrages muss nachverfolgt werden (z. B. mit Aktivitätsberichten);
- Die Beträge sind im Hinblick auf das Sponsoring-Ziel zumutbar und angemessen.

Direkte oder indirekte **Beiträge** einer SYNERGIE-Tochtergesellschaft an **politische** Parteien, Stiftungen oder Verbände **sind streng untersagt**, selbst wenn die örtliche Gesetzgebung dies zulässt.



Beispiel

Im Zuge der Erfüllung eines Vertrages für einen Großkunden wurde SYNERGIE gebeten, die Schirmherrschaft für eine Stiftung zu übernehmen, die eng mit den privaten Interessen des betroffenen Kunden verbunden ist. Man hat SYNERGIE zu verstehen gegeben, das Eingehen auf diese Bitte werde Auswirkungen auf die zukünftigen Geschäfte mit diesem Kunden haben. Wie verhalte ich mich?

Die Ablehnungsentscheidung muss von der Geschäftsleitung gefällt werden, die dem betroffenen Unternehmen die Gründe für die Ablehnung darlegt.

Rechnungslegung/Interne Kontrollen

Begriffsbestimmung

Die Gruppe SYNERGIE muss dafür sorgen, dass ihre Buchhaltungsabteilungen und/oder die internen und/oder externen Wirtschaftsprüfer bei ihren Kontrollen auf mögliche Verschleierung von Korruptionshandlungen in den Büchern, Unterlagen und Konten achten.

Grundprinzip und Regeln

Zur Gewährleistung der Korrektheit und Aufrichtigkeit der Konten ist Folgendes notwendig:

- SYNERGIE verwahrt ihre buchhalterischen Unterlagen und richtet angemessene interne Kontrollen ein, durch die Zahlungen an Dritte gerechtfertigt werden können;
- Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erklären alle angenommenen oder angebotenen Bewirtungen oder Geschenke und verwahren diesbezügliche schriftliche Nachweise, um eine buchhalterische Prüfung zu ermöglichen;
- Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vergewissern sich, dass alle Zahlungsanträge für Bewirtungen, Geschenke oder Auslagen für einen Dritten gemäß dem Geschenke- und Bewirtungsverfahren von SYNERGIE übermittelt werden. Der Grund für die Auslage muss in der Rechnungslegung aufgeführt werden.
- Alle Konten, Rechnungen, Kostenabrechnungen und sonstigen buchhalterischen Dokumente und Aufzeichnungen, die Dritte wie Kunden, Lieferanten oder Geschäftskontakte betreffen, müssen präzise und erschöpfend erstellt und geführt werden.

- Kein Konto wird „außerbuchhalterisch“ geführt, um ungerechtfertigte Vorteile zu fördern oder zu verschleiern.



Beispiel

Während einer Ausschreibung wurde ein Mitarbeiter um einen ungerechtfertigten Vorteil gebeten, um den Zuschlag für den Auftrag zu erhalten. Der betroffene Mitarbeiter, der jetzt um Rückerstattung ansucht, hat keinen Grund für diese Kostenabrechnung angegeben. Welches Verfahren gibt es, um dies zu vermeiden?

Kostenabrechnungen unterliegen systematisch einer doppelten Überprüfung, für die die Unterzeichner rechenschaftspflichtig sind. Um sich von der Konformität der Abrechnung zu überzeugen, muss geprüft werden, ob das Motiv, der Terminkalender und die Identität des Kunden die betreffende Ausgabe rechtfertigen.

C. INTERESSENKONFLIKTE

Verhindern von Interessenkonflikten

Begriffsbestimmung

Interessenkonflikte ergeben sich aus Situationen, in der berufliche und persönliche Interessen überlappen, und die potenziell die unabhängige, unparteiische und objektive Ausübung einer Funktion beeinträchtigen könnten.

In derartigen Situationen kollidieren die persönlichen Interessen von Mitarbeitern mit ihren Aufgaben oder Verantwortlichkeiten.

Wenn sie Anlass zu Günstlingswirtschaft oder Vorzugsbehandlung geben, können Interessenkonflikte als Korruption betrachtet werden. Es gibt zwei Formen von Interessenkonflikten:

- **Tatsächliche Interessenkonflikte:** Die Tatsache, dass ein Mitarbeiter sich in einer Situation befindet oder den Anschein erweckt, sich in einer Situation zu befinden, in der er einen Dritten bei der Ausübung seiner Funktionen beeinflussen kann (zum Beispiel bei Einstellungsentscheidungen, Zuschlagserteilungen, usw.), um ein privates Interesse zu befriedigen.
- **Potenzielle Interessenkonflikte:** Die Tatsache, dass ein Mitarbeiter sich in einer Situation befindet oder den Anschein erweckt, sich in einer Situation zu



befinden, in der es wahrscheinlich ist, dass er im Rahmen der Ausübung seiner Funktionen aufgrund eines privaten Interesses Einfluss ausüben oder beeinflusst werden könnte.

Grundprinzip und Regeln

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen alle Situationen vermeiden, in denen ihre persönlichen Interessen oder die Interessen zwischengeschalteter Personen in Konflikt mit den Interessen der Gruppe SYNERGIE treten könnten. Hierzu gilt für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Folgendes:

- Ihre Stellung innerhalb der SYNERGIE-Gruppe darf weder ihnen selbst noch zwischengeschalteten Personen persönliche Vorteile verschaffen;
- In Anbetracht des in den Arbeitsverträgen angesprochenen Exklusivitätsprinzips dürfen sie keine beruflichen Tätigkeiten zugunsten eines Rechtssubjekts außerhalb von SYNERGIE ausüben (mit Ausnahme von Teilzeitmitarbeitern);
- Sie dürfen weder direkt noch indirekt persönlich oder durch eine zwischengeschaltete Person Beteiligungen an anderen Unternehmen erwerben oder eine Rolle in den Leitungsgremien anderer Unternehmen übernehmen, die in Konflikt mit den Interessen der Gruppe SYNERGIE stehen könnten.

Wenn Umstände eintreten, die Anlass zu einem potenziellen oder tatsächlichen Interessenkonflikt geben, müssen die betroffenen Mitarbeiter dies melden, unter anderem über ein Formular zur Erklärung von Interessenkonflikten.

Diese Erklärung muss unverzüglich nach Feststellung eines tatsächlichen oder potenziellen Interessenkonflikts vorgelegt werden, und in jedem Fall vor Treffen der Entscheidung, die von einem Interessenkonflikt betroffen sein könnte.

Über die beschriebenen Interessenkonflikte hinaus können Mitarbeiter auf andere Arten von Situationen stoßen, die ebenfalls als Interessenkonflikte betrachtet werden könnten. Gegebenenfalls müssen sie den Compliance-Beauftragten diesbezüglich informieren, damit dieser darüber befinden kann, ob ein Interessenkonflikt vorliegt oder nicht.

Besondere Regeln für Interessenvertreter

SYNERGIE kann am Dialog zur Ausarbeitung von Regelungen im Bereich des Personalsektors teilnehmen.

Begriffsbestimmung



Der Begriff „Interessenvertreter“ (oder „Lobbying“) bezeichnet eine beliebige natürliche oder juristische Person privaten oder öffentlichen Rechts, die eine Tätigkeit ausübt, die zum Ziel hat, Gesetze, Entscheidungen oder Richtlinien einer Regierung oder Institution zugunsten einer bestimmten Sache oder in Richtung eines erwarteten Resultats zu beeinflussen.

Grundprinzip und Regeln

Lobbying wird dann zur Korruption, wenn der Interessenvertreter einen öffentlichen Bediensteten bezahlt oder ihm Privilegien einräumt, um ihn dazu anzuhalten, eine bestimmte Gesetzgebung oder für die Geschäfte seines Kunden vorteilhafte Aktivitäten zu unterstützen.

SYNERGIE verbietet jeglichen Missbrauch von Interessenvertretungsaktivitäten zu Korruptionszwecken. Es ist von größter Wichtigkeit, transparent und verantwortungsbewusst zu handeln, um Rechtswidrigkeiten bei Interessenvertretungsaktivitäten zu vermeiden.

Der Compliance-Beauftragte kann Richtlinien bezüglich der Art und Weise geben, wie Interessenvertreter ihre Tätigkeit gemäß den von SYNERGIE verteidigten Werten von Transparenz, Ehrlichkeit und Integrität ausüben müssen.

5. MELDEVERFAHREN

Derzeit gibt es zwei unterschiedliche Meldeverfahren:

- Das Meldeverfahren im Rahmen der Bestimmungen des Gesetzes vom 9. Dezember 2016 über die Bekämpfung der Korruption;
- Das interne Verfahren zur Meldung mutmaßlicher Missstände.

5.1 Meldungen im Rahmen des Gesetzes vom 9. Dezember 2016 über die Bekämpfung der Korruption

Im Rahmen der Bestimmungen des Gesetzes vom 9. Dezember 2016 über die Bekämpfung der Korruption kann jeder Mitarbeiter eine Situation melden, die gegen die in diesem Kodex beschriebenen Grundsätze verstößt, indem er das von SYNERGIE festgelegte Verfahren befolgt und den speziell zu diesem Zwecke eingerichteten Kanal WhistleB benutzt:

- Wenn er mit einem Korruptionsrisiko konfrontiert wird;
- Wenn er in gutem Glauben der Ansicht ist, dass ein Verstoß gegen den Kodex zur Korruptionsbekämpfung erfolgt, erfolgt ist oder erfolgen könnte;



- Wenn er entdeckt, dass jemand Repressalien ausgesetzt ist, weil er in gutem Glauben Meldung erstattet hat.

Ein Mitarbeiter, der in gutem Glauben und selbstlos handelnd, d.h. in der ehrlichen Überzeugung, dass seine Meldung richtig ist, einen Verstoß oder drohenden Verstoß gegen den Kodex seinem Vorgesetzten oder Compliance-Beauftragten meldet, ist vor jeder Form von Repressalien geschützt. Seine Identität und die Tatsachen werden gemäß den geltenden Vorschriften vertraulich behandelt.

Falschanschuldigungen oder in missbräuchlicher oder bössartiger Absicht erfolgte Meldungen ziehen Disziplinarmaßnahmen und sogar rechtliche Schritte nach sich.

Im Rahmen der Bestimmungen des Gesetzes vom 9. Dezember 2016 über die Bekämpfung der Korruption können böswillige Falschanschuldigungen mit 5 Jahren Gefängnis und 45.000 EUR Bußgeld geahndet werden.

5.2 Meldung mutmaßlicher Missstände

Stellt ein Mitarbeiter Verhaltensweisen fest, die gegen die in diesem Kodex beschriebenen Grundsätze verstoßen und die sich nicht auf das Gesetz vom 9. Dezember 2016 über die Bekämpfung der Korruption beziehen, kann er diesen Missstand über den speziell für diesen Zweck vorgesehenen Kanal WhistleB melden.

Die Meldung zieht eine interne Ermittlung nach sich, nach deren Abschluss über die weiteren zu ergreifenden Maßnahmen entschieden wird. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen dieses Recht auf Meldung mutmaßlicher Missstände in gutem Glauben anwenden. Andernfalls könnten sie Sanktionen auf sich ziehen.

Es handelt sich hierbei um ein ergänzendes Verfahren, das auf keinen Fall anstelle der anderen Meldekanäle treten soll, die es in jedem Land unter Anwendung geltender Vorschriften gibt, wozu insbesondere der Dienstweg und die Arbeitnehmervertretungsorgane gehören.

5.3 An wen wende ich mich, wenn ich Fragen habe?

Bei Fragen oder Zweifeln bezüglich der Auslegung oder Anwendung der Grundsätze des Kodex können Sie sich ganz vertraulich an den Compliance-Beauftragten wenden.

6. INKRAFTTRETEN

Der vorliegende Kodex storniert und ersetzt:



- die CSR Ethik-Charta
- Die Charta zur verantwortungsbewussten Personalbeschaffung
- Den berufsethischen Kodex.

Der vorliegende Kodex ist ein Anhang zur Betriebsordnung von SYNERGIE.

Er tritt einen Monat nach Erfüllung der gegebenenfalls von geltenden örtlichen Verordnungen vorgeschriebenen Hinterlegungs- und Offenlegungsformalitäten in Kraft.

Er verpflichtet alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Beachtung seiner Vorschriften und etwaiger späterer Änderungen, die unter Einhaltung rechtlicher Verfahren vorgenommen werden könnten.

Alle Änderungen des vorliegenden Kodex müssen dem örtlich geltenden Verfahren unterworfen werden.

Bestimmungen des Kodex, die künftig gegen rechtliche oder vertragliche Vorschriften verstoßen, wären automatisch null und nichtig.