

Ethik-Charta

Bewegung mit System - auf dem richtigen Weg



Richtlinien

Orientierung

Verhalten



Inhaltsverzeichnis

1 Präambel	5
2 Grundzüge der Ethik-Charta	6
2.1 Allgemeine Verhaltensgrundsätze	6
2.2 Unternehmensleitung und Führungskräfte	7
3 Umsetzung der Ethik-Charta	8
3.1 Verhalten gegenüber Geschäftspartnern und staatlichen Institutionen	8
3.2 Fairer und lauterer Wettbewerb	11
3.3 Auswahl von Lieferanten	11
3.4 Einhaltung des Außenhandelsrechts und der Exportbestimmungen	12
3.5 Faire Arbeitsbedingungen	12
3.6 Interessenkonflikte	14
3.7 Vertraulichkeit	15
3.8 Geldwäsche	16
3.9 Nutzung von Firmeneigentum und Ressourcen	16
3.10 Arbeits- und Anlagensicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz	17
3.11 Dokumentation von Geschäftsvorfällen und -prozessen	18
4 Implementierung und Überwachung	19
4.1 Grundsatz	19
4.2 Personelle Maßnahmen	19
4.3 Ansprechpartner	19



Ein Unternehmen braucht
stabile Werte...

1 Präambel



**Liebe Mitarbeiterinnen,
liebe Mitarbeiter,**

wir, die SCS-Gruppe, stehen als international tätiges Unternehmen vielfältigen sozialen, politischen und rechtlichen Anforderungen gegenüber.

Die Reputation der SCS-Gruppe in der Geschäftswelt ist ein bedeutender Wert für uns. Unsere Geschäftspartner können erwarten, dass wir auf der Grundlage hoher ethischer Standards arbeiten, unsere Verpflichtungen verlässlich erfüllen und als fairer Partner rechtschaffen handeln.

Jedoch bereits vermeintlich geringe Verstöße von Mitarbeitern und Organen gegen geltendes Recht und ethische Grundsätze können unserem Ansehen erheblich schaden und Nachteile für die SCS-Gruppe bewirken.

Diese Ethik-Charta soll dazu beitragen, die Werte, Grundsätze und Handlungsweisen für die SCS-Gruppe festzuhalten, die zur Förderung einer von ethischen Grundsätzen geprägten Kultur im Unternehmen beitragen. Gleichzeitig sollen Schäden von Mitarbeitern und von der SCS-Gruppe durch Verstöße gegen diese Grundsätze abgewendet werden. Durch die unternehmensweite Einhaltung der Ethik-Charta soll ein Arbeitsumfeld geschaffen werden, das sich durch Integrität, Respekt und durch ein faires und verantwortungsvolles Verhalten auszeichnet.

Die Ethik-Charta bzw. hierin niedergeschriebene Grundsätze erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Die vorliegende Ethik-Charta kann in den einzelnen Tochtergesellschaften der SCS-Gruppe durch detailliertere interne Regelungen ergänzt werden, um nationalen Besonderheiten Rechnung zu tragen. Voraussetzung hierfür ist der Einklang mit den in dieser Charta dargelegten Prinzipien. Sollte anwendbares nationales Recht strengere Standards setzen als diese Ethik-Charta, sind immer die strengeren Standards zu beachten.

Wir erwarten, dass alle Mitarbeiter nach der Ethik-Charta handeln. Die Führungskräfte leben und kommunizieren diese und sind für die Mitarbeiter der erste Ansprechpartner bei allen ethischen Fragen.

Bernd Stahlschmidt
Geschäftsführung

Andreas Stahlschmidt
Geschäftsführung

2 Grundzüge der Ethik-Charta

2.1 Allgemeine Verhaltensgrundsätze

Geschäftsmoral und Integrität sichern die Glaubwürdigkeit der SCS-Gruppe. Alle Gesellschaften der SCS-Gruppe und deren Mitarbeiter (im Folgenden steht „Mitarbeiter“ für die Geschäftsführung und für Führungskräfte sowie für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der SCS-Gruppe) erfüllen daher ihre Verpflichtungen in zuverlässiger Art und Weise. In allen Aspekten ihrer Geschäftstätigkeit müssen sie Aufrichtigkeit und Fairness beweisen. Nationale und internationale rechtliche Rahmenbedingungen gelten für jedes unternehmerische Handeln. Gleiches wird von den Geschäftspartnern der SCS-Gruppe erwartet.

Wir sind überzeugt, dass ethische und ökonomische Werte voneinander abhängig sind und dass die Geschäftswelt um einen fairen Umgang miteinander bemüht sein und im Rahmen der vorgegebenen Normen handeln muss.

Unsere Grundsätze sind:

1. Wir begegnen allen unseren Geschäftspartnern, Mitarbeitern, Gästen und der Öffentlichkeit mit Fairness, Respekt, Ehrlichkeit und Transparenz.
2. Bei allem wirtschaftlichen Handeln, dem Streben nach Erfolg und einer zukunftsfähigen und auskömmlichen Rendite gilt es, die Würde eines jeden Menschen zu achten Ressourcen zu schonen und die Umwelt nicht zu schädigen und zu erhalten.
3. Es ist unser Anspruch, unseren sozialen und ökologischen Verpflichtungen nachzukommen und diesem Erfordernis mit Verantwortung zu begegnen.
4. Jeder in unserem wirtschaftlichen, sozialen, ökologischen und persönlichen Beziehungsgeflecht hat das Recht, klar und verständlich über die Ziele des Unternehmens, seine Rechte und Pflichten sowie über wichtige Neuigkeiten und Ereignisse zeitnah aufgeklärt zu sein.
5. Die Integrität, der Ruf und die Rentabilität unseres Unternehmens hängen letztlich von unseren Kunden, unseren Mitarbeitern, unseren Zulieferern und unserer Wahrnehmung in der Öffentlichkeit ab, daher verwehren wir uns gegen jegliche Art von Korruption, unfairem Wettbewerb, Bestechung, Begünstigung und anderen einschlägige Machenschaften.
6. Dem begegnen wir mit Offenheit, Ehrlichkeit, Aufrichtigkeit und Transparenz. Von allen unseren Geschäftspartnern, unseren Mitarbeitern und uns



selbst verlangen wir ab, die gleichen ethischen Grundsätze anzuwenden und einzuhalten.

7. Wir verstehen unsere Kunden als Partner, die über den Unternehmenserfolg entscheiden. Die Erfüllung der Ansprüche und Forderungen unserer Kunden sichern unsere Zukunft, daher ist die Zufriedenheit unserer Kunden unser gemeinsamer Auftrag.
8. Unsere Mitarbeiter sind das wichtigste Kapital unseres Unternehmens. Dabei ist uns die Wechselwirkung von Qualifikation, Motivation und Unternehmenserfolg bewusst und der Grund dafür, dass wir durch die Förderung, die Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeiter einen wesentlichen Beitrag zum Gesamterfolg leisten.
9. Dem Wettbewerb in unserem Marktsegment begegnen wir durch Schnelligkeit, Wirtschaftlichkeit und dem Mehrwert unserer Produkte und Dienstleistungen für unsere Kunden. Wir streben stets danach, unseren Unternehmenserfolg fair, ehrlich und umweltbewusst zu erzielen.
10. Allen Zulieferern unseres Unternehmens bieten wir eindeutige und klar verständliche Verträge, die eine partnerschaftliche und langfristige Zusammenarbeit zulassen und fördern.

2.2 Unternehmensleitung und Führungskräfte

Die Geschäftsführung und die Führungskräfte üben eine Vorbildfunktion für alle Mitarbeiter aus. Der Einhaltung der Ethik-Charta durch diesen Personenkreis kommt daher eine besondere Bedeutung zu.

Geschäftsführer und Führungskräfte sind angehalten, auf die Einhaltung der Ethik-Charta im Unternehmen zu achten.

3 Umsetzung der Ethik-Charta

3.1 Verhalten gegenüber Geschäftspartnern und staatlichen Institutionen

Die nachfolgend aufgeführten Grundsätze regeln die Annahme und Gewährung von Geschenken und sonstigen Zuwendungen. Sie sind im Umgang mit allen Geschäftspartnern und staatlichen Institutionen zu beachten.

Im Zusammenhang mit Geschäftstätigkeiten sämtlicher Art darf kein Mitarbeiter Geschäftspartnern, deren Mitarbeitern, Mitarbeitern staatlicher Institutionen oder sonstigen Dritten unzulässige Vorteile verschaffen. Davon ist insbesondere dann auszugehen, wenn Art und Umfang des Vorteils dazu geeignet sind oder geeignet erscheinen, Handlungen und Entscheidungen des Empfängers unzulässig zu beeinflussen. Die SCS-Gruppe spricht sich klar gegen jede Form der Korruption aus.

a) Umgang mit Geschäftspartnern

Im Umgang mit Geschäftspartnern (Kunden, Lieferanten, Dienstleistern etc.) ist es unbedingt erforderlich, dass Interessen vom Unternehmen und private Interessen der Mitarbeiter strikt voneinander getrennt werden.

b) Zusammenarbeit mit Kunden, Lieferanten und sonstigen Geschäftspartnern (im Folgenden: Geschäftspartner)

Bei der Gewährung und Annahme von Geschenken und anderen Zuwendungen ist schon der bloße Eindruck zu vermeiden, dass diese als Gegenleistung für ein bestimmtes, von der SCS-Gruppe gewünschtes Verhalten verstanden werden könnten.

c) Annahme von Geschenken oder sonstigen Zuwendungen und Vergünstigungen durch Mitarbeiter

Die nachfolgenden Bestimmungen regeln den Umgang mit Zuwendungen, die Mitarbeitern der SCS-Gruppe von Geschäftspartnern oder Wettbewerbern freiwillig angeboten werden. Dabei macht es keinen Unterschied, ob die Geschenke oder Zuwendungen dem Mitarbeiter unmittelbar oder mittelbar zu Gute kommen sollen, z.B. wenn Zuwendungen an Angehörige des Mitarbeiters erbracht werden, oder ob sie dem Unternehmen selbst zu Gute kommen.

Geldgeschenke und Rabatte:

Geldgeschenke und nicht marktübliche Rabatte dürfen weder von Geschäftspartnern noch von Wettbewerbern entgegengenommen werden. Eine Forde-

rung von Geldgeschenken und nicht marktüblichen Rabatten ist strikt untersagt.

Sachgeschenke:

Geschenke von Geschäftspartnern der SCS-Gruppe können den Eindruck unehrlichen oder unfairen Geschäftsgebarens erwecken. Gemäß unseren Grundsätzen sind all unsere geschäftlichen Entscheidungen von Fairness und Aufrichtigkeit bestimmt. Entscheidungen dürfen nicht aufgrund einer durch das Geschenk verursachten Beeinflussung – auch wenn diese nur vermeintlich bestehen könnte – getroffen werden. Die Annahme von Sachgeschenken durch Mitarbeiter der SCS-Gruppe bzw. durch deren Angehörige ist nicht zulässig. Einzige Ausnahme bilden nicht geldwerte Geschenke in Form von Massenwerbeartikel.

Einladungen:

Einladungen im Zusammenhang mit Bewirtungen, Veranstaltungen und Reisen etc. sind nur dann zulässig, wenn diese die Grenzen der Geschäftsüblichkeit nicht übersteigen und dem gewöhnlichen Lebensstil des Eingeladenen entsprechen. Zudem dürfen Mitarbeiter Einladungen nur dann folgen, wenn diese im Zusammenhang mit einem berechtigten geschäftlichen Interesse stehen bzw., wenn etwaige Bewirtungen im Rahmen der gewöhnlichen Zusammenarbeit stattfinden (z.B. Bewirtung im Rahmen einer Besprechung, ein Empfang im Anschluss an eine Veranstaltung etc.). In Zweifelsfällen, und insbesondere, wenn Einladungen in einem gewissen zeitlichen Zusammenhang mit Verhandlungen über wesentliche Verträge erfolgen, bedarf es zwingend der vorherigen Rücksprache mit dem Vorgesetzten.

In der Regel sollten Bewirtungseinladungen die Grenze von 50 Euro nicht überschreiten. Ausnahmen hiervon sind nur in den Fällen zulässig, wenn



die Grenze von 50 Euro aufgrund ortsüblicher Gegebenheiten und den hiermit verbundenen Lebenshaltungskosten nicht angemessen ist. Die Geschäftsleitung ist hierüber – nach Möglichkeit im Vorfeld – zu informieren.

Einladungen im Zusammenhang mit Veranstaltungen und Reisen sind generell durch die Geschäftsleitung genehmigungspflichtig.

Dienstleistungen:

Unentgeltliche und nicht marktüblich vergütete Dienstleistungen für das private Umfeld oder für das Arbeitsumfeld eines Mitarbeiters sind zurückzuweisen.

d) Gewährung von Geschenken und sonstigen Zuwendungen / Vergünstigungen durch die SCS-Gruppe

Geldgeschenke und Rabatte:

Geschäftspartnern (Kunden, Lieferanten, Dienstleistern etc.) oder Wettbewerbern der SCS-Gruppe dürfen keinerlei Geldgeschenke oder nicht marktübliche Rabatte gewährt werden.

Sachgeschenke:

Sachgeschenke und sonstige Vorteile jeder Art dürfen nur in Ausnahmefällen und nur im geschäftsüblichen Rahmen gewährt werden. Die Genehmigung der Geschäftsführung ist im Vorfeld einzuholen. Bei der Beurteilung der Angemessenheit ist neben der Stellung des Beschenkten auch der Anlass des Geschenks (besondere Anlässe, wie ein runder Geburtstag oder Jubiläen) zu berücksichtigen. Die entsprechenden internen Richtlinien sind zu beachten. Es ist schon der bloße Eindruck zu vermeiden, dass unternehmerische Entscheidungen damit verbunden sein könnten.

Geschenke an Amtsträger des öffentlichen Dienstes dürfen grundsätzlich nicht über geringwertige Aufmerksamkeiten (z.B. Massenwerbepartikel) hinausgehen.

Einladungen:

Eine mit der Einladung verbundene Beeinflussung unternehmerischer Entscheidungen muss in jedem Fall ausgeschlossen sein. Dabei ist schon der bloße Eindruck, dass eine Entscheidung mit einer Einladung verbunden ist, zu vermeiden.

Einladungen dürfen nur im geschäftsüblichen Rahmen ausgesprochen werden und dürfen den persönlichen Lebensstil der Beteiligten nicht überschreiten. Einladungen sind stets durch die Geschäftsleitung genehmigen zu lassen.

Bewirtungen:

Bewirtungen Dritter sind zulässig, wenn diese im Zusammenhang mit einem berechtigten geschäftlichen Interesse stehen, in einem angemessenen und vertretbaren Rahmen erfolgen und dem persönlichen Lebensstil des Eingeladenen entsprechen. Die Bewirtung hat in einem zeitlichen und räumlichen Zusammenhang mit dem geschäftlichen Anlass zu stehen.

Die Grenze sollte pro Person 50 Euro nicht überschreiten. Ausnahmen hiervon sind nur in den Fällen zulässig, wenn die Grenze von 50 Euro aufgrund ortsüblicher Gegebenheiten und den hiermit verbundenen Lebenshaltungskosten nicht angemessen ist.

Ausnahmen bzw. besondere Anlässe sind durch die Geschäftsleitung zu genehmigen.

3.2 Fairer und lauterer Wettbewerb

Die SCS-Gruppe ist einem fairen und offenen Wettbewerb verpflichtet. Sie setzt im Wettbewerb auf Leistung, Kundenorientierung sowie auf Qualität ihrer Produkte und Leistungen. Unsere Gesellschaften und Mitarbeiter dürfen sich daher nicht auf rechtswidrige und / oder strafrechtlich relevante Praktiken einlassen und haben alle anwendbaren in- und ausländischen Kartellgesetze sowie die Gesetze gegen unlauteren Wettbewerb zu beachten. Gesetzeswidrige Preis- oder Konditionsabsprachen sowie Absprachen mit Wettbewerbern zum Zweck der Marktaufteilung und kartellrechtlich unzulässige Absprachen sind zu unterlassen.

Zuwiderhandlungen gegen die wettbewerbsrechtlichen Vorschriften sind mit hohen, oftmals existenzbedrohenden Strafen oder Geldbußen bedroht oder können die Nichtigkeit der entsprechenden Vereinbarung zur Folge haben. In Bereichen, in denen die SCS-Gruppe oder Teile dieser eine marktbeherrschende Stellung innehaben, darf diese im Außenverhältnis nicht missbraucht werden.

3.3 Auswahl von Lieferanten

Bei der Auswahl von Lieferanten stehen Qualität, Termintreue, die Fähigkeit zur Mitwirkung bei neuen Kompetenzen und Kostengesichtspunkte im Vordergrund. Die Auswahl von Lieferanten und Dienstleistern erfolgt in einem ge-



ordneten Verfahren nach objektiven und nachvollziehbaren Kriterien und ist zu dokumentieren. Private Interessen bzw. Gründe, die dieser Ethik-Charta widersprechen, dürfen bei der Auswahl von Lieferanten keine Berücksichtigung finden.

3.4 Einhaltung des Außenhandelsrechts und der Exportbestimmungen

Beschränkungen und Verbote des Außen- und Binnenhandels mit bestimmten Waren, Technologien oder Dienstleistungen sind einzuhalten. Die Handelsverbote und Beschränkungen im Rahmen internationaler Embargos und der internationalen Terrorismusbekämpfung, die auch den Kapital- und Zahlungsverkehr betreffen können, sind zu beachten. Geeignete Systeme, die die Einhaltung der Vorschriften gewährleisten, sind zu installieren.

3.5 Faire Arbeitsbedingungen

Der Erfolg der SCS-Gruppe hängt maßgeblich von ihren Mitarbeitern ab. Die SCS-Gruppe trägt eine soziale Verantwortung für ihre Mitarbeiter und es liegt in ihrem Interesse, weltweit faire Arbeitsbedingungen zu fördern.

Die SCS-Gruppe erwartet von jedem Mitarbeiter einen respektvollen, fairen und sachlichen Umgang mit Kolleginnen und Kollegen, Geschäftspartnern und anderen Dritten.

Das Gebot fairer Arbeitsbedingungen schließt jede Form von Benachteiligung aufgrund eines Diskriminierungsmerkmals aus. Diskriminierungsmerkmale schließen die Rassezugehörigkeit, die ethnische Herkunft, die Religion oder Weltanschauung, das Alter, das Geschlecht, Behinderungen oder die sexuelle Identität ein.

Das Benachteiligungsverbot gilt sowohl für den Arbeitgeber selbst oder die Vorgesetzten, als auch für den Umgang von Arbeitskolleginnen und -kolle-



gen untereinander sowie für deren Verhalten gegenüber Geschäftspartnern und anderen Beschäftigten von Vertragspartnern des Arbeitgebers. Der Arbeitgeber muss auch seine Mitarbeiter vor Benachteiligung durch seine Kunden schützen.

Eine Benachteiligung im Sinne des Vorgenannten liegt dann vor, wenn sie unmittelbar oder mittelbar dazu führt, dass der Betroffene eine ungünstigere Behandlung erfährt, als eine andere Person in vergleichbarer Situation, die nicht das Benachteiligungsmerkmal aufweist. Maßstab für den Arbeitgeber und seine Beschäftigten ist es, dass sich der Betroffene aufgrund des Verhaltens benachteiligt fühlen kann. Schon ein solches Verhalten hat zu unterbleiben. Allen Beschäftigten, auf die eines der oben genannten Merkmale zutrifft, ist uneingeschränkt mit Respekt und Achtung zu begegnen und sie sind ohne Ansehung des Vorliegens eines der Merkmale zu behandeln.

Eine Benachteiligung liegt auch dann vor, wenn jedweder Dritte aufgrund eines der genannten Merkmale oder einem damit im Zusammenhang stehenden Aspekt benachteiligt wird. Jede Form der Herabsetzung oder gar Beleidigung, auch wenn sie nicht direkt an den Betroffenen gerichtet ist, hat zu unterbleiben. Selbstverständlich hat insbesondere die sexuelle Belästigung jedweder Dritter zu unterbleiben.

Zu allen bereits genannten Diskriminierungsmerkmalen hat jedes Verhalten zu unterbleiben, das auch nur potenziell von den Betroffenen als unerwünscht angesehen werden kann. Insbesondere hat es zu unterbleiben, dass Bilder, Texte, Symbole oder sonstige gegenständliche Darstellungen sowie Äußerungen diesbezüglich verfänglichen Inhalts jedwedem Dritten – wenn auch nur visuell – zugänglich gemacht werden.

Die SCS-Gruppe betrachtet es als ihre Pflicht, überall in der Welt ein sozialer Arbeitgeber zu sein und ihre Mitarbeiter respektvoll und sozial gerecht zu behandeln. Hieraus folgt die Einhaltung aller geltenden Arbeitsschutzvorschriften.

ten und Arbeitsgesetze. Es wird keine Verletzung der Menschenrechte und des Jugendschutzes bzw. Kinderarbeit geduldet.

3.6 Interessenkonflikte

Die SCS-Gruppe erwartet von ihren Mitarbeitern Loyalität gegenüber dem Unternehmen. Sämtliche Mitarbeiter streben an, Situationen zu vermeiden, in denen ihre persönlichen oder finanziellen Interessen mit denen der SCS-Gruppe in Konflikt geraten.

Jegliche Geschäfte mit Geschäftspartnern (hierin inbegriffen sind ebenso verbundene Unternehmen), mit deren Mitarbeiter bzw. Angehörige, die nicht in den üblichen Rahmen der Geschäftstätigkeit fallen und mit diesen abgewickelt werden bzw. aus denen ein Interessenkonflikt resultieren könnte, sind anzeige- und genehmigungspflichtig.

Darüber hinaus gilt:

a) Finanzielle Beteiligungen

Für wesentliche finanzielle Beteiligungen der Mitarbeiter an einem Wettbewerber, Kunden oder Lieferanten besteht gegenüber dem Personalbereich bzw. durch den Personalbereich eine Anzeige- und Genehmigungspflicht.

Wesentliche finanzielle Beteiligungen enger Familienangehöriger oder Lebensgefährten an einem Wettbewerber, Kunden oder Lieferanten sind anzuzeigen, soweit ein möglicher Interessenkonflikt erkennbar ist.

Als wesentliche finanzielle Beteiligung gilt jede direkte oder indirekte wirtschaftliche Beteiligung

- in Höhe von mehr als 1% an einer nicht börsennotierten Gesellschaft,
- in Höhe von mehr als 1% der Aktien an einer börsennotierten Gesellschaft.

b) Nebentätigkeiten

Nebentätigkeit ist die Ausübung einer weiteren Tätigkeit

- als Vorstand oder Geschäftsführer,
- als Mitglied eines Aufsichts-, Verwaltungs- oder Beirats,
- als Arbeitnehmer oder
- in sonstiger Funktion

bei einem unternehmensfremden Unternehmen.

Die Ausübung einer Nebentätigkeit eines Mitarbeiters bei einem Wettbewerber, Kunden oder Lieferanten ist – soweit nicht anderweitig geregelt – nur nach vorheriger schriftlicher Genehmigung durch den zuständigen Personalbereich gestattet. Ferner besteht Anzeigepflicht für sonstige Nebentätigkeiten.

c) Geschäftschancen

Kein Mitarbeiter darf Geschäftschancen, die sich für ein Unternehmen der SCS-Gruppe ergeben, ohne ausdrückliche Genehmigung zum eigenen oder zum Vorteil Dritter ausnutzen.

d) Personalentscheidungen

Personalentscheidungen dürfen nicht von privaten Interessen beeinflusst sein.

e) Private Beauftragung von Lieferanten und Dienstleistern

Soweit ein Mitarbeiter Einfluss auf die Geschäftsbeziehung mit einem Lieferanten oder Dienstleister nehmen kann, ist die private Beauftragung dieses Geschäftspartners dem Vorgesetzten mitzuteilen.

3.7 Vertraulichkeit

Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse (z.B. Finanzdaten, Geschäftsstrategien, geplante Transaktionen) sowie Informationen, an deren Geheimhaltung die SCS-Gruppe und ihre Geschäftspartner ein Interesse haben, müssen vertraulich behandelt werden.

Erfindungen, Patente und Know-how sind für den langfristigen Erfolg unseres Unternehmens von besonderer Bedeutung. Vertrauliche betriebliche Informationen sind stets geheim zu halten und gegen unbefugten Zugriff Dritter zu schützen. Dies gilt auch für Informationen, die uns von Dritten als vertraulich zugänglich gemacht werden. Jeder Mitarbeiter hat die Vertraulichkeitsvereinbarungen und sonstige einschlägige Richtlinien zu beachten.

Die direkte oder indirekte Nutzung vertraulicher Geschäftsinformationen während und nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses zum persönlichen Vorteil des Mitarbeiters oder Dritter oder zum Nachteil der SCS-Gruppe ist untersagt.

Alle Mitarbeiter sind zur aktiven Sicherung vertraulicher Daten gegen Zugriff durch Dritte verpflichtet. In diesem Rahmen sind ebenso die Gesetze und Regelungen zum Schutz, zur Nutzung und zur Vertraulichkeit persönlicher Daten einzuhalten.



3.8 Geldwäsche

Verschiedene Staaten, darunter die Staaten der EU einschließlich Deutschland, haben Gesetze gegen Geldwäsche erlassen. Kein Mitarbeiter darf allein oder im Zusammenwirken mit Dritten Maßnahmen ergreifen, die gegen in- oder ausländische Geldwäschere-Vorschriften verstoßen.

„Geldwäsche“ im Sinne dieser Vorschriften ist insbesondere das Einschleusen – z.B. durch Umtausch oder Transfer – von unmittelbar oder mittelbar aus Straftaten stammenden Geldern oder sonstigen Vermögensgegenständen in den legalen Wirtschaftskreislauf.

Bei Zweifeln von finanziellen Transaktionen, die den Transfer von Barmitteln betreffen, ist frühzeitig die zuständige Finanzabteilung bzw. die Geschäftsführung einzuschalten.

3.9 Nutzung von Firmeneigentum und Ressourcen

Der missbräuchliche Einsatz von Personal oder die missbräuchliche Nutzung von Firmeneigentum zur Erfüllung unternehmensfremder Zwecke ist nicht gestattet.

Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, mit Untermeneigentum verantwortlich umzugehen. Zum Untermeneigentum gehören auch Kommunikations-einrichtungen sowie immaterielle Werte, wie z.B.

■ Know-how und gewerbliche Schutzrechte.

Ohne ausdrückliche Zustimmung der zuständigen Stelle bzw. vertragliche Vereinbarungen dürfen Einrichtungen oder Gegenstände des Unternehmens nicht für private Zwecke genutzt oder aus dem räumlichen Bereich des Unternehmens entfernt werden.

3.10 Arbeits- und Anlagensicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz

Die Einhaltung aller Gesetze zum Schutz von Mensch und Umwelt ist für unser Unternehmen ein elementarer Grundsatz, der sich gleichermaßen aus juristischen und ethischen Prinzipien ergibt.

Jeder Mitarbeiter ist für den Schutz von Mensch und Umwelt in seinem Arbeitsumfeld mitverantwortlich. Alle entsprechenden Gesetze und Vorschriften zum Umweltschutz oder zur Anlagen- und Arbeitssicherheit sind strikt einzuhalten.

Gleiches gilt für die unternehmensinternen Richtlinien und Vorschriften. Jeder Vorgesetzte ist verpflichtet, seine Mitarbeiter in der Wahrnehmung dieser Verantwortung zu unterweisen, zu beaufsichtigen und zu unterstützen.

In Bereichen, in denen weder Vorschriften zu Sicherheit, Gesundheit oder Umweltschutz noch unternehmensinterne Richtlinien und Vorgaben existieren, ist eine eigenverantwortliche Entscheidung - gegebenenfalls in Absprache mit dem Vorgesetzten - zu treffen.

Die gewerbliche Nutzung von Luft, Wasser und Boden darf in der Regel nur im Rahmen von zuvor erteilten Genehmigungen erfolgen. Gleiches gilt für die Errichtung und den Betrieb von Produktionsanlagen sowie deren Änderung oder Erweiterung. Jede ungenehmigte Freisetzung von Stoffen ist zu vermeiden.

Die Entsorgung von Abfällen hat nach den gesetzlichen Vorschriften zu erfolgen. Werden hierfür Dritte eingeschaltet, ist sicherzustellen, dass auch diese die umweltrechtlichen Vorschriften und sonstigen Vorgaben unseres Unternehmens einhalten.

Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit, die Betriebsärzte und die Beauftragten für den Umweltschutz beraten und unterstützen bei der Planung und Durchführung





geeigneter Maßnahmen, bei der Einhaltung der gesetzlichen und berufsgenossenschaftlichen Vorgaben und allen Fragen der Arbeits- und Anlagensicherheit sowie des Gesundheits- und Umweltschutzes.

3.11 Dokumentation von Geschäftsvorfällen und -prozessen

Für die SCS-Gruppe ist eine ehrliche und transparente Berichterstattung sowohl innerhalb des Unternehmens als auch gegenüber der Öffentlichkeit unverzichtbar. Alle Mitarbeiter der SCS-Gruppe sind daher zu einer gewissenhaften, vollständigen, loyalen und rechtzeitigen Berichterstattung innerhalb des Unternehmens verpflichtet. Mitarbeiter, die gegenüber Dritten (z.B. Wirtschaftsprüfern, Investoren, Behörden und Presse) zu berichten haben, haben die gleichen Prinzipien einzuhalten.

Alle Geschäftstransaktionen müssen vollständig und einwandfrei in Übereinstimmung mit den gesetzlichen (z.B. steuer- und handelsrechtliche Aufbewahrungspflichten für Jahresabschlüsse, Buchungsbelege, Geschäftsbriefe) und den darüber hinaus im Unternehmen geltenden Vorschriften dokumentiert werden.

Im Rahmen eines internen Kontrollsystems sind die wesentlichen Geschäftsprozesse angemessen zu dokumentieren und Kontrollen einzurichten, die sicherstellen, dass die rechnungslegungsrelevanten Informationen der Geschäftsvorgänge vollständig, zeitnah und korrekt erfasst werden.

4 Implementierung und Überwachung

4.1 Grundsatz

Die Regeln dieser Ethik-Charta bilden einen Kernbestand der Unternehmenskultur der SCS-Gruppe. Die unternehmensweite und einheitliche Einhaltung dieser Prinzipien ist unverzichtbar – jeder Mitarbeiter ist dafür verantwortlich. Dies soll die Spielräume der Mitarbeiter zu eigenverantwortlichem Handeln im zulässigen Rahmen jedoch nicht einschränken.

4.2 Personelle Maßnahmen

Die Einhaltung der Ethik-Charta wird turnusmäßig überprüft. Verstöße gegen die in dieser Ethik-Charta enthaltenen Grundsätze werden personelle Maßnahmen nach sich ziehen und entsprechend den betriebsüblichen Regelungen behandelt bzw. arbeitsrechtliche Maßnahmen nach sich ziehen. Dies kann bis hin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses führen bzw. Schadensersatzforderungen zur Folge haben.

4.3 Ansprechpartner

Haben Mitarbeiter Zweifel, ob ein bestimmtes Verhalten gesetzeswidrig ist oder möglicherweise gegen diese Ethik-Charta verstößt, ist der Vorgesetzte oder ein Mitglied der Geschäftsführung einzubinden. Hat ein Mitarbeiter konkrete Anhaltspunkte für Unregelmäßigkeiten, gilt Entsprechendes.

Soweit sich die Feststellungen oder Vermutungen von Mitarbeitern auf unternehmensinterne Vorgänge beziehen, kann sich der Mitarbeiter jederzeit an ein Mitglied der Geschäftsführung wenden. Der Vertrauensschutz für Mitarbeiter hat einen hohen Stellenwert. Deshalb und aus Fürsorgegesichtspunkten wird der Wunsch des Mitarbeiters auf Vertraulichkeit respektiert, soweit dies aus Unternehmenssicht bzw. aus rechtlicher Sicht zumutbar und durchführbar ist.

Diese Ethik-Charta gilt ausnahmslos für alle Mitarbeiter der SCS-Gruppe, was jeder durch seine persönliche Unterschrift dokumentiert hat.

1. Auflage vom 27. 10. 2010



SCS Deutschland GmbH&Co.KG

Berghäuser Str. 2

57319 Bad Berleburg

www.scs-cablesystems.com

Bildnachweis: istockphoto.com /photocase.de