



# ETHIK- UND VERHALTENSKODEX FÜR GESCHÄFTSBEZIEHUNGEN

## INHALTSVERZEICHNIS

DAS WORT DES PRÄSIDENTEN  
ZIELE DES VORLIEGENDEN KODEXES  
GELTUNGSBEREICH  
DIE WERTE DER SYNERGIE-GRUPPE

## INTERNE VERHALTENSREGELN

- Arbeits-, Hygiene- und Sicherheitsbedingungen
- Bekämpfung von Belästigung
- Sozialer Dialog
- Imageschutz
- Nichtdiskriminierung
- Schulung, Förderung und Chancengleichheit
- Respektierung der Privatsphäre
- Schutz personenbezogener Daten
- Insiderinformationen
- Schutz von Vermögenswerten
- Vertraulichkeit – Diskretion
- Umwelt

## EXTERNE VERHALTENSREGELN

- Sicherung der Beziehungen zu Drittparteien
- Einhaltung des freien Wettbewerbs
- Bekämpfung von Verstößen gegen die Integrität
- Bekämpfung von Korruption
- Missbräuchliche Einflussnahme
- Schmiergeldzahlungen
- Spezifische Regeln für Amtsträger
- Beziehungen zu Drittparteien
- Geschenke und Einladungen
- Sponsoring, Fördermaßnahmen und politische Spenden
- Buchhaltungsunterlagen /Interne Kontrollen
- Interessenkonflikte
- Vermeidung von Interessenkonflikten
- Spezifische Regeln für Interessenvertreter
- Verpflichtung von Drittparteien
- Hinweisgebersystem
- An wen kann man sich bei Fragen wenden?

SYNERGIE HÄLT SICH AN DIE 10 PRINZIPIEN DES GLOBAL COMPACT DER VEREINTEN NATIONEN!



## DAS WORT DES PRÄSIDENTEN

Seit mehr als 50 Jahren gründet die Synergie-Gruppe ihre Entwicklung auf Integrität, ethischem Verhalten und einer Politik der Nulltoleranz gegenüber Verstößen gegen das Gesetz und die Integrität.

Unser gemeinsamer Erfolg basiert auf dem Engagement unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, dem Vertrauen unserer Aktionäre und Kunden sowie einer Unternehmenskultur, die auf starken Werten aufbaut und von unserem Willen geprägt ist, Ethik in den Mittelpunkt unseres Geschäftsverhaltens zu stellen.

In einer sich ständig wandelnden Welt, in der sich unsere Aktivitäten international ausdehnen und die regulatorischen Anforderungen zunehmen, ist es unerlässlich, sich vorbildlich zu verhalten. Mehr denn je sind wir in der Verantwortung: Jede Entscheidung, jede Handlung, jede Beziehung, die wir pflegen, muss den Anspruch an Integrität widerspiegeln, für den Synergie bekannt ist.

Der vorliegende Ethik- und Verhaltenskodex für Geschäftsbeziehungen spiegelt unser Engagement wider. Es handelt sich um ein Instrument, das uns als Leitfaden für unser Handeln dient, unsere Entscheidungen beleuchtet und uns an unsere Verpflichtungen erinnert. Er verkörpert unseren Willen, ein respektvolles, integratives und verantwortungsbewusstes Arbeitsumfeld zu gewährleisten, in dem sich jeder entfalten und zur nachhaltigen Leistung der Gruppe beitragen kann.

Die in diesem Kodex festgelegten internen und externen Verhaltensregeln spiegeln unsere Werte wider und fördern gleichzeitig eine Kultur der Integrität innerhalb von Synergie und in unseren Beziehungen zu Drittparteien, deren Einhaltung der Prinzipien dieses Kodexes von wesentlicher Bedeutung ist. Wir erwarten von unseren Partnern, Lieferanten und Kunden dasselbe Maß an Anspruch und Transparenz.

Unabhängig von seiner Position oder Aufgabe innerhalb unserer Gruppe ist jeder von uns Träger und Garant unserer Werte. Unser individuelles und kollektives vorbildliches Verhalten ist die beste Garantie für das Vertrauen, das uns unsere Stakeholder entgegenbringen, und für den Fortbestand unseres Unternehmens.

Ich vertraue auf die Wachsamkeit eines jeden Einzelnen von Ihnen, um sämtliche Prinzipien dieses Kodexes mit Überzeugung zu respektieren und zu fördern. Lassen Sie uns gemeinsam Synergie weiterhin zu einem Konzern machen, der für seine Professionalität, sein Engagement und seine Integrität bekannt ist.

Victorien VANEY

Geschäftsführer Synergie SE



## ZIELE DES VORLIEGENDEN KODEXES

Der vorliegende Ethik- und Verhaltenskodex für Geschäftsbeziehungen (der „Kodex“) bildet eine Referenzgrundlage, die im Einklang mit der Sozial- und Umweltpolitik der Gruppe steht und dem Gesetz vom 9. Dezember 2016 über Transparenz, Korruptionsbekämpfung und Modernisierung des Wirtschaftslebens entspricht.

Er ermöglicht es den Mitarbeitenden, ihr Verhalten in konkreten, teils komplexen Situationen anhand einiger klarer und präziser Prinzipien zu bestimmen.

Der Kodex appelliert an die Verantwortung eines jeden Einzelnen und kann gegebenenfalls als Entscheidungshilfe im Einklang mit unseren Werten dienen. Er zielt darauf ab, an den Bezugsrahmen zu erinnern, in den sich unser tägliches Handeln einfügen muss.

Der Kodex soll keinesfalls die nationalen und internationalen Normen ersetzen, die in den einzelnen Ländern gelten, in denen die Gruppe tätig ist. Er ergänzt diese Normen und bildet für alle Mitarbeitenden ein verbindliches Regelwerk, das unter allen Umständen einzuhalten ist.

Jeder Mitarbeitende ist dafür verantwortlich, dass die ihm unterstellten Aktivitäten von Synergie in Übereinstimmung mit den lokal geltenden Gesetzen und Vorschriften sowie den im Kodex beschriebenen Prinzipien durchgeführt werden. Die Nichteinhaltung der Bestimmungen dieses Kodexes wird gemäß den Bedingungen der internen Vorschriften unserer einzelnen Unternehmen mit Sanktionen geahndet.

## GELTUNGSBEREICH

Die Einhaltung des Kodexes ist für alle Mitarbeitenden der zur Gruppe gehörenden Unternehmen, unabhängig von ihrer Hierarchieebene, in Frankreich und im Ausland verbindlich.

Jede Gesellschaft der Gruppe ist dafür verantwortlich, den Kodex umzusetzen und seine Leitlinien entsprechend den Besonderheiten ihrer Aktivitäten und/oder ihrer geografischen Lage sowie den geltenden Vorschriften anzuwenden. In diesem Zusammenhang muss jede Einheit die erforderlichen Maßnahmen ergreifen, um ihre Mitarbeitenden über die sich daraus ergebenden Verantwortlichkeiten und Pflichten zu informieren.

Jeder Mitarbeitende ist verpflichtet, die im Kodex festgelegten Prinzipien und Regeln zu kennen, zu verstehen, strikt einzuhalten und sich vorbildlich ethisch zu verhalten.

## DIE WERTE DER SYNERGIE-GRUPPE

Seit ihrer Gründung hat Synergie stets universelle Werte vertreten und gefördert, die sie als wesentlich für ihre nachhaltige Entwicklung erachtet.

Die grundlegenden Anforderungen, denen sich Synergie verpflichtet hat, sind Loyalität, Transparenz und Integrität gemäß den Grundprinzipien der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, den Prinzipien der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO), der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) für multinationale Unternehmen und dem Global Compact der Vereinten Nationen. Diese Anforderungen stehen in vollem Einklang mit den Verpflichtungen, die sich aus dem



Gesetz vom 9. Dezember 2016 über Transparenz, Korruptionsbekämpfung und Modernisierung des Wirtschaftslebens ergeben.

Über diesen allgemeinen Rahmen hinaus verkörpern sämtliche Mitarbeitende täglich die vier Werte der Synergie-Gruppe:

- **Innovation**

Innovation steht im Mittelpunkt unseres Handelns. Durch die Kombination von Technologien und menschlicher Expertise entwickeln wir agile Lösungen, die unsere Beziehungen stärken und zu gemeinsamer Zufriedenheit und geteiltem Erfolg führen.

- **Teamgeist**

Wir bevorzugen einen kooperativen Ansatz, sowohl mit unseren Kunden als auch mit unseren Kandidaten. Die wesentliche Idee besteht darin, zusammen an gemeinsamen Zielen im Bereich der Beschäftigung zu arbeiten.

- **Nähe**

Die lokale Verankerung von Synergie in Frankreich und auf internationaler Ebene ist eine Stärke, auf welche die Synergie-Gruppe besonders stolz ist. Dank unseres weltweiten Netzwerks von Agenturen baut die Synergie-Gruppe ein echtes Vertrauensverhältnis zu allen Stakeholdern auf.

- **Diversität**

Chancengleichheit, Inklusion und Diversität sind Werte, die uns am Herzen liegen. Als sozial verantwortliches Unternehmen führen wir zahlreiche konkrete Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierung durch.

## **INTERNE VERHALTENSREGELN**

- **Arbeits-, Hygiene- und Sicherheitsbedingungen**

Die Synergie-Gruppe achtet besonders auf die Arbeitsbedingungen ihrer Mitarbeitenden. Sie verpflichtet sich insbesondere, die geltenden gesetzlichen Bestimmungen in Bezug auf Hygiene, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz einzuhalten und alle angemessenen Vorkehrungen zu treffen, um ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld für alle zu gewährleisten.

Jeder Mitarbeitende muss seinerseits darauf achten, dass seine Handlungen keine Gefahr für sich selbst oder andere darstellen, und seinen Vorgesetzten jedes Verhalten, jede Einrichtung oder jedes potenzielle Risiko melden, das die Sicherheit seines Arbeitsumfelds beeinträchtigen könnte, sowie jeden Unfall oder Vorfall, von dem er Kenntnis erlangt.

- **Bekämpfung von Belästigung**

Jegliche Form von psychischer oder physischer Nötigung sowie jede Form von Belästigung sind verboten. Alle unangebrachten Gesten oder Äußerungen mit sexueller Konnotation sind untersagt.

Keine berufliche Situation rechtfertigt Herabwürdigungen, Gewalt, beleidigende Äußerungen oder sexistische Handlungen.

Synergie legt Wert auf gegenseitigen Respekt zwischen den Mitarbeitenden, unabhängig von ihrer Verantwortungsebene, und fordert jeden einzelnen auf, auf seine Äußerungen und Handlungen gegenüber anderen zu achten.



Diese Prinzipien gelten für alle Mitarbeitenden und alle Führungskräfte, die in erster Linie für deren Einhaltung verantwortlich sind.

- **Sozialer Dialog**

Synergie erkennt die Bedeutung unabhängiger, frei gewählter Ansprechpartner an, die die Mitarbeitenden vertreten und mit denen ein regelmäßiger sozialer Dialog über Themen geführt werden kann, die die Funktionsweise der Unternehmenseinheiten betreffen und Auswirkungen auf die Beschäftigung und die Arbeitsbedingungen haben.

- **Imageschutz**

Die Qualität des institutionellen Images der Synergie-Gruppe sowie der Ruf ihrer Dienstleistungen sind entscheidend für ihren Fortbestand.

- **Antidiskriminierung**

Synergie setzt sich für die Gleichbehandlung aller Mitarbeitenden und für gerechte Beschäftigungspraktiken ein. Sie lehnt jede Form der Diskriminierung aufgrund von Herkunft, Lebensweise, Alter, Geschlecht, politischer, philosophischer oder religiöser Überzeugung, Gewerkschaftszugehörigkeit oder Behinderung ab.

Synergie beansprucht politische, philosophische und religiöse Neutralität in ihrer Organisation. Sie respektiert die Überzeugungen und Meinungen der Mitarbeitenden und deren Äußerungen, solange diese nicht das reibungslose Funktionieren des Unternehmens oder dessen Neutralitätsprinzip beeinträchtigen und keine Bekehrungsversuche darstellen.

In Bezug auf die Einhaltung religiöser oder nationaler Feiertage orientiert sich Synergie an den Gepflogenheiten der verschiedenen Länder, in denen die Gruppe tätig ist.

Jegliche Diskriminierung eines Mitarbeitenden aus welchem Grund auch immer wird nicht zugelassen.

- **Schulung, Förderung und Chancengleichheit**

Die Entwicklung der beruflichen Kompetenzen und der individuellen Verantwortlichkeiten der Mitarbeitenden ist eine notwendige Voraussetzung für den Erfolg der Gruppe, die besonderen Wert auf Chancengleichheit und gerechte Behandlung legt, basierend auf der Anerkennung von Leistung und Verdiensten.

Die Gruppe fördert die Weiterentwicklung ihrer Mitarbeitenden, insbesondere durch Schulungen, Beförderungen und interne Mobilität, wodurch ihre Beschäftigungsfähigkeit gestärkt wird.

Die Gruppe erwartet von jedem Manager, dass er aufmerksam auf die berufliche Entwicklung und die gerechte Behandlung seiner direkten Mitarbeitenden achtet.

- **Respektierung der Privatsphäre**

Synergie hält sich an die gesetzlichen Bestimmungen hinsichtlich der Arbeitszeit und des Rechts auf Erholung. Sie möchte die Vorzüge eines guten Gleichgewichts zwischen Privat- und Berufsleben fördern.

Im Interesse der Privatsphäre ihrer Mitarbeitenden verpflichtet sie sich, die Vertraulichkeit der vom Unternehmen gesammelten oder gespeicherten personenbezogenen Daten ihrer Mitarbeitenden zu gewährleisten.



- **Schutz personenbezogener Daten**

Synergie verarbeitet die personenbezogenen Daten, über die sie im Rahmen ihrer Tätigkeit verfügt, gemäß den geltenden Vorschriften für die Verarbeitung personenbezogener Daten, insbesondere gemäß dem französischen Datenschutzgesetz 78-17 vom 6. Januar 1978, geändert durch das Gesetz vom 20. Juni 2018, und der Verordnung (EU) 2016/679 des Europäischen Parlaments und des Europäischen Rates vom 27. April 2016 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten „DSGVO“.

Bei Fragen oder für weitere Informationen können sich die Mitarbeitenden an den Datenschutzbeauftragten wenden.

Jede Person, die aufgrund ihrer Funktion über personenbezogene Daten verfügt, muss daher sicherstellen, dass sie nur die Daten speichert und verarbeitet, die für die gesetzlichen Verpflichtungen des Unternehmens unbedingt erforderlich sind, und zwar unter optimalen Sicherheitsbedingungen gemäß der Datenschutzrichtlinie von Synergie.

Sie muss außerdem sicherstellen, dass diese Daten nur an befugte Personen weitergegeben werden.

- **Insiderinformationen**

Die Verwendung von Insiderinformationen über die Synergie-Gruppe oder Drittparteien, von denen ein Mitarbeitender im Rahmen oder anlässlich seiner Tätigkeit Kenntnis erlangt hat, für persönliche Zwecke ist nicht nur unethisch, sondern kann auch einen strafrechtlich verfolgbaren Insiderhandel darstellen.

**Insiderinformationen** sind präzise Informationen, die nicht öffentlich bekannt sind, die direkt oder indirekt die Synergie-Gruppe betreffen und die, wenn sie öffentlich bekannt würden, einen erheblichen Einfluss auf den Kurs der sie betreffenden Finanzinstrumente oder der mit ihnen verbundenen Finanzinstrumente haben könnten.

- **Schutz von Vermögenswerten**

Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, zum Schutz und zur Erhaltung der Vermögenswerte der Synergie-Gruppe vor Beschädigung, Diebstahl oder Unterschlagung beizutragen und diese erst recht nicht zu veruntreuen oder für persönliche Zwecke zu verwenden.

Unter „Vermögenswerten“ sind nicht nur materielle Güter wie Gebäude, Anlagen, Maschinen, Fahrzeuge, Ausrüstung, Computer und Informationssysteme sowie Lieferungen aller Art zu verstehen, sondern auch immaterielle Güter wie geistiges Eigentum (Marken, Logos, Slogans usw.) und das Know-how der Synergie-Gruppe.

- **Vertraulichkeit – Diskretion**

Mitarbeitende können in den Besitz von Informationen gelangen, die der Synergie-Gruppe gehören oder sie betreffen und die vertraulich bleiben müssen, da ihre Offenlegung den Interessen der Synergie-Gruppe schaden könnte. Diese Informationen können insbesondere Studien, Projekte, kommerzielle, finanzielle und rechtliche Informationen, Kunden, die Organisation, die Unternehmensführung, die Aktivitäten, die Produkte, die Dokumente sowie alle Elemente betreffen, die unter das geistige Eigentum und das Know-how fallen können.

Es obliegt jedem Einzelnen, die Vertraulichkeit dieser Informationen zu wahren, indem er



Folgendes unterlässt:

- ihre direkte oder indirekte Weitergabe außerhalb der Synergie-Gruppe,
- ihre Weitergabe an Mitarbeitende der Synergie-Gruppe, die nicht befugt sind, davon Kenntnis zu haben.

- **Umwelt**

Das Engagement der gesamten Belegschaft der Synergie-Gruppe, die negativen Auswirkungen ihrer Tätigkeit auf die Umwelt zu berücksichtigen und zu reduzieren, ist ein Garant für nachhaltige Entwicklung. Der Schutz der Umwelt ist somit ein grundlegendes Prinzip, das in sämtlichen Phasen der Aktivitäten der Synergie-Gruppe gilt. Dieses Engagement wird von jedem Mitarbeitenden getragen, der durch die Einhaltung der Empfehlungen des Eco-Handbuchs und die Teilnahme am Newsletter zum Umweltschutz beiträgt.

## EXTERNE VERHALTENSREGELN

- **Sicherung der Beziehungen zu Drittparteien**

Synergie schließt Verträge mit Unternehmen oder Vermittlern ab, arbeitet mit Partnern zusammen oder erwirbt Unternehmen. Da wir für Fehler von Drittparteien, die in unserem Namen handeln, haftbar gemacht werden können, ist es notwendig, in unseren Beziehungen zu Drittparteien so wachsam wie möglich zu sein.

### Definition

Als Drittparteien gelten: **Geschäftspartner, Lieferanten, Dienstleister, Vertreter, Kunden, Vermittler, Subunternehmer, Wohltätigkeitsorganisationen.**

- **Umgang mit Drittparteien**

Unsere **Dienstleister und Subunternehmer** können einen großen Einfluss auf die Qualität der Dienstleistungen und das Image von Synergie haben. Daher ist es notwendig, dass sie ihre Aktivitäten in Übereinstimmung mit dem Gesetz und den höchsten ethischen Standards in sämtlichen Bereichen (Korruptionsbekämpfung, Interessenkonflikte, Gesundheit und Umwelt, Respekt gegenüber Personen usw.) ausüben.

- **Einhaltung des freien Wettbewerbs**

Das **Wettbewerbsrecht** zielt darauf ab, den freien Wettbewerb zu gewährleisten, indem es bestimmte Praktiken wie Marktaufteilung, Preisabsprachen oder den Missbrauch einer marktbeherrschenden Stellung verbietet, die Kunden, Lieferanten und/oder Wettbewerber benachteiligen. Verstöße gegen das Wettbewerbsrecht können mit sehr hohen Geldstrafen und in bestimmten Fällen mit strafrechtlichen Sanktionen für den Konzern sowie für die beteiligten natürlichen Personen geahndet werden, denen auch Freiheitsstrafen drohen. Jede Praxis, die darauf abzielt, den Wettbewerb einzuschränken, ist verboten.

- **Bekämpfung von Verstößen gegen die Integrität**

## o Bekämpfung von Korruption

### Definition

**Korruption** kann definiert werden als die Tatsache, dass eine Person des öffentlichen oder privaten Lebens direkt oder indirekt einen ungerechtfertigten Vorteil fordert, annimmt, anbietet oder gewährt, um eine Handlung, die die normale Ausübung einer Funktion betrifft, durchzuführen, zu verzögern oder zu unterlassen, um einen geschäftlichen oder finanziellen Vorteil zu erlangen oder zu erhalten oder eine Entscheidung zu beeinflussen.

Man unterscheidet zwei Arten von Korruption:

- **Aktive Korruption:** die Tatsache, dass eine Person zu irgendeinem Zeitpunkt direkt oder indirekt Angebote, Versprechungen, Geschenke oder Vorteile jeglicher Art an eine Person für sich selbst oder für andere anbietet, um eine Handlung im Rahmen ihrer Funktion, ihrer Aufgabe oder ihres Mandats oder aufgrund ihrer Funktion, ihrer Aufgabe oder ihres Mandats zu vollziehen oder vollzogen zu haben, zu unterlassen oder unterlassen zu haben.

- **Passive Korruption:** Die Tatsache, dass eine Person zu irgendeinem Zeitpunkt direkt oder indirekt Angebote, Versprechungen, Geschenke, Zuwendungen oder Vorteile jeglicher Art für sich selbst oder für andere zu erbitten oder anzunehmen, um eine Handlung im Rahmen ihrer Funktion, ihrer Aufgabe oder ihres Mandats oder aufgrund ihrer Funktion, ihrer Aufgabe oder ihres Mandats zu vollziehen oder vollzogen zu haben, zu unterlassen oder unterlassen zu haben.

Korruption kann unter dem Deckmantel gängiger geschäftlicher oder sozialer Praktiken verschiedene Formen annehmen, darunter Einladungen, Geschenke, Sponsoring usw.

## o Missbräuchliche Einflussnahme

### Definition

Unter **missbräuchliche Einflussnahme** versteht man, dass eine Person ihre tatsächliche oder vermeintliche Stellung oder ihren Einfluss nutzt, um die Entscheidung einer Drittpartei zu beeinflussen. Dabei sind drei Akteure beteiligt: der Begünstigte (derjenige, der Vorteile oder Geschenke gewährt), der Vermittler (derjenige, der den Kredit nutzt, den er aufgrund seiner Position besitzt) und die Zielperson, die die Entscheidungsgewalt hat (Behörde oder öffentliche Verwaltung, Richter, Sachverständiger usw.).

## o Schmiergeldzahlungen

### Definition

**Schmiergeldzahlungen** sind inoffizielle Zahlungen (im Gegensatz zu legitimen und offiziellen Gebühren und Steuern), die geleistet werden, um Formalitäten, insbesondere Verwaltungsformalitäten wie Anträge auf Genehmigungen, Visa oder Zollabfertigungen usw., zu erleichtern oder zu beschleunigen.

### Prinzip und Regeln

Synergie verfolgt eine **Null-Toleranz**-Politik gegenüber Korruption und Einflussnahme in jeglicher Form. Die Mitarbeitenden dürfen keine korrupten Handlungen begehen und keine Vermittler wie Agenten, Berater oder andere Geschäftspartner einsetzen, um solche Handlungen zu begehen.

In diesem Zusammenhang ist es verboten, einer natürlichen oder juristischen Person des öffentlichen oder privaten Sektors auf nationaler oder internationaler Ebene Vorteile anzubieten oder von ihr anzunehmen und/oder Handlungen vorzunehmen, die darauf abzielen, die Objektivität und Transparenz eines Entscheidungsprozesses zum direkten oder indirekten Vorteil der Unternehmen der SYNERGIE-Gruppe und/oder ihrer

Mitarbeitenden zu beeinträchtigen.

Das Unternehmen toleriert keine „Schmiergeldzahlungen“, außer aus zwingenden Gründen (Gesundheit, Sicherheit eines Mitarbeitenden usw.). Wenn eine Person mit einem solchen Vorschlag konfrontiert wird, muss sie sich folgende Fragen stellen:

- Werden die Gesetze und Vorschriften eingehalten?
- Entspricht dies dem vorliegenden Kodex und den Interessen des Unternehmens?
- Ist dies frei von persönlichen Interessen?
- Wäre es mir peinlich, wenn meine Entscheidung bekannt würde?

- **Spezifische Regeln für Amtsträger**

#### Definition

Der Begriff „**Amtsträger**“ bezeichnet eine Person, die öffentliche Gewalt ausübt, mit einer Aufgabe des öffentlichen Dienstes betraut ist oder ein öffentliches Wahlamt innehat, für sich selbst oder für andere, an die sich Synergie wenden könnte, um eine Partnerschaft, einen öffentlichen Auftrag oder eine andere Geschäftsbeziehung auszuhandeln.

Das französische Strafgesetzbuch sieht für Personen, die sich der öffentlichen Korruption schuldig machen, schwere Strafen vor – bis zu 10 Jahre Haft und 1 Million Euro Geldstrafe. Der bloße Versuch – beispielsweise das Anbieten oder Fordern einer Bestechung – wird ebenso bestraft wie die vollendete Bestechung.

#### Prinzip und Regeln

Die Synergie-Gruppe lehnt jede geplante oder tatsächliche Zahlung von Bestechungsgeldern oder anderen illegalen Zahlungen, direkt oder indirekt über einen Mittelsmann, an Beamte, Regierungsmitglieder oder andere Amtsträger sowie an privatrechtliche Einrichtungen jeglicher Art, um eine für die Synergie-Gruppe günstige Entscheidung zu erwirken oder einen Vorteil zu erzielen, ab.

#### Beziehungen zu Drittparteien

Ob direkt oder indirekt (über einer öffentlichen oder privaten Drittpartei), aktiv oder passiv, die Synergie-Gruppe verurteilt entschieden jede Form von Korruption im Rahmen der Geschäftsbeziehungen mit unseren verschiedenen Drittparteien (Geschäftspartnern, Lieferanten, Dienstleistern, Vertretern, Kunden, Vermittlern, Subunternehmern, Wohltätigkeitsorganisationen usw.). Es ist daher verboten, ungerechtfertigte Vorteile, illegale Zahlungen oder Geldüberweisungen zu gewähren oder anzunehmen. Es ist erforderlich, sich von der Kompetenz und Seriosität Ihrer Drittparteien zu überzeugen. In alle Verträge mit verschiedenen Drittparteien müssen Antikorruptionsklauseln aufgenommen werden.

- **Geschenke und Einladungen**

#### Definitionen

**Geschenke** sind Vorteile jeglicher Art, die von jemandem als Zeichen der Anerkennung oder Höflichkeit gegeben werden, ohne dass eine Gegenleistung erwartet wird.

**Einladungen** bezeichnen das Anbieten oder Annehmen von Mahlzeiten, Unterkünften und Unterhaltungsangeboten (Shows, Konzerte, Sportveranstaltungen, Reisen usw.).

#### Prinzipien und Regeln

Geschenke und Einladungen können mit aktiver oder passiver Bestechung gleichgesetzt oder als solche wahrgenommen werden, daher ist in diesem Bereich Vorsicht geboten. Auch wenn sie zum Aufbau guter Beziehungen beitragen, können Geschenke und



Einladungen als Mittel angesehen werden, um eine Entscheidung zu beeinflussen oder ein Unternehmen oder eine Person zu begünstigen.

Die **Richtlinie zu Geschenken und Einladungen** von Synergie regelt die Gepflogenheiten und bewährten Praktiken im Zusammenhang mit dem Anbieten und Annehmen von Geschenken und Einladungen, die von Drittparteien stammen oder an Drittparteien gerichtet sind.

So ist es Mitarbeitenden gestattet, Unternehmensgeschenke von angemessenem Wert zu machen oder anzunehmen, wie z. B. ein gelegentliches Essen, eine Einladung zu einer gesellschaftlichen, sportlichen oder kulturellen Veranstaltung usw. oder die Teilnahme an einer von der Synergie-Gruppe gesponserten oder aus einer Sponsoring-Aktion resultierenden Veranstaltung. In diesem Fall muss der Mitarbeitende seinen Vorgesetzten informieren.

### **Beispiel**

Um die Beziehung zu einem Kunden zu verbessern, der einen Vertrag unterzeichnen wird, lädt ein Kollege ihn zum Essen ein. Was soll ich tun?

Einladungen sind nicht verboten. Sie müssen jedoch in aller Transparenz erfolgen, ohne dass sie Gegenstand einer Gegenleistung sind oder um einen persönlichen Vorteil zu erlangen. Es ist darauf zu achten, dass die spezifischen Regeln von Synergie in Bezug auf Geschenke und Einladungen eingehalten werden.

### **Beispiel**

Als Dankeschön für die Verlängerung eines Vertrags lädt mich einer unserer Lieferanten ein, mit meiner Frau und meinen Kindern ein Sportfinale im Stade de France zu besuchen. Die Fahrtkosten von der Provinz nach Paris werden übernommen. Darf ich die Einladung annehmen?

Einladungen sind nicht verboten. Sie müssen jedoch vollkommen transparent sein und dürfen nicht als Gegenleistung oder mit der Absicht, einen Vorteil zu erlangen, ausgesprochen werden. Im vorliegenden Fall sprechen jedoch der finanzielle Wert der Einladung und der persönliche Kontext dafür, das Angebot abzulehnen.

- **Sponsoring, Fördermaßnahmen und politische Spenden**

### Definitionen

Durch **Mäzenatentum** oder **Sponsoring** leistet Synergie finanzielle oder materielle Unterstützung für ein Werk, eine soziale, kulturelle oder sportliche Aktion, um seine Werte zu vermitteln und zu fördern.

Die von Synergie im Rahmen eines Mäzenatentums oder Sponsorings gewährte Unterstützung erfolgt zu einem bestimmten Zweck: Forschung, Schulung, Umwelt (nachhaltige Entwicklung), karitative oder humanitäre Zwecke usw.

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

### Prinzipien und Regeln

Synergie engagiert sich aktiv in der lokalen Gemeinschaft, und die Gruppe leistet ihren Beitrag durch Sponsoring oder Patenschaften.

Solche Initiativen könnten dazu dienen, ungerechtfertigte Vorteile zu verschleiern, beispielsweise die Vergabe eines Auftrags oder Vertrags im Austausch für Sponsoring und/oder Mäzenatentum. Das Risiko ist umso größer, wenn die „gesponserte“ Veranstaltung von Politikern oder deren Umfeld organisiert wird und diese einen persönlichen Vorteil aus dieser Veranstaltung ziehen.

Die direkte oder indirekte Finanzierung von Projekten, Stiftungen oder gemeinnützigen,



kulturellen, sozialen, humanitären oder sportlichen Vereinigungen durch Mäzenatentum und Sponsoring ist bei Synergie unter Einhaltung der in den internen Verfahren festgelegten Bedingungen zulässig, insbesondere:

- Die Finanzierung entspricht den gesetzlichen Bestimmungen,
- Sie steht im Einklang mit den internen Verfahren und hat alle erforderlichen Genehmigungen erhalten,
- Die Umstände und die Relevanz der Maßnahme müssen transparent offengelegt werden,
- Die Finanzierung muss in den Buchhaltungsunterlagen klar ausgewiesen sein,
- Die Beträge sind im Verhältnis zum Ziel des Mäzenatentums oder Sponsorings zumutbar und angemessen.

Direkte oder indirekte Beiträge jeder Tochtergesellschaft von Synergie an politische Parteien, Stiftungen oder Vereinigungen sind strengstens untersagt, auch wenn dies nach lokalem Recht zulässig ist.

### **Beispiel**

Bei der Verlängerung eines Handelsvertrags mit einem strategischen Kunden bittet dieser Synergie um finanzielle Unterstützung für eine Stiftung, deren Vorsitzender er ist. Der Kunde deutet an, dass die Annahme dieses Antrags sich positiv auf die Fortsetzung der Geschäftsbeziehung auswirken könnte. Was ist zu tun?

Es ist unbedingt erforderlich, diese Situation Ihrem Vorgesetzten und/oder der Compliance-Abteilung zu melden, die Sie bei der Formulierung der Ablehnung des Kundenantrags unterstützen wird.

- **Buchhaltungsunterlagen /Interne Kontrollen**

### **Definition**

Die Synergie-Gruppe muss dafür sorgen, dass ihre Buchhaltungsabteilungen und/oder ihre internen und/oder externen Wirtschaftsprüfer bei ihren Kontrollen darauf achten, dass keine Korruptionsfälle in den Büchern, Registern und Konten verschleiert werden.

### **Prinzip und Regeln**

Um die Richtigkeit und Aufrichtigkeit der Rechnungslegung zu gewährleisten, ist es erforderlich, dass:

- Synergie seine Buchhaltungsunterlagen aufbewahrt und geeignete interne Kontrollmechanismen einrichtet, die es ermöglichen, Zahlungen an Drittparteien zu rechtfertigen,
- Die Mitarbeitenden alle angenommenen oder angebotenen Einladungen oder Geschenke melden und schriftlich dokumentieren, um eine Überprüfung der Buchhaltung zu ermöglichen,
- Die Mitarbeitenden sicherstellen, dass alle Zahlungsanträge im Zusammenhang mit Einladungen, Geschenken oder Ausgaben für Drittparteien in Übereinstimmung mit der Politik von Synergie in Bezug auf Geschenke und Einladungen übermittelt werden. Der Grund für die Ausgabe muss in den Buchhaltungsunterlagen angegeben werden,
- Alle Konten, Rechnungen, Belege und sonstigen Buchhaltungsunterlagen und -aufzeichnungen, die sich auf Drittparteien wie Kunden, Lieferanten oder Geschäftskontakte beziehen, müssen sorgfältig und vollständig erstellt und gepflegt werden,
- Es dürfen keine Konten „außerhalb der Bücher“ geführt werden, um ungerechtfertigte Vorteile zu erleichtern oder zu verschleiern.

Darüber hinaus müssen Mitarbeitende, die eine Erstattung ihrer Spesenabrechnungen

beantragen möchten, die in den internen Verfahren festgelegten Regeln einhalten. Die Spesenabrechnung wird systematisch einer doppelten Validierung unterzogen, für die die Unterzeichner verantwortlich sind. Um die Konformität sicherzustellen, müssen sie insbesondere überprüfen, ob der Grund, der Zeitplan und/oder die Identität des Kunden eine solche Ausgabe rechtfertigen.

- **Interessenkonflikte**

#### Definition

Es handelt sich um eine Situation, in der berufliche und persönliche Interessen miteinander kollidieren und die die unabhängige, unparteiische und objektive Ausübung einer Funktion potenziell beeinflussen kann.

Die Vermeidung, Erkennung und Bewältigung von Interessenkonflikten sind von entscheidender Bedeutung, da sie zu Begünstigungen führen können.

Interessenkonflikte können sein:

- **Tatsächliche** Interessenkonflikte: Ein Mitarbeitender befindet sich in einer Situation, in der er eine Drittpartei bei der Ausübung seiner Aufgaben beeinflussen kann (z. B. bei Einstellungsentscheidungen, bei der Vergabe von Aufträgen usw.) oder in der er als einflussreich wahrgenommen wird, um ein privates Interesse zu befriedigen.
- **Potenzielle** Interessenkonflikte: Die Tatsache, dass sich ein Mitarbeitender in einer Situation befindet, in der er bei der Ausübung seiner Pflichten Einfluss auf ein privates Interesse nehmen oder von diesem beeinflusst werden kann oder als solcher wahrgenommen werden kann.

#### Prinzip und Regeln

Im Rahmen der beruflichen Tätigkeit können Interessenkonflikte auftreten. Befindet sich ein Mitarbeitender in einem Interessenkonflikt, muss er transparent handeln und dies gemäß dem Verfahren für Interessenkonflikte melden. In diesem Zusammenhang gilt für die Mitarbeitenden Folgendes:

- Sie dürfen aufgrund ihrer Position innerhalb der Synergie-Gruppe keine persönlichen Vorteile für sich selbst oder andere Personen nutzen,
- Sie dürfen aufgrund des in den Arbeitsverträgen festgelegten Ausschließlichkeitsprinzips keine beruflichen Tätigkeiten zugunsten einer außerhalb von Synergie stehenden Einrichtung ausüben (außer Teilzeitmitarbeitende),
- Sie dürfen weder direkt noch indirekt, persönlich oder über eine zwischengeschaltete Person Beteiligungen erwerben oder eine Rolle in den Leitungsorganen anderer Unternehmen übernehmen, die mit den Interessen der Synergie-Gruppe in Konflikt stehen könnten.

Wenn Umstände zu einem potenziellen oder tatsächlichen Interessenkonflikt führen, müssen die betroffenen Mitarbeitenden dies direkt ihrem Vorgesetzten oder über das Formular zur Meldung von Interessenkonflikten melden.

Die Meldungen müssen unverzüglich nach Feststellung eines tatsächlichen oder potenziellen Interessenkonflikts und in jedem Fall vor der Entscheidung, die durch einen Interessenkonflikt beeinflusst werden könnte, erfolgen.

Über diese Interessenkonflikte hinaus können Mitarbeitende mit anderen Situationen konfrontiert sein, die ebenfalls als Interessenkonflikte angesehen werden könnten. In diesem Fall müssen sie sich auf die internen Verfahren zu diesem Thema beziehen und ihren Vorgesetzten, die Personalabteilung, die Compliance-Abteilung oder ihren



Compliance-Beauftragten informieren, um eine Stellungnahme zum Vorliegen oder Nichtvorliegen eines Interessenkonflikts einzuholen.

- Spezifische Regeln für Interessenvertreter

Synergie kann an dem Dialog beteiligt sein, der die Ausarbeitung von Vorschriften im Personalwesen begleitet.

### Definition

Der Begriff „**Interessenvertreter**“ (oder „**Lobbying**“) bezeichnet jede natürliche oder juristische Person des privaten oder öffentlichen Rechts, die eine Tätigkeit ausübt, deren Ziel es ist, Gesetze, Entscheidungen oder Richtlinien einer Regierung oder Institution zugunsten einer bestimmten Sache oder eines erwarteten Ergebnisses zu beeinflussen.

### Prinzip und Regeln

Interessenvertretung ist eine legitime Praxis, wenn sie transparent und verantwortungsbewusst sowie in Übereinstimmung mit dem Gesetz erfolgt. Sie kann jedoch zu einer Form der Korruption werden, wenn der Interessenvertreter einem Amtsträger einen ungerechtfertigten Vorteil anbietet, verspricht oder gewährt, um ihn dazu zu bewegen, eine Gesetzgebung oder eine Maßnahme zu unterstützen, die den Geschäften seines Kunden zugutekommt.

Synergie verbietet jede missbräuchliche Nutzung von Interessenvertretung zu Korruptionszwecken. Es ist von entscheidender Bedeutung, integer und verantwortungsbewusst zu handeln, um jegliche Rechtswidrigkeit bei der Interessenvertretung zu vermeiden.

Die Compliance-Abteilung kann Leitlinien dazu herausgeben, wie Interessenvertreter ihre Tätigkeit in Übereinstimmung mit den von Synergie vertretenen Werten der Transparenz, Ehrlichkeit und Integrität ausüben sollen.

## VERPFLICHTUNG VON DRITTPARTEIEN

Synergie verlangt von allen Drittparteien, mit denen sie in Beziehung steht (Kunden, Lieferanten, Zwischenhändler usw.), dass sie sich verpflichten, ihre Aktivitäten unter Einhaltung der höchsten ethischen Standards und in Übereinstimmung mit allen geltenden Gesetzen sowie den in diesem Kodex festgelegten Prinzipien auszuüben.

## HINWEISGEBERSYSTEM

Synergie verfügt über ein Hinweisgebersystem gemäß dem Gesetz vom 9. Dezember 2016, bekannt als „Loi Sapin 2“, geändert durch das Gesetz Nr. 2022-401 vom 21. März 2022 zur Verbesserung des Schutzes von Whistleblowern und ergänzt durch das Dekret Nr. 2022-1284 vom 3. Oktober 2022.

So kann jeder Mitarbeitende eine Situation melden, die gegen die in diesem Kodex genannten Prinzipien oder gegen geltende Gesetze und Vorschriften verstößt, indem er das von Synergie festgelegte Meldeverfahren befolgt und den dafür vorgesehenen Kanal **Synergie Integrity Line** nutzt, der über das Intranet und die Website von Synergie zugänglich ist.

Synergie ermutigt die Mitarbeitenden außerdem, ihre Bedenken nach Möglichkeit ihrem Vorgesetzten, dem Compliance-Beauftragten ihres Unternehmens oder der Personalabteilung zu melden.

Jeder Mitarbeitende, der in gutem Glauben, d. h. in der aufrichtigen Überzeugung von der

Richtigkeit der gemeldeten Tatsachen, einen Verstoß oder die Gefahr eines Verstoßes gegen den Kodex oder geltende Gesetze und Vorschriften meldet, genießt Schutz vor jeglicher Form von Vergeltungsmaßnahmen.

Seine Identität und die gemeldeten Sachverhalte werden gemäß den geltenden Vorschriften und dem Meldeverfahren von Synergie vertraulich behandelt. Jede verleumderische oder falsche Anzeige kann jedoch zu Disziplinarmaßnahmen oder strafrechtlichen Verfolgungen gegen den Verfasser gemäß geltendem Recht führen.

### AN WEN KANN MAN SICH BEI FRAGEN WENDEN?

Mitarbeitende, die Fragen oder Zweifel hinsichtlich der Auslegung oder Anwendung der Prinzipien des Kodexes haben, können sich an die Personalabteilung, den Compliance-Beauftragten ihres Unternehmens oder die Compliance-Abteilung wenden.

### DER GLOBAL COMPACT DER VEREINTEN NATIONEN

[www.un.org](http://www.un.org)

Die zehn Prinzipien des Global Compact basieren auf der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, der Erklärung von Rio über Umwelt und Entwicklung und dem Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption.

Unternehmen und die Synergie-Gruppe, die dem Global Compact der Vereinten Nationen beigetreten sind, werden aufgefordert, die folgenden Prinzipien einzuhalten:

<p><b>Menschenrechte</b></p> <p>1. Prinzip Förderung und Achtung des Schutzes der internationalen Menschenrechte.</p> <p>2. Prinzip Sicherstellung, dass keine Menschenrechtsverletzungen begünstigt werden.</p>	<p><b>Internationale Arbeitsnormen</b></p> <p>3. Prinzip Achtung der Vereinigungsfreiheit und Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen.</p> <p>4. Prinzip Zur Beseitigung aller Formen von Zwangs- oder Pflichtarbeit beitragen.</p> <p>5. Prinzip Zur effektiven Abschaffung der Kinderarbeit beitragen.</p> <p>6. Prinzip Zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf beitragen.</p>	<p><b>Umwelt</b></p> <p>7. Prinzip Bei Umweltproblemen den Vorsorgeansatz anwenden.</p> <p>8. Prinzip Initiativen zur Förderung einer größeren Verantwortung für die Umwelt ergreifen.</p> <p>9. Prinzip Die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien fördern.</p>	<p><b>Bekämpfung von Korruption</b></p> <p>10. Prinzip Gegen alle Formen der Korruption, einschließlich Erpressung und Bestechung, vorgehen.</p>
--	---	---	--



## **SYNERGIE VERPFLICHTET SICH ZUR EINHALTUNG DER GRUNDLEGENDEN ÜBEREINKÜNFTEN DER IAO**

www.ilo.org Grundlegende Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation  
C029 – Übereinkommen (Nr. 29) über Zwangsarbeit, 1930  
Po29 – Protokoll von 2014 zum Übereinkommen über Zwangsarbeit, 1930  
C087 – Übereinkommen (Nr. 87) über die Vereinigungsfreiheit und Schutz des Rechtes auf Gewerkschaftsbildung, 1948  
C098 – Übereinkommen (Nr. 98) über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949  
C100 – Übereinkommen (Nr. 100) über die Gleichheit des Entgelts, 1951  
C105 – Übereinkommen (Nr. 105) über die Abschaffung der Zwangsarbeit, 1957  
C111 – Übereinkommen (Nr. 111) über Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958  
C138 – Übereinkommen (Nr. 138) über das Mindestalter, 1973  
C182 – Übereinkommen (Nr. 182) über die schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999  
Vorrangige Governance-Übereinkommen  
C081 – Übereinkommen (Nr. 81) über die Arbeitsaufsicht, 1947  
Po81 – Protokoll von 1995 zum Übereinkommen über die Arbeitsaufsicht, 1947  
C122 – Übereinkommen (Nr. 122) über die Beschäftigungspolitik, 1964  
C129 – Übereinkommen (Nr. 129) über die Arbeitsaufsicht (Landwirtschaft), 1969  
C144 – Übereinkommen (Nr. 144) über dreiseitige Konsultationen über internationale Arbeitsnormen, 1976  
Technische Übereinkommen  
C001 – Übereinkommen (Nr. 1) über die Arbeitszeit (Industrie), 1919  
C026 – Übereinkommen (Nr. 26) über die Methoden zur Festsetzung von Mindestlöhnen, 1928  
C131 – Übereinkommen (Nr. 131) über die Festsetzung von Mindestlöhnen, 1970  
C155 – Übereinkommen (Nr. 155) über Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer, 1981  
P155 – Protokoll von 2002 zum Übereinkommen über Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer, 1981

### **INKRAFTTRETEN**

Der vorliegende Kodex annulliert und ersetzt:

- Den bisherigen Ethik- und Verhaltenskodex für Geschäftsbeziehungen (Ausgabe 2022).

Er tritt einen Monat nach Erfüllung der gegebenenfalls gemäß den geltenden lokalen Vorschriften erforderlichen Hinterlegungs- und Veröffentlichungsformalitäten in Kraft.

Der vorliegende Kodex ist ein Anhang zur Geschäftsordnung von Synergie SE.

Er wird jedem neuen Mitarbeitenden der Gruppe ausgehändigt, der schriftlich bestätigt, dass er den Kodex erhalten und gelesen hat.

Er verpflichtet alle Mitarbeitenden zur Einhaltung seiner Vorschriften und der Änderungen, die später gemäß den gesetzlichen Verfahren vorgenommen werden können. Jede Änderung dieses Kodexes muss dem lokal geltenden Verfahren unterzogen werden.

Darüber hinaus ist jede Bestimmung des Kodexes, die gegen gesetzliche oder vertragliche Bestimmungen verstößt, von Rechts wegen nichtig.

Erstellt am 12. November 2025.