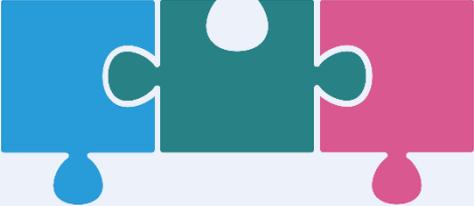




VERANTWORTUNGSBEWUSSTES
GESCHÄFTSVERHALTEN

Wir ALLE tragen Verantwortung

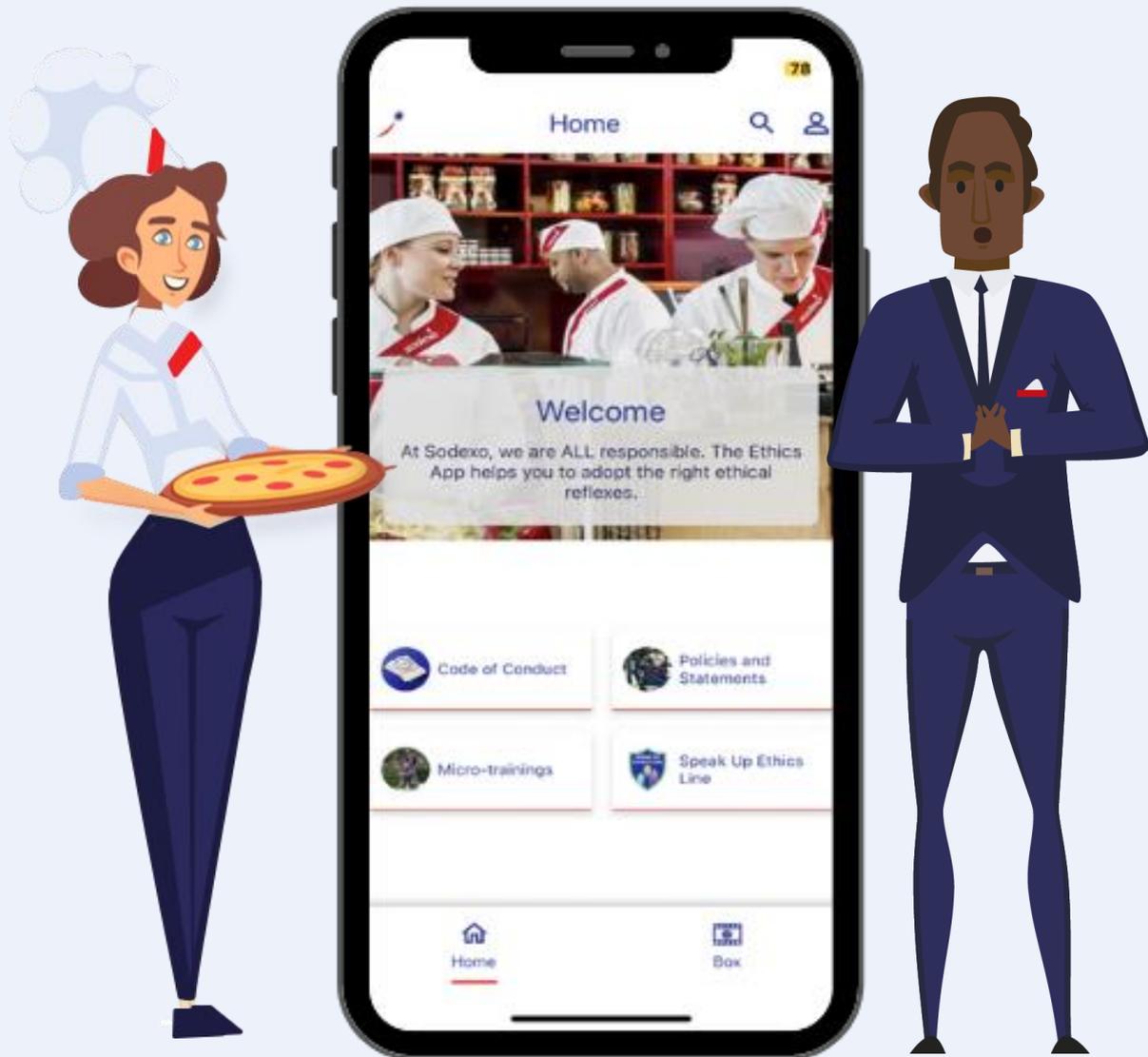


Verhaltens- kodex





Ethische Reflexe in der Tasche!



Erhältlich im Apple Store oder im Play Store in 16 Sprachen.



INHALT

	<u>JEDERZEIT DAS RICHTIGE TUN</u>	<u>2</u>
	<u>DIESE STANDARDS GELTEN FÜR ALLE</u>	<u>4</u>
	<u>Vorwort von Sophie BELLON</u>	<u>5</u>
	<u>Unsere Werte</u>	<u>7</u>
	<u>Unsere ethischen Grundsätze</u>	<u>7</u>
	<u>FAIRNESS UND EHRlichkeit IM KERN UNSERES HANDELNS</u>	<u>8</u>
	<u>WIR TOLERIEREN KEINE FORM DER BESTECHUNG ODER KORRUPTION</u>	<u>12</u>
	<u>FAIRER UND OFFENER WETTBEWERB</u>	<u>15</u>
	<u>ETHISCH KORREKTE ENTSCHEIDUNGEN, ZU JEDER ZEIT</u>	<u>17</u>
	<u>NUTZUNG UND SCHUTZ VON SODEXOS VERMÖGENSWERTEN</u>	<u>19</u>
	<u>FINANZDATEN, AUF DIE SIE SICH VERLASSEN KÖNNEN</u>	<u>21</u>
	<u>WIR BEHANDELN UNSERE MITARBEITER FAIR UND RESPEKTVOLL</u>	<u>23</u>
	<u>WIR RESPEKTIEREN UND SCHÜTZEN DIE PRIVATSPHÄRE</u>	<u>24</u>
	<u>ETHIK-HOTLINE SPEAK UP</u>	<u>26</u>



JEDERZEIT DAS RICHTIGE TUN

Wir ALLE tragen Verantwortung

Die Einhaltung der höchsten Standards für Ethik und Integrität in allen Aspekten unserer Geschäftstätigkeiten ist ein wesentlicher Baustein in der Ambition von Sodexo, die Lebensqualität unserer Mitarbeiter und aller von uns betreuten Menschen zu verbessern und einen Beitrag zur wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Entwicklung der Gemeinden, Regionen und Länder zu leisten, in denen wir unsere Dienstleistungen anbieten. Integrität im Geschäftsverkehr ist für unseren Erfolg entscheidend und hilft uns, dieses Ziel zu erreichen. Deshalb bildet sie einen wichtigen Eckpfeiler in unserem Engagement für verantwortungsbewusstes Geschäftsverhalten.

Dieses Dokument – als Deutsche, redaktionell angepasste Übersetzung des globalen COC - legt die Standards fest, die wir von unseren Mitarbeitern erwarten – ob Geschäftsführer, leitende Führungskraft oder kundennaher Mitarbeiter.

2]

Es ist wichtig, dass Sie verstehen, welche bedeutende Rolle Sie dabei spielen, unser Ansehen als verantwortungsbewusstes Unternehmen aufrechtzuerhalten. Warum? Weil

„wir alle Verantwortung tragen“.

Wir betreiben ein komplexes Geschäft und sind in vielen verschiedenen Ländern und Kulturen tätig. Doch die in diesem Dokument festgehaltenen Grundsätze gelten für unser gesamtes Unternehmen.

Es liegt in der Verantwortung jedes Einzelnen, diese Grundsätze zu verstehen, sie ausnahmslos einzuhalten und zu versichern, dass wir ein gesundes Urteilsvermögen einsetzen. Wir wollen nicht nur versichern, dass wir rechtlich einwandfrei handeln, sondern auch, dass wir immer das Richtige tun, um ethisch und fair zu handeln und unserem gesellschaftlichen Auftrag gerecht zu werden. Das macht uns zu dem, was wir sind.

Wo immer wir tätig sind, halten wir uns an alle geltenden Gesetze.

Neben der Befolgung der in diesem Dokument dargelegten Grundsätze tragen wir alle Verantwortung dafür, die Richtlinien und Verfahren von Sodexo zu beachten und die Gesetze und Vorschriften der jeweiligen Länder, in denen wir tätig sind, zu respektieren.

Wenden Sie sich bitte bei Unklarheiten an Ihre Rechtsabteilung. Insbesondere sollten Sie jeglichen dringenden Verdacht auf Fehlverhalten oder Nichteinhaltung unseres Verhaltenskodex, gesetzlicher Bestimmungen oder unserer Richtlinien und Verfahren zur Sprache bringen.



Es liegt in der Verantwortung jedes einzelnen Mitarbeiters, unsere Erklärung zur geschäftlichen Integrität zu verstehen und zu befolgen und Bedenken zu äußern oder vermutete Gesetzesverstöße oder Nichteinhaltungen der Richtlinien von Sodexo umgehend zu melden.

Eine Nichtbeachtung dieser Erklärung oder sonstiger Grundsätze von Sodexo kann die Einleitung von Disziplinarmaßnahmen zur Folge haben, die bis hin zu einer Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses gemäß den lokalen Gesetzesvorschriften und den geltenden Tarifverträgen reichen können.

Die Mitarbeiter sind dazu angehalten, Gesetzesverstöße oder Verletzungen der Grundsätze von Sodexo, die ihnen zur Kenntnis gelangen, umgehend zu melden und Probleme oder Bedenken anzusprechen, sobald diese auftreten. Sodexo stellt Mechanismen für Mitarbeiter und sonstige Anspruchsgruppen bereit, um Bedenken hinsichtlich der Integrität im Geschäftsverkehr zu melden. Alle Meldungen sollten in gutem Glauben vorgenommen werden. Die Meldungen werden ernst genommen und im größtmöglichen Umfang vertraulich behandelt. Mitarbeiter, die mögliche Verstöße melden, werden keinen Vergeltungsmaßnahmen, Drohungen oder Belästigungen ausgesetzt und ihre Identität wird im gesetzlich zulässigen Rahmen geheim gehalten.

Die in dieser Erklärung angesprochenen Punkte sind oft komplex und können deshalb nicht immer auf einfache Weise beantwortet oder gelöst werden. Unvorhersehbare oder in ihrer Deutung nicht eindeutige Umstände werden in einem so dynamischen und breitgefächerten Geschäftsumfeld wie dem von Sodexo immer wieder eintreten. Wir geben unseren Mitarbeitern die Mittel und die Unterstützung an die Hand, die sie benötigen, um die hierin enthaltenen Standards für geschäftliche Integrität zu erfüllen. Dies beinhaltet einen Leitfaden zur Erläuterung der in dieser Erklärung enthaltenen Standards sowie praktische Werkzeuge (z.B. Trainingsmaterial, SpeakUp), um den Mitarbeitern zu helfen, unsere Grundsätze in unserer geschäftlichen Tätigkeit umzusetzen. Die einzelnen Geschäftsbereiche haben zudem die Möglichkeit, einen zusätzlichen Leitfaden zur Umsetzung dieser Erklärung herauszugeben, der ihre individuelle Situation berücksichtigt.





DIESE STANDARDS GELTEN FÜR ALLE

**Diese Standards gelten für alle Mitarbeiter von Sodexo sowie für
alle Personen, die in unserem Namen handeln**

^{4]}

Von Mitarbeitern, Beratern und sonstigen Personen, die beauftragt sind, im Namen von Sodexo zu handeln, wird erwartet, dass sie diese Standards einhalten. Zudem muss jede Person, die Berater oder andere beauftragt, im Namen von Sodexo zu handeln, geeignete Maßnahmen treffen, um zu versichern, dass diese Personen sich zu deren Einhaltung verpflichten. Alle Berater oder sonstigen Vertreter werden einer Sorgfaltsprüfung unterzogen, um zu versichern, dass sie weder in der Vergangenheit nachweislich unethisch gehandelt haben noch einen Ruf für unzulässige Verhaltensweisen haben. Mitarbeitern von Sodexo ist es untersagt, zu versuchen, indirekt durch andere zu tun, was sie nicht direkt tun können.





Vorwort von
Sophie BELLON:

**“ Behandle andere so wie du selbst
behandelt werden möchtest. ”**

Sodexo hat den Anspruch, die Lebensqualität zu verbessern und zur wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Entwicklung der Gemeinden, Regionen und Länder, in denen wir tätig sind, beizutragen. Unsere Mitarbeiter teilen mit uns die historischen Werte Servicementalität, Teamgeist und Fortschritt sowie die ethischen Grundsätze, die uns in unserem Tagesgeschäft leiten. Sodexo ist ein Unternehmen, dem Mitarbeiter, Kunden, Endkunden sowie sonstige Anspruchsgruppen vertrauen können, und das muss auch so bleiben. Alle, die für und mit Sodexo arbeiten, sollten immer respektiert werden und sich auf die Integrität ihrer Beziehung und ihres Engagements mit Sodexo verlassen können. Es wird von jedem einzelnen Mitarbeiter erwartet, dass er unsere Standards für geschäftliche Integrität befolgt und versteht, dass Zuwiderhandlungen gegen diese Standards Disziplinarmaßnahmen nach sich ziehen und sogar gesetzeswidrig sein können. Ich hoffe, dieses Dokument hilft Ihnen dabei, Ihren Teil zu leisten und unterstützt Sie dabei, das Richtige zu tun.



It all starts with the everyday

6



Unsere Werte

Worauf wir in erster Linie und ausnahmslos Wert legen:
Sodexo lebt nach seinen Werten und ethischen Grundsätzen.



SERVICEMENTALITÄT

- Unsere Kunden und Gäste stehen im Mittelpunkt all unserer Tätigkeiten.
- Um sie täglich gut zu betreuen, müssen wir ihnen Verfügbarkeit und Entgegenkommen zeigen, ihre Erwartungen vorwegnehmen und sie mit Stolz zufriedenstellen.
- Sodexo ist zu einem globalen Unternehmen gewachsen, doch wir bleiben weiterhin lokal ausgerichtet. Unsere Manager im Außendienst sind wahre Unternehmer mit engem Bezug zum Kunden und Entscheidungskompetenz.

TEAMGEIST

- Eine unabdingbare Notwendigkeit in all unseren Tätigkeiten, unseren Geschäftseinheiten und Verwaltungsstellen sowie in unseren Führungsgremien.
- Die Kompetenzen jeder Person ergänzen sich mit dem Wissen der anderen Teammitglieder, um den Erfolg von Sodexo sicherzustellen.
- Bei der Teamarbeit kommt es auf die folgenden Aspekte an: Zuhören, Transparenz, Respekt für Andere, Vielfalt,
- Solidarität bei der Umsetzung wichtiger Entscheidungen, Respekt für Regeln und gegenseitige Unterstützung, insbesondere in schwierigen Zeiten.

FORTSCHRITT

- Unser Wille, doch auch der feste Glaube, dass wir den Status quo immer verbessern können.
- Akzeptanz der Bewertung und des Vergleichs unserer Leistungen mit denen unserer Kollegen oder Mitbewerber.
- Selbsteinschätzung, denn ein Verständnis unserer Erfolge sowie unserer Niederlagen ist grundlegend für eine kontinuierliche Verbesserung.
- Ein Gleichgewicht zwischen Ehrgeiz und Bescheidenheit.
- Optimismus, der Glaube, dass es für jedes Problem eine Lösung, eine Innovation oder eine Möglichkeit zum Fortschritt gibt.

7

Unsere ethischen Grundsätze



LOYALITÄT

Ein Fundament aus Loyalität, das Sodexo mit seinen Kunden, Mitarbeitern und Aktionären auf der Grundlage offener und ehrlicher Geschäftsbeziehungen teilt. Loyalität ist einer der Eckpfeiler unserer betrieblichen Tätigkeiten

RESPEKT GEGENÜBER MITMENSCHEN

Menschlichkeit steht im Mittelpunkt unseres geschäftlichen Handelns. Sodexo hat sich zur Chancengleichheit unabhängig von Ethnie, Herkunft, Alter, Geschlecht, Religionsangehörigkeit oder persönlichem Lebensstil verpflichtet. Verbesserung der Lebensqualität bedeutet immer Respekt vor der Würde einer Person und Rücksichtnahme auf jeden Einzelnen.

TRANSPARENZ

Dies ist einer der wichtigsten Grundsätze von Sodexo und eine Konstante bei allen Anspruchsgruppen: Kunden, Gästen, Mitarbeitern, Aktionären und der breiten Öffentlichkeit.

GESCHÄFTLICHE INTEGRITÄT

Wir tolerieren keine Geschäftspraktiken, die nicht auf Ehrlichkeit, Integrität und Fairness beruhen, unabhängig davon, wo auf der Welt wir tätig sind. Wir vermitteln unsere Position deutlich gegenüber unseren Kunden, Zulieferern und Mitarbeitern und erwarten von ihnen, dass sie unsere Ablehnung korrupter und unfairer Praktiken teilen.



FAIRNESS UND EHRlichkeit IM KERN UNSERES HANDELNS

WIR GEHEN FAIR UND EHRlich
MIT ALL UNSEREN INTERESSENSGRUPPEN
UM

Sodexo pflegt einen fairen und ehrlichen Umgang mit all unseren Interessensgruppen, einschließlich unserer Mitarbeiter, Kunden, Gäste, Partner und Zulieferer. Das bedeutet nicht nur, dass wir unsere vertraglichen Verpflichtungen einhalten und geschäftliche Vereinbarungen nach deren Geist und Wortlaut erfüllen. Es bedeutet auch, dass wir unsere Mitarbeiter fair behandeln und alle geltenden Gesetze, die eine Diskriminierung unserer Mitarbeiter und Endkunden verbieten und ihnen Schutz gewähren, vollumfänglich einhalten.



ZULIEFERER

Was die Zulieferer erwarten können:

- Sodexo verpflichtet sich, nach den höchsten Standards geschäftlicher Integrität zu handeln.
- Sodexo toleriert keine Geschäftspraktiken, die mit den Grundsätzen der Ehrlichkeit, Integrität und Fairness unvereinbar sind, unabhängig davon, wo auf der Welt wir tätig sind.
- Sodexo bemüht sich um einen fairen Beschaffungsprozess, und aus diesem Grund schließen wir entlang unserer Lieferkette Partnerschaften mit Zulieferern, die ebenfalls ethische Standards anwenden.
- Sodexo toleriert keine unlauteren Wettbewerbshandlungen und lehnt Bestechung in jeglicher Form ab.
- Sodexo bietet seinen Mitarbeitern Orientierungshilfen und Schulungen über den Umgang mit Zulieferern, Anbietern und anderen Dritten.
- Sodexo stellt einen „Verhaltenskodex für Zulieferer“ zur Verfügung, um sicherzustellen, dass jeder dieselben Erwartungen hat.

Was von Ihnen erwartet wird:

- Beachten Sie alle anwendbaren Gesetze und Vorschriften.
- Treffen Sie Entscheidungen auf der Grundlage legitimer unternehmerischer Erwägungen.
- Befolgen Sie ein standardisiertes Verfahren (bspw. Anwendung „Right Supplier / Right Terms“) zur fairen Auswahl von Zulieferern, Anbietern und Beratern.
- Stellen Sie sicher, dass all unsere Zulieferer unsere im Verhaltenskodex für Zulieferer festgehaltenen ethischen Standards einhalten.

- Berichten Sie ehrlich und zeitnah über finanzielle Bedingungen und Geschäftsergebnisse.
- Gehen Sie ehrlich und fair mit Kunden, Gästen, Zulieferern und Finanzpartnern um.
- Vermeiden Sie tatsächliche und potenzielle Interessenkonflikte.
- Sehen Sie davon ab, unangemessene Geschenke anzubieten und/oder entgegenzunehmen.
- Sichern Sie die Vermögenswerte von Sodexo.
- Schützen Sie vertrauliche und proprietäre Informationen.
- Schützen Sie das Ansehen von Sodexo
- Trennen Sie Ihre persönlichen politischen Aktivitäten von der Geschäftstätigkeit von Sodexo.
- Melden Sie festgestellte Verletzungen aller anwendbaren Gesetze und Vorschriften sowie ethischer Standards.

Denkanstöße:

- Haben Sie einen Interessenkonflikt mit dem Zulieferer? Wenn zum Beispiel der Vertreter des Zulieferers ein Freund oder Angehöriger ist, könnte im Verhandlungsprozess ein Interessenkonflikt bestehen.

- **Haben Sie oder Ihre Familie von dem Zulieferer Geschenke erhalten?** Hat der Zulieferer Ihnen Geschenke und Einladungen zukommen lassen, kann dies als Interessenkonflikt angesehen werden, da Sie in diesem Fall geneigt sein könnten, Zugeständnisse zu machen. In einigen Ländern kann es illegal sein, Geschenke und Einladungen anzubieten, selbst im privaten Handelsverkehr, wenn damit eine Bestechung beabsichtigt wird.
- **Hat der Zulieferer Sie oder Ihre Familie zu einem Essen oder zu Ausflügen wie sportlichen Ereignissen eingeladen?** Wenn der Zulieferer Ihnen nicht direkt Geschenke und Einladungen zukommen lässt, sondern Mitgliedern Ihrer Familie, so kann dies ebenfalls als Interessenkonflikt gelten und möglicherweise gegen das Gesetz verstoßen. **Könnten Ihre Entscheidungen neben unternehmerischen Erwägungen von anderen Aspekten beeinflusst werden?** Im Endeffekt müssen Sie Ihre Entscheidungen hinsichtlich Zulieferer auf Grundlage dessen treffen, was im besten Interesse für Sodexo ist und nicht für Sie persönlich.
- **Haben Sie beim Angebotsverfahren Schritte ausgelassen oder vergessen, Ihre Vereinbarung von der Rechtsabteilung genehmigen zu lassen?** Der formelle Prozess zum Umgang mit Zulieferern wurde erstellt, um eine faire Behandlung sicherzustellen und um die Transaktion vertraglich zu dokumentieren. Wenn Sie das Vertragsabschlussverfahren mit einem Zulieferer umgehen, setzen Sie sich und Sodexo erheblichen Risiken aus.



PRAKTISCHE BEISPIELE:

Ich versuche, einen neuen Lieferanten für Büromaterial zu finden. Der erste, den ich kontaktiert habe, bietet einen guten Service, aber zu einem hohen Preis. Der zweite ist nicht so gut, aber billiger (vor allem, weil ein erheblicher Rabatt gemacht wurde, um das Geschäft von Sodexo zu gewinnen). Kann ich dem ersten Anbieter sagen, welchen Preis der zweite Anbieter genannt hat, um zu versuchen, seinen Preis zu senken?

Sie sollten Ihr Gespräch mit dem ersten Anbieter in sehr allgemein gehaltenen Worten führen. Welche Informationen offenbart werden, hängt von einer Reihe von Faktoren ab, z.B. von vertraglichen Beschränkungen, wie der Angebotsprache und einer möglichen Geheimhaltungsvereinbarung oder von örtlichen Gesetzen, die die Möglichkeiten des Informationsaustauschs einschränken können. Am besten ist es, wenn Sie angeben, dass Sie anderswo einen besseren Preis haben, ohne jedoch die Identität und den Preis des Zweitlieferanten preiszugeben.. Sie sollten darauf achten, dass Sie dem Erstanbieter keine vertraulichen Informationen über den Zweitlieferanten geben. Diese Art von Praxis könnte als unethisch und in vielen Ländern als gesetzeswidrig angesehen werden.

Jemand hat mir im Vertrauen gesagt, dass gegen einen unserer ausländischen Lieferanten wegen des Verdachts auf Zwangsarbeit ermittelt wird. Der Lieferant hat mir nichts davon erzählt, und bei früheren Besuchen vor Ort gab es keinen Grund für Besorgnis. Sollte ich diese Gerüchte ignorieren?

Auf keinen Fall. Sodexo hat sich verpflichtet, nur mit ethischen Lieferanten Geschäfte zu tätigen. Eine Untersuchung sollte rechtzeitig durchgeführt werden, und Sie sollten Hilfe bei der Untersuchung des Problems erhalten. Machen Sie Ihren Vorgesetzten auf diese Situation aufmerksam, damit die Rechtsabteilung oder eine andere geeignete Ressource dieses Problem auf der richtigen Ebene innerhalb des Teams angehen kann.

Wenn Sie das Gefühl haben, dass Ihre Bedenken ignoriert werden, dann erwägen Sie eine Eskalation zur Sodexo Speak-Up-Plattform. Wenn die Untersuchung zeigt, dass es Verbesserungsmöglichkeiten gibt, wird der Lieferant informiert und ein Korrekturmaßnahmenplan ausgehandelt. Natürlich müssen wir bei schwerwiegenden Verstößen gegen unsere Standards, die wir unserer Meinung nach nicht sofort beheben können, oder wenn sich der Lieferant nicht verbessert, die Beziehung beenden

KUNDEN

Was Kunden erwarten können:

- Sodexo hält seine vertraglichen Verpflichtungen ein und erfüllt seine geschäftlichen Vereinbarungen.
- Sodexo behandelt seine Mitarbeiter fair und hält alle geltenden Gesetze ein, die eine Diskriminierung von Mitarbeitern und Kunden verbieten.
- Sodexo verpflichtet sich, in Bezug auf alle Interessensgruppen die höchsten Standards hinsichtlich der Integrität im Geschäftsverkehr aufrechtzuerhalten.

Was von Ihnen erwartet wird:

- Halten Sie immer Ihre vertraglichen Verpflichtungen ein und erfüllen Sie geschäftliche Vereinbarungen.
- Treffen Sie geschäftliche Entscheidungen immer auf Grundlage legitimer geschäftlicher Anforderungen.
- Tolerieren Sie kein Verhalten von Geschäftspartnern, das für Sodexo oder unsere Mitarbeiter als inakzeptabel gelten würde.
- Leistung und Gegenleistung haben in einem angemessenen Verhältnis zu stehen bevor- und benachteiligen Sie niemanden aus unangemessenen Gründen.
- Treffen Sie Personalentscheidungen immer auf Grundlage unternehmerischer Erwägungen und in Übereinstimmung mit den geltenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen.
- Halten Sie sich immer an die relevanten Gesundheitsvorschriften sowie die Sicherheitsrichtlinien von Sodexo.
- and Sodexo safety policies.

PRAKTISCHE BEISPIELE:

Sie arbeiten an einem Projekt, bei dem Sodexo mit einer Firma vor Ort zusammenarbeitet und Gastronomiedienstleistungen für Ölarbeiter anbietet. Die meisten Mitarbeiter des Kunden gehören der ethnischen Mehrheit des Landes an. Es hat bereits Vorfälle in der Kantine gegeben, die zu Unterbrechungen der Essensausgabe geführt haben, als es zu Handgemengen zwischen diesen Arbeitern und einer kleineren ethnischen Gruppe kam. Eines Tages erfahren Sie, dass das Partnerunternehmen - um diese Art von Unterbrechungen zu vermeiden

- die Arbeiter aus der Minderheit nicht mehr in der Kantine erlaubt. Auch wenn wir das Partnerunternehmen nicht kontrollieren, sollten Sie dennoch etwas unternehmen? Ja. Die Diskriminierung von Kunden oder anderen Personen auf Grundlage von Faktoren wie ethnische Herkunft widerspricht den Grundsätzen von Sodexo. Sie sollten Ihren Vorgesetzten auf diese Situation aufmerksam machen, damit die zuständige Person dies auf der richtigen Ebene innerhalb des Partnerunternehmens besprechen kann.

Als Regionalleiter wurden Sie gebeten, Partner für ein neues Programm für Motivationslösungen zu finden. Ein Freund von Ihnen ist Eigentümer und Geschäftsführer eines der Geschäfte, das Sie in Betracht ziehen, ein Lebensmittelgeschäft. Können Sie das Geschäft Ihres Freundes als potenziellen Partner in Betracht ziehen? Was sollten Sie tun, wenn Sie das Geschäft Ihres Freundes auswählen?

Ja, Sie können das Geschäft Ihres Freundes als potenziellen Partner in Betracht ziehen. Allerdings sollten Sie jegliche Interessenkonflikte sowie den Anschein unangemessenen Verhaltens vermeiden. Sie sollten die Entscheidung auf genau dieselbe Weise treffen, wie Sie jede andere geschäftliche Entscheidung für Sodexo treffen würden, auf der Grundlage legitimer geschäftlicher Anforderungen, wie die Qualität der angebotenen Produkte und Dienstleistungen, und nicht aufgrund von persönlichen Gesichtspunkten wie Ihre Freundschaft. Schließen Sie sich mit einem Kollegen zusammen und untersuchen Sie das Unternehmen Ihres Freundes so genau und kritisch wie Sie es bei anderen tun würden und geben Sie eine Empfehlung. Wenn Sie zu dem Schluss kommen, das Unternehmen Ihres Freundes als Partner zu empfehlen, müssen Sie Ihrem Vorgesetzten erklären, dass Sie mit dem Eigentümer befreundet sind, und begründen, weshalb Sie sein Unternehmen für die beste Wahl für Sodexo halten. Es ist immer wichtig, eine persönliche Beziehung bereits vor der geschäftlichen Entscheidung bekannt zu geben, damit die Gründe für Ihre Empfehlung nicht in Frage gestellt werden. Darüber hinaus sollten Sie gegebenenfalls zusätzliche Vorsichtsmaßnahmen treffen, um den Anschein einer Bevorzugung zu vermeiden.


MITARBEITER

Sodexo verfügt über 10 Mitarbeitergrundsätze, die einen erheblichen Einfluss auf die Lebensqualität unserer Mitarbeiter haben. Diese Grundsätze lauten:

1. Eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung
2. Respektvoller Umgang miteinander am Arbeitsplatz, ohne Belästigungen, Mobbing, Drohungen oder Gewalt
3. Schulungen, Werkzeuge und Ausrüstung zur sicheren und kompetenten Ausführung der Arbeit
4. Klares Management: Aufgaben und Ziele
5. Achtung jeglicher Grundrechte bei der Arbeit
6. Lohn/Gehaltszahlung, die immer vollständig und fristgerecht erfolgt
7. Faire Arbeitszeiten: innerhalb des gesetzlichen Höchstmaßes mit angemessenen freien Tagen und Ruhepausen
8. Datenschutz und -sicherheit für personenbezogene Daten
9. Angemessene und würdige Wohnunterkünfte (sofern vorgesehen)
10. Mitspracherecht: sinnvolles Beschwerdeverfahren mit Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen

Was Sie erwarten können:

- Sodexo setzt sich für eine „Null-Unfall“-Kultur ein. Dies bedeutet, dass Sodexo an allen seinen Einsatzorten und bei allen Tätigkeiten alle relevanten Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften, -regeln und -richtlinien beachtet.
- Sodexo verpflichtet sich, dafür zu sorgen, dass am Arbeitsplatz jeder mit Respekt behandelt wird.
- Sodexo verfolgt in puncto Mobbing, Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz eine
- Wenn Sie Opfer von Gewalt geworden sind und dadurch ein körperliches oder seelisches Trauma erlitten haben, unterstützt Sodexo Sie bei Ihrem Genesungsprozess.
- If you are a victim of violence, and suffer physical or mental trauma as a result, Sodexo will support you in your recovery.
- Sodexo stellt sicher, dass alle Mitarbeiter mittels schriftlicher Tätigkeitsbeschreibungen über ihre Pflichten aufgeklärt werden. Alle Führungsverantwortlichen haben klare Zielsetzungen.
- Bei seinem Bekenntnis zur Achtung der Menschenrechte orientiert sich Sodexo an den internationalen Menschenrechtsgrundsätzen. Diese Grundsätze sind in den Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte, der Internationalen Menschenrechtscharta, der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und dem Global Compact der Vereinten Nationen dargelegt.
- Sodexo verpflichtet sich, das Recht der Mitarbeiter zu respektieren, einer Gewerkschaft ihrer Wahl beizutreten und oder Mitarbeitervertretungen zu gründen, ohne jegliche Art von Vergeltungsmaßnahmen befürchten zu müssen, die ihre Fähigkeit beeinträchtigen könnten, von ihrem Recht auf Vereinigungsfreiheit und auf Tarifverhandlungen Gebrauch zu machen.
- Es wird von keinem Mitarbeiter von Sodexo erwartet, unter Strafandrohung zu arbeiten oder andere Dienstleistungen zu erbringen.
- Sodexo beschäftigt keine Mitarbeiter unter 15 Jahren, außer im Rahmen einer Lehre oder eines Praktikums als Teil einer anerkannten Berufsausbildung. In Ländern, in denen das gesetzliche Mindestalter für Erwerbstätigkeit über 15 Jahren liegt, hält sich Sodexo an die örtlichen Bestimmungen.
- Sodexo stellt Mitarbeiter ausschließlich basierend auf ihren Qualifikationen, Kompetenzen und Berufserfahrungen ein. Diese Kriterien gelten auch für Vergütung, Arbeitsbedingungen, Beförderung, Mobilität und Weiterbildung.
- Sodexo bekämpft jede Form der Diskriminierung in Bezug auf die Beschäftigung und fördert Vielfalt und Inklusion in Übereinstimmung mit lokalen Gesetzen.
- Sodexo stellt sicher, dass alle Mitarbeiter immer pünktlich bezahlt werden (Gehalt/Lohn sowie sämtliche Zulagen).
- Sodexo stellt sicher, dass die Arbeitszeiten den geltenden Gesetzen entsprechen, verpflichtet Mitarbeiter nicht zu übermäßig langen Arbeitszeiten und gibt Mitarbeitern ausreichend Zeit für Mahlzeiten, Pausen und Freizeit.
- Sodexo erfasst nur notwendige personenbezogene Daten. Erfasste Daten werden sicher verwaltet.
- Die Unterkünfte, die Sodexo Mitarbeitern gegebenenfalls zur Verfügung stellt, sind sauber und in ordentlichem Zustand.
- Über die Sodexo Speak-Up-Plattform können Sie Bedenken in Bezug auf die Einhaltung des Verhaltenskodex von Sodexo in einer sicheren und vertraulichen Umgebung äußern.
- Wir gewährleisten im Falle einer Untersuchung ein faires Verfahren, bei dem die Grundsätze der Vertraulichkeit und die Unschuldsvermutung gelten. Bei jeder Untersuchung werden zudem die geltenden lokalen Gesetze befolgt

**Was von Ihnen erwartet wird:**

- Sie stehen bei der Arbeit niemals unter dem Einfluss von Alkohol, Drogen oder Mitteln, die Ihr Urteilsvermögen oder Ihre Leistung nicht nur unerheblich beeinträchtigen könnten.)
- Sie unterstützen unsere Sicherheitskultur aktiv und befolgen unsere Gesundheits- und Sicherheitsstandards und -prozesse.
- Sie melden Unfälle, Verletzungen sowie unsichere Ausrüstung, Praktiken und Situationen umgehend einem Vorgesetzten oder einer anderen zuständigen Person.
- Sie behandeln andere so, wie Sie selbst behandelt werden möchten, nämlich höflich, freundlich und respektvoll.
- Sie drohen niemandem mit körperlicher, psychischer oder verbaler Gewalt.
- Sie verhalten sich nicht in einer Weise, die einschüchternd, beleidigend, bössartig oder respektlos wirken könnte.
- Sie tragen angemessene persönliche Schutzausrüstung, wenn dies nötig ist, und beantragen neue Schutzausrüstung, wenn diese beschädigt ist.
- Sie fordern eine Schulung an, wenn Sie Zweifel an Fähigkeiten und Kompetenzen haben, um sicherzustellen, dass die Dienstleistungen auf sichere Weise erbracht werden.
- Sie erkennen Unterschiede in Bezug auf Kultur und Glauben an und respektieren diese.
- Sie befolgen unsere Datenschutzerklärung
- Sie melden jede Verletzung grundlegender Arbeitsrechte oder der Verpflichtungen aus der Datenschutzerklärung umgehend einem Vorgesetzten, einem Ansprechpartner der Personalabteilung oder einer anderen zuständigen Person.
- Wenn Ihr Anliegen über die üblichen Kanäle nicht behandelt werden kann, melden Sie Verstöße über die Sodexo Speak-Up-Plattform.

PRAKTISCHE BEISPIELE:

Als Außendienstmitarbeiter bin ich häufig nach Einbruch der Dunkelheit in großen Städten und ländlichen Gebieten mit dem Auto unterwegs. Manchmal fühle ich mich dabei nicht sicher. Ich habe meine Sicherheitsbedenken gegenüber meinem Vorgesetzten geäußert, er hat jedoch nicht reagiert. Sollte ich mich an eine andere Person im Unternehmen wenden?

Ja, Sie sollten sich an Ihren Personalleiter wenden und zusammen nach möglichen Lösungen suchen, um solche Situationen zu vermeiden.

Mein Vorgesetzter kann ziemlich einschüchternd wirken. Mir ist klar, dass er uns so fordert, damit wir gute Arbeit abliefern. Manchmal demütigt er Kollegen jedoch so, dass sich das auf die Stimmung im gesamten Team auswirkt. Gibt es etwas, was ich dagegen tun kann?

Von Führungskräften bei Sodexo wird erwartet, dass sie ihre Mitarbeiter fordern und ermuntern, damit das Leistungsniveau und die Qualität erreicht wird, die unsere Kunden erwarten. Dazu kann auch gehören, dass Vorgesetzte die Leistung von Teammitgliedern kritisieren oder kommentieren. Von Vorgesetzten wird jedoch auch verlangt, dass sie Teammitglieder mit Respekt und Würde behandeln. Wenn Sie das Gefühl haben, dass Sie nicht professionell behandelt werden, sollten Sie versuchen, Ihren Vorgesetzten darauf anzusprechen. Sie können sich auch an Ihren Personalleiter wenden.

Was kann ich tun?

Mein Gebietsleiter hat mich angewiesen, ein Sicherheitsgerät zu deaktivieren.

Sie dürfen ein Sicherheits- oder Überwachungsgerät niemals ohne die ordnungsgemäße vorherige Genehmigung durch einen Sicherheitsbeauftragten umgehen, abschalten oder deaktivieren. Wenn Ihr Bezirksleiter darauf besteht, müssen Sie sich weigern und die Standortleitung und Ihren Personalleiter informieren. Sicherheit ist eine absolute Voraussetzung und darf niemals gefährdet werden.

Eine Universität plant eine große Veranstaltung für neue Studenten zum Semesterbeginn. Um dem Ansturm Herr zu werden, hat der Betriebsleiter die Küche verlassen, um einen anderen Bereich zu beaufsichtigen. Sie beobachten, dass Mitarbeiter ohne die vorgeschriebenen Pausen durcharbeiten. Dies ist eine einmalige Veranstaltung, die ein Erfolg werden soll. Die Frage ist also, ob Sie diese Verstöße dem Betriebsleiter melden sollten.

Ja. Der Betriebsleiter weiß, dass sichere Arbeitsbedingungen auch zu einer erfolgreichen Veranstaltung gehören. Sie sollten stets darauf achten, dass Sie und Ihre Kollegen sich immer an unsere Gesundheits- und Sicherheitsrichtlinien halten. Es ist wichtig, dass Sie Ihren Betriebsleiter informieren, wenn diese Richtlinien nicht eingehalten werden.

Ja. Der Betriebsleiter weiß, dass zu einer erfolgreichen Veranstaltung auch die Gewährleistung sicherer und gesunder Arbeitsbedingungen gehört. Zudem schützen wir das Ansehen von Sodexo, wenn wir die Regeln für Gesundheit und Sicherheit ausnahmslos befolgen, auch wenn das für ein kurzfristiges Ziel nicht notwendig erscheint. Sie sollten stets darauf achten, dass Sie und Ihre Kollegen sich immer an unsere standardmäßigen Gesundheits- und Sicherheitsrichtlinien halten. Es ist wichtig, dass Sie Ihren Betriebsleiter informieren.



WIR TOLERIEREN KEINE FORM DER BESTECHUNG ODER KORRUPTION

WIR GEWINNEN KUNDEN DURCH UNSERE LEISTUNG, NICHT DURCH BESTECHUNG UND KORRUPTION

Sodexo gewinnt Kunden durch die Zuverlässigkeit und Qualität seiner Dienstleistungen. Weder Sodexo noch Dritte, die in unserem Auftrag handeln, bieten Beschäftigten im öffentlichen Dienst oder Privatpersonen Geschenke oder andere Dinge von Wert an, um einen geschäftlichen Vorteil zu erwirken. Ob im Umgang mit Staatsbeamten, privaten Kunden oder potenziellen Kunden – wir bieten keine Geschenke, Bewirtung oder unangemessenen politischen Spenden an, um Entscheidungen in Bezug auf Sodexo zu beeinflussen, einen Vertragsabschluss zu erwirken oder sich einen unrechtmäßigen Geschäftsvorteil zu verschaffen. Ebenso nehmen Mitarbeiter von Sodexo keine Geschenke oder Bewirtung von einem Lieferanten oder potenziellen Lieferanten als Gegenleistung für eine Auftragserteilung, einen besseren Preis oder einen anderen unzulässigen Geschäftsvorteil an. In allen Situationen müssen sich Sodexo-Mitarbeiter von den Sodexo-Standards der Integrität und Ehrlichkeit leiten lassen. Daher müssen Sodexo-Mitarbeiter es vermeiden, auch nur den Anschein eines unlauteren Verhaltens zu erwecken, und dürfen keine Geschenke oder Bewirtung annehmen, anbieten oder gewähren, die Ihr Handeln beeinträchtigen, andere beeinflussen oder in sonstiger Weise ein schlechtes Licht auf Sodexo werfen könnten.

Bestimmte Geschenke und Bewirtung zu geschäftlichen Zwecken und in begrenztem Umfang können im Rahmen unserer Standards für Geschäftsintegrität zulässig sein. Sodexo-Mitarbeiter können Privatpersonen generell Geschenke, Bewirtung oder andere Dinge von geringem Wert anbieten, sofern alle geltenden Gesetze und örtlichen Geschäftsgepflogenheiten beachtet werden und die Zuwendungen nicht angeboten werden, um sich einen unzulässigen Vorteil zu verschaffen.

Geschenke oder Bewirtung, die bei nicht-behördlichen Kunden zulässig sind, können in Bezug auf Beschäftigte im öffentlichen Dienst als rechtswidrig oder unethisch angesehen werden. Bei einigen Regierungen gelten beispielsweise Vorschriften, die es Mitarbeitern oder Staatsbeamten verbieten, Zuwendungen von Wert von Dritten anzunehmen, dazu gehören auch die Zahlung einer Reise, eines Hotelzimmers oder sogar einer einzigen Mahlzeit für einen Staatsbeamten. In einigen Ländern stehen Unternehmen unter staatlicher Kontrolle, wodurch es schwierig ist, zwischen Unternehmensvertretern und Staatsbeamten zu unterscheiden. Daher müssen Mitarbeiter insbesondere im Umgang mit Beschäftigten im öffentlichen Dienst besondere Vorsicht walten lassen.



Was Sie erwarten können:

- Sodexo wird sich nirgendwo auf der Welt an irgendeiner Form von korruptem Verhalten beteiligen.
- Unter keinen Umständen erlaubt Sodexo vorschriftswidrige Zahlungen oder Zahlungen jeglicher Art, um Kunden zu werben oder andere zu unkorrektem Verhalten zu ermutigen oder eine Entscheidung zugunsten von Sodexo zu beeinflussen.
- Sodexo leistet keine Geschäftsanbahnungszahlungen und erlaubt solche Zahlungen auch nicht anderen, die für uns arbeiten oder uns vertreten.
- Sodexo wird disziplinarische Maßnahmen ergreifen und gegebenenfalls rechtliche Schritte einleiten, wenn Sie Bestechungen gewähren oder annehmen oder sich auf irgendeine Form der Korruption einlassen oder diese dulden.
- Sodexo führt soweit rechtlich zulässig und vorgesehen bei allen eingesetzten Beratern und Vertretern Hintergrundprüfungen durch.
- Sodexo besteht darauf, dass die Richtlinie zu Korruption, Bestechung und Geschäftsanbahnungszahlungen von Geschäftspartnern, einschließlich Joint Ventures, Vertretern, Auftragnehmern und Zulieferern, befolgt wird.
- Zeichnen Sie immer alles rechtskonform auf und lassen Sie sich für alle rechtmäßigen Zahlungen eine Quittung geben.
- Engagieren Sie keinen Berater, Vertreter oder Dritte, um für oder mit Sodexo zu arbeiten, wenn Sodexo weiß oder wenn Sie Grund zur Annahme haben, dass der Vertreter während seiner Tätigkeit für Sodexo vermutlich unzulässige Zahlungen leisten wird.
- Befolgen Sie die geltenden Vorschriften und Übereinkommen zur Bekämpfung von Korruption/Bestechung – wie das Sapin II-Gesetz, das OECD-Übereinkommen von 1997 und den US Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) und den UK Anti-Bribery Act – in jedem Land, in dem Sodexo tätig ist, und verlangen Sie von Auftragnehmern dasselbe.

Denkanstöße:

- Wenn Sie eine Genehmigung von ihrem Vorgesetzten einholen möchten, sollten Sie die Situation im Kontext darlegen: Erwähnen Sie den Umfang der Geschenke oder Bewirtung, die Sie einer bestimmten Person oder einem privaten Unternehmen in der Vergangenheit gewährt oder erhalten haben.

Überlegen Sie sich, ob das angebotene Geschenk bzw. die angebotene Bewirtung angemessen ist, selbst wenn der Wert unter den genehmigten Limits liegt, unter



Berücksichtigung aller Fakten und Umstände. Entscheiden Sie sich bei Zweifeln dagegen, das Geschenk zu gewähren oder anzunehmen. Der Anschein eines unangemessenen Verhaltens ist ebenso wie ein tatsächlicher Verstoß gegen die Unternehmensrichtlinien zu vermeiden. Never give or receive cash or cash equivalents.

Was von Ihnen erwartet wird:

- Sie stehen bei der Arbeit niemals unter dem Einfluss von Alkohol, Drogen oder Mitteln, die Ihr Urteilsvermögen oder Ihre Leistung mehr, als nur unerheblich beeinträchtigen könnten.
- Sie werden keine Geschenke oder sonstige Dinge von Wert annehmen, anbieten oder gewähren, um einen Geschäftsvorteil zu erwirken oder Einfluss zu nehmen. Sie können generell Geschenke, Bewirtung oder andere Dinge von Wert anbieten oder gewähren, sofern es sich um Zuwendungen von geringfügigem Wert handelt, geltende Gesetze und örtliche Geschäftsgepflogenheiten beachtet werden und die Zuwendungen nicht angeboten werden, um sich einen unzulässigen Vorteil zu verschaffen.
- Achten Sie beim Umgang mit Auftragnehmern auf Warnsignale für potenzielle Korruption seitens des Auftragnehmers. Besondere Aufmerksamkeit sollte folgenden Punkten gelten:
 - > der lokale Ruf des Auftragnehmers (ermitteln Sie, ob es sich bei der Person, die ein Interessent, ein Kunde oder ein Geschäftspartner jeder Art sein kann, um einen Beschäftigten im öffentlichen Dienst handelt)
 - > Verträge, die deutlich darlegen sollten, welche Aufgaben jede Vertragspartei hat
 - > Bedingungen von Provisionszahlungen im Einvernehmen mit Vertretern und Beratern: Achten Sie auf hohe und unbegründete Vorschusszahlungen
 - > Rechnungen, die eine genaue Beschreibung der Leistungen enthalten sollten
 - > die Höhe von Gebühren, die den gängigen Gebühren für ähnliche Dienstleistungen entsprechen sollten
- Sie dürfen Bargeld oder Barmitteläquivalente niemals anbieten oder annehmen.
- Während eines Bewerbungs- oder Ausschreibungsverfahrens dürfen Sie keine Geschenke oder Bewirtung vom betroffenen Kunden oder Zulieferer annehmen oder diesem anbieten.
- Wenn ein Vertreter im Auftrag von Sodexo mit Dritten interagiert, sollte Sodexo vor der Beauftragung des Vertreters die Referenzen des Vertreters einer genaueren Untersuchung unterziehen, um mögliche Bedenken in Bezug auf gefundene Warnhinweise auszuräumen. Der Vertreter muss einen Vertrag unterzeichnen, der Bestimmungen zur Korruptionsbekämpfung umfasst. Zudem sollte der verantwortliche Sodexo-Mitarbeiter vorab in einem Gespräch mit dem Vertreter klären, welche Bedeutung unsere Unternehmensrichtlinien haben und dass diese einzuhalten sind. Besprechen Sie die Situation in solchen Fällen immer mit Ihrem Vorgesetzten.



PRAKTISCHE BEISPIELE:

Sie sind Bezirksleiter für Gebäudemanagementdienstleistungen für einen kleinen, unzureichend finanzierten städtischen Schulbezirk. In diesem Bezirk sollen für diese Dienstleistungen neue Angebote eingeholt werden. Auf Wunsch des Schulleiters sollen Sie ein Geburtstagsfest für den Bürgermeister der Stadt ausrichten. Sollten Sie diesem Plan zustimmen und die Kosten für das Fest übernehmen?

Nein. Das Ausrichten eines Geburtstagsfests für den Bürgermeister (ein Beschäftigter im öffentlichen Dienst) würde gegen die Richtlinien von Sodexo verstoßen und könnte als Bestechung gewertet werden, denn es könnte so aussehen, als würden Sie das Fest bezahlen, um im Gegenzug eine Vertragsverlängerung zu erwirken. Zudem kann dies in einigen Gerichtsbarkeiten als politische Spende ausgelegt werden, was gemeldet werden müsste.

Sie versuchen, einen örtlichen Staatsbeamten, der für ein Sozialleistungsprogramm für Beschäftigte im öffentlichen Dienst zuständig ist, davon zu überzeugen, ein elektronisches Chipkartensystem einzuführen. Sie haben ihm die Vorteile eines solchen Systems erklärt, doch er ist immer noch nicht überzeugt und bittet darum, dass er und seine Angestellten diese Karten 30 Tage lang ausprobieren können. Er bittet Sodexo, etwas Geld auf die Karten zu laden, damit er und seine Mitarbeiter das System testen können.

Sollten Sie dem Testen der Karten zustimmen?

Nein, denn damit würde man Beschäftigten im öffentlichen Dienst eine Zuwendung von Wert gewähren, was als Bestechung angesehen werden könnte.

Möglicherweise können die Karten ausprobiert werden, ohne Mittel von Sodexo zu verwenden,

vorausgesetzt, die Gesetze zu öffentlicher Beschaffung werden befolgt.

Sodexo erhält eine sehr profitable Möglichkeit, die Lagerleitung für ein Kupferbergwerk zu übernehmen, sofern der Bergbaubetrieb ausreichend expandiert werden kann. Bevor das Bergwerk jedoch expandieren kann, muss von der Kommunalverwaltung ein Umweltverträglichkeitsgutachten erstellt werden. Ein lokaler Berater tritt an Sie heran und behauptet, er wüsste, „wie man in dieser Gegend etwas erreichen“ könne, und er könne dafür sorgen, dass man auf das Gutachten verzichtet. Sollte man diesen Berater einstellen?

Das kommt darauf an. Die Begleitumstände des Vorschlags des lokalen Beraters sind verdächtig und sollten Sie misstrauisch werden lassen. Die Aussage, er wisse

„wie man in dieser Gegend etwas erreichen“ könne weckt Misstrauen, denn sie legt den Eindruck nahe, dass er einen Teil seines Honorars von Sodexo als Schmiergeldzahlung einsetzen will, um einen Verzicht auf das Gutachten zu erwirken. Sie sollten den Ruf und die Referenzen des Beraters sehr genau untersuchen. Bitten Sie die Rechtsabteilung um Unterstützung bei dem Überprüfungsprozess. Wenn die Informationen über ihn, einschließlich seiner Referenzen, darauf hindeuten, dass es sich um einen sehr angesehenen Berater handelt, der sich stets ehrlich und ethisch korrekt verhält, kann die Antwort „Ja“ lauten (sofern der Berater vor der Durchführung seiner Dienstleistungen einen schriftlichen Vertrag unterzeichnet hat und der Leistungsumfang angemessen dokumentiert wurde). Wenn er jedoch keine Referenzen vorlegt, keine Mitarbeiter hat und immer nur über seine „guten Verbindungen“ redet oder wenn seine Referenzen darauf schließen lassen, dass er es mit der Geschäftsethik nicht so genau nimmt, muss die Antwort „Nein“ lauten.

Ein Berater in einem für Sodexo neuen Gebiet hat Ihnen erzählt, dass er Sodexo einen Anstieg seiner Abschlüsse für Neuaufträge garantieren kann. Sie müssen ihn dazu nur beauftragen und ihm im Voraus ein Honorar in bar zahlen. Sollten Sie sich darauf einlassen?

Nein. Die Barvergütung von Beratungsdienstleistungen verstößt gegen die Richtlinien von Sodexo. Abgesehen davon ist das Geben einer „Garantie“ ein Warnsignal, denn es deutet darauf hin, dass eine Beziehung zu Entscheidungsträgern im öffentlichen Dienst besteht, was wiederum auf nicht ganz vorschriftsmäßiges Verhalten hindeutet. Das Verlangen einer beträchtlichen Summe als Vorabvergütung ist ebenfalls ein Warnsignal, denn dies könnte darauf hindeuten, dass der Berater einen Teil seiner Vergütung von Sodexo als Schmiergeldzahlung für Entscheidungsträger einsetzen will. Näher untersucht werden muss zudem auch das Land, in dem der Berater tätig ist, um herauszufinden, ob es für Korruption bekannt ist. Es gibt jedoch besondere Umstände, in denen es angebracht sein kann, einen Berater einzustellen, um für Sodexo lokale Kontakte zu knüpfen. Der Vertrag mit dem Berater muss sorgfältig geprüft werden und Bestimmungen enthalten, mit denen sichergestellt wird, dass der Berater sich an die Richtlinien und ethischen Standards von Sodexo hält.

Berater, die häufiger Aufträge übernehmen, müssen zudem vorab einer Due-Diligence-Hintergrundprüfung unterzogen werden, um sicherzustellen, dass es sich nicht um eine Person handelt, die schon einmal in Korruption verwickelt war.





FAIRER UND OFFENER WETTBEWERB

WIR FÜHREN EINEN FAIREN, OFFENEN UND LEGALEN WETTBEWERB

Die globale freie Marktwirtschaft gründet sich auf fairen und legalen Wettbewerb. Als weltweit führendes Unternehmen ist Sodexo bestrebt, unsere Rentabilität beizubehalten und die Geschäfte zu steigern, und zwar durch Intelligenz, Innovation, harte Arbeit und das stetige Bemühen, die Lebensqualität unserer Kunden und Mitarbeiter zu verbessern.

Auf Grundlage von Preis, Lieferung, Qualität und weiteren Faktoren treffen wir Auswahl- und Einkaufsentscheidungen objektiv und wir erwarten, dass unsere Kunden und Lieferanten ebenso vorgehen.

Wir bestimmen unsere eigenen Preisgestaltungs- und Finanzdeals selbstständig und treffen keine Vereinbarungen mit Wettbewerbern, um Märkte oder Kunden untereinander aufzuteilen.

Wir befolgen Kartellgesetze, die es Wettbewerbern verbieten, Absprachen hinsichtlich Festpreise zu treffen, Ausschreibungen zu manipulieren oder Märkte, Regionen oder Kunden untereinander aufzuteilen.

Weder stellen wir die Geschäfte unserer Mitbewerber falsch dar, noch gelangen wir in den Besitz von Handelsgeheimnissen eines Wettbewerbers oder vertraulichen Informationen durch Diebstahl oder betrügerische Mittel oder versuchen, in deren Besitz zu gelangen.

15



Was Sie erwarten können:

- Sodexo gewinnt Aufträge, indem wir Dienstleistungen effizient, zuverlässig und zu Preisen erbringen, die für unsere Kunden einen Mehrwert darstellen.
- Sodexo bemüht sich, Lieferanten zu finden, die Geschäfte im Einklang mit ethischen Standards führen, die unseren eigenen entsprechen.
- Sodexo bewirbt sich und verhandelt fair und ethisch um alle Geschäftsmöglichkeiten.
- Sodexo spricht offen und transparent mit Kunden über unsere relevanten Partnerschaftsabkommen.
- Wenn Aufträge an Sodexo erteilt werden, tun wir alles erdenkbar Mögliche, um sämtliche Vertragspezifikationen zu erfüllen und vereinbarte Vertragsbedingungen zu befolgen

Was von Ihnen erwartet wird:

- Gründen Sie den Wettbewerb auf die Vorzüge der Marke Sodexo und vermeiden Sie es, geringschätzig über einen Konkurrenten zu sprechen, jeglichen Aspekt von Sodexo Produkten oder Dienstleistungen falsch darzustellen, Wissen über Wettbewerber von Sodexo durch Diebstahl, Industriespionage, elektronisches Abhören oder Bestechung zu erwerben (oder anzunehmen) oder Informationen über einen Konkurrenten zu verwenden, von denen Sie Grund zur Annahme haben, dass sie auf unrechtmäßigem Weg zu Ihnen gelangt sind.
- Sprechen Sie niemals mit einem Konkurrenten über Preise oder Bestimmungen, Aufteilung von Märkten oder Regionen, Aufteilung von Kunden oder Angeboten.
- Seien Sie bei Versammlungen von Wirtschaftsverbänden immer vorsichtig.



PRAKTISCHE BEISPIELE:

Sie sind Führungskraft bei Sodexo Benefits & Rewards Services. Ihr Team überlegt die Einführung eines Chipkartenprodukts in einem neuen Gebiet für die Sozialverwaltung des Landes. Als Sie mit einer leitenden Angestellten eines Wettbewerbers etwas trinken gehen, erwähnt sie, dass ihr Unternehmen die Vermarktung eines ähnlichen Produkts an die Regierung sowie an eine Reihe von großen lokalen Krankenhäusern erwägt. Sie meint, dass beide Firmen möglicherweise einen Nutzen davon hätten, wenn ihr Unternehmen ihr Produkt nicht an die Regierung verkaufen würde - unter der Bedingung, dass Sodexo zusagt, in Zukunft keine Chipkartenprodukte an die Krankenhäuser zu verkaufen. So könnten beide Firmen in diesem Markt erfolgreich sein. Was machen Sie?

Die Aufteilung von Kunden oder Märkten mit Mitbewerbern (oder dieses Thema auch nur anzusprechen) verstößt gegen Sodexos Regelwerk und verletzt viele Gesetze. Sodexo begrüßt Wettbewerb auf Grundlage der Vorzüge unserer Dienstleistungen. Ihr Vorschlag ist unethisch und gesetzeswidrig, ein ganz schlechtes Geschäft. Dies ist ein klarer Fall: Sie sollten die Diskussion höflich beenden, indem Sie darauf hinweisen, dass Sodexo nicht interessiert ist und keine derartigen Geschäfte macht.

Ein Vertreter eines Gastronomieunternehmens ruft Sie an und schlägt ein Treffen vor, um darüber zu sprechen, wie man Kunden in einem EU-Land für eine Dienstleistung aufteilen kann, die sowohl sein Unternehmen als auch Sodexo anbietet. Er schlägt vor, dass es ein Problem sein könnte, wenn Sie sich in diesem EU-Land treffen, so dass er Sie außerhalb der EU treffen möchte. Sollten Sie fahren?

Nein. Wir teilen keine Märkte oder Kunden mit unseren Wettbewerbern auf - dies ist falsch und illegal - und Sie sollten niemals mit einem Konkurrenten über die Aufteilung von Märkten sprechen. Es spielt keine Rolle, dass das Meeting außerhalb des EU-Landes stattfindet. Unsere Prinzipien gelten überall auf der Welt. Es ist unerheblich, wo das Treffen abgehalten wird.

Sie sind ein Vertriebsmitarbeiter bei einem Vorangebotstreffen mit einem potentiellen Krankenhauskunden, der integrierte Gebäudemanagement-Dienstleistungen auslagern möchte, und Sie wissen, dass das Krankenhaus über ansteckende Krankheiten besorgt ist. Sie haben kürzlich einen Artikel über einen E. coli- Ausbruch bei einem Kunden gelesen, der von einem von Sodexos Mitbewerbern betreut wird - aber Sie wissen, dass der Wettbewerber nichts mit dem Ausbruch zu tun hatte. Sollten Sie den Ausbruch erwähnen, um zu versuchen, den Auftrag zu bekommen?

Nein. Da Sie wissen, dass der Wettbewerber nichts mit dem Ausbruch zu tun hatte, wäre dies für den Interessenten irreführend und ungerecht herabsetzend, wenn Sie es erwähnen. Das ist nicht die Art, wie wir bei Sodexo Aufträge gewinnen.

Ein Wettbewerber ruft an, um zu besprechen, wie Sie sich zusammentun und ein gemeinsames Angebot abgeben können, und zu vereinbaren, dem Kunden jeweils keine einzelnen Angebote zu machen. Können wir dies tun?

Im Allgemeinen ist dies illegal. Es gibt einige beschränkte, besondere Umstände, unter denen es möglich sein kann, doch Sie müssen die spezifische Situation mit der Rechtsabteilung und Ihrem Vorgesetzten prüfen.





ETHISCH KORREKTE ENTSCHEIDUNGEN, ZU JEDER ZEIT

WIR TREFFEN GESCHÄFTLICHE ENTSCHEIDUNGEN, DIE FREI VON INTERESSENKONFLIKTEN SIND

Alle geschäftlichen Entscheidungen müssen objektiv und im besten Interesse des Unternehmens getroffen werden und nicht auf Grundlage eines persönlichen Nutzens oder Vorteils eines einzelnen Mitarbeiters. Das bedeutet, dass die Mitarbeiter von Sodexo erkennen müssen, wenn sie oder andere sich in einem tatsächlichen oder möglichen Interessenkonflikt befinden, und Maßnahmen ergreifen müssen, um die Situation zu beheben.

Ein Interessenkonflikt besteht beispielsweise, wenn ein Mitarbeiter in der Lage ist, eine Entscheidung von Sodexo zu beeinflussen, aus der sich ein persönlicher Vorteil für den betreffenden Mitarbeiter selbst, für einen seiner nahen Verwandten oder engeren Bekannten ergeben könnte. Der Mitarbeiter muss diese Situation offenlegen, was dazu führen kann, dass der Mitarbeiter von der Entscheidung ausgeschlossen werden muss. Aus diesem Grund sollten leitende Angestellte nicht für Wettbewerber von Sodexo arbeiten. Auch sollten Mitarbeiter, während sie für Sodexo arbeiten, keine Unternehmen gründen oder leiten, die als Zulieferer, Partner oder Dienstleister für Sodexo agieren.

17

Was Sie erwarten können:

- Sodexo trifft Entscheidungen objektiv und im Interesse des Unternehmens.
- Sodexo bietet seinen Mitarbeitern Schulungen und Orientierungshilfen hinsichtlich Interessenkonflikte.



Was von Ihnen erwartet wird:

- Unterrichten Sie Ihren Vorgesetzten über jegliche Interessenkonflikte, einschließlich relevanter externer geschäftlicher Beziehungen oder Beteiligungen, sowie jene Ihrer nahen Verwandten.
- Treffen Sie geschäftliche Entscheidungen nie auf Grundlage persönlicher Interessen.
- Bedenken Sie immer, wie Ihre persönlichen Interessen auf Ihre Kollegen und die Interessensgruppen von Sodexo wirken.
- Befolgen Sie immer die Standards von Sodexo für externe geschäftliche Beziehungen.
- Stimmen Sie sich mit ihrem Vorgesetzten ab, bevor Sie außerhalb von Sodexo Geschäftsbeziehungen mit bestehenden oder potenziellen Zulieferern oder Kunden eingehen.
- Stellen Sie keinem Wettbewerber Ihre Kompetenz oder Dienstleistungen zur Verfügung und helfen Sie nicht bei der Gründung oder Förderung von Unternehmen, die mit Sodexo im Wettbewerb stehen.
- Nehmen Sie außerhalb von Sodexo kein Beschäftigungsverhältnis bei und keine Geschäftsbeziehungen mit einer Organisation auf, für deren Beziehung zu Sodexo Sie direkt oder indirekt verantwortlich sind.
- Übernehmen Sie Sodexo intern keine Verantwortung für etwaige Geschäfte mit nahen Verwandten und stellen Sie keine nahen Verwandten in der direkten Berichtslinie ein.
- Beteiligen Sie sich nicht finanziell an einem Wettbewerber oder an einem Unternehmen, für dessen Geschäfte mit Sodexo Sie verantwortlich sind.
- Nehmen Sie nie unangemessene Geschenke oder Einladungen an

PRAKTISCHE BEISPIELE:

Sie benötigen zusätzliche Unterstützung im Catering für ein Projekt von Sodexo. Ihre Schwester hat Erfahrung im Catering, ist kurzfristig verfügbar, ist sehr kompetent und würde nach dem Regelsatz bezahlt werden. Außerdem würde niemand wissen, dass es Ihre Schwester ist, da sie verheiratet ist und einen anderen Namen trägt. Können Sie Ihre Schwester einstellen?

Nein. Mitarbeiter sollten keine nahen Angehörigen in einem direkten Vorgesetztenverhältnis einstellen (oder sie als externe Berater beaufsichtigen), ungeachtet dessen, ob diese Beziehungen bekannt oder leicht ersichtlich sind. Wenn Sie der Meinung sind, dass Ihre Schwester die beste Kandidatin ist, sollten Sie mit Ihrem Vorgesetzten darüber sprechen. Unter bestimmten Umständen könnte es sein, sofern eine andere Führungskraft bei Sodexo das Projekt betreut oder die Entscheidung trifft, Ihre Schwester einzustellen und die Beziehung eindeutig angegeben wird.

Sie sind Leiter der Gastronomiedienstleistungen in der Mensa einer Universität. Sie erwägen, Teileigentümer eines Restaurants zu werden, das sich in der Nähe der Universität befindet und oft von Studenten besucht wird. Können Sie die Beteiligung annehmen?

Nein. Das Restaurant ist ein Wettbewerber der Mensa und Sie dürfen keine Beteiligung an einem Wettbewerber haben. Dies könnte zu einem Interessenkonflikt führen, zum Beispiel wenn Sie in Versuchung geraten, über schlechten Service in der Mensa hinwegzusehen, was dazu führen würde, dass mehr Studenten in Ihrem Restaurant essen würden.

Ihr Schwager hat vor kurzem einen Molkereibetrieb gekauft, der Milch und Butter an das Altenheim liefert, das von Sodexo betreut wird, wo Sie Führungskraft in der Finanzabteilung sind. Obwohl Sie keine direkten Entscheidungen über den Einkauf treffen, hätten Sie dennoch Einfluss auf diese Entscheidungen, da Sie die Ausgaben des Altenheims überwachen. Sollten Sie Ihren Vorgesetzten darüber aufklären?

Ja. Sie sollten Ihren Vorgesetzten darüber in Kenntnis setzen, dass Ihr Schwager Eigentümer der Molkerei ist. Sie sollten niemals für Geschäfte zwischen Sodexo und einem Ihrer engen Angehörigen verantwortlich sein. Obwohl Sie die Einkaufsentscheidungen nicht direkt treffen, könnte Ihre Verantwortung für die Überwachung der Ausgaben zu einem Interessenkonflikt führen. Zum Beispiel könnten Sie in Versuchung geraten, über Zahlungen an die Molkerei hinwegzusehen, die über dem Betrag liegen, den andere Zulieferer berechnen würden. Wenn Ihr Schwager der beste Zulieferer ist, dann sollte ein anderer Mitarbeiter von Sodexo für die Prüfung der Zahlungen an ihn zuständig sein.

Als Regionalleiter wurden Sie gebeten, lokale Partner für ein Benefits & Rewards Services Programm von Sodexo auszuwählen. Sie haben eine Beteiligung über 25% an einem der potenziellen Partnerunternehmen, einer Textilreinigung.

Bei der Auswahl von Zulieferern oder Partnern müssen Sie sichergehen, dass Sie Ihre Entscheidung strikt auf der Grundlage von geschäftlichen Erwägungen treffen und nicht im persönlichen Interesse handeln. Möglicherweise möchte Sodexo mit einer begrenzten Anzahl an Textilreinigungen in diesem Raum zusammenarbeiten und Ihr Unternehmen würde mit anderen im Wettbewerb stehen. Selbst wenn Sodexo jeder Textilreinigung im Umkreis eine Partnerschaft anbieten würde, wäre dennoch eine unabhängige Verhandlung über die Vertragsbedingungen nötig. Aus diesen Gründen stellt Ihre Beteiligung an der Textilreinigung einen klaren Interessenkonflikt dar und Sie müssen Ihren Vorgesetzten darauf aufmerksam machen und sich nicht nur von der Auswertung und der Verhandlung mit Ihrem Unternehmen zurückziehen, sondern auch von der Auswertung und der Verhandlung mit allen anderen Partnerunternehmen (in diesem Beispiel Textilreinigungen).





NUTZUNG UND SCHUTZ VON SODEXOS VERMÖGENSWERTEN

UNSERE MITARBEITER NUTZEN UND SCHÜTZEN SODEXOS VERMÖGENSWERTE EINSCHLIEßLICH GESCHÜTZTER INFORMATIONEN UND SONSTIGEM IMMATERIELLEM EIGENTUM ZUM WOHLVON SODEXO UND NUTZEN SODEXOS EIGENTUM ODER INSIDERINFORMATIONEN NICHT ZUM PERSÖNLICHEN VORTEIL

Sodexos Mitarbeiter müssen professionell und in gutem Glauben arbeiten, um Sodexos wirtschaftliche Interessen zu fördern. Sie müssen Sodexos Vermögenswerte einschließlich geschützter Geschäftsinformationen und sonstiger immaterieller Vermögenswerte ordnungsgemäß und in Einklang mit Weisungen der Geschäftsleitung anwenden und dürfen Sodexos Vermögenswerte nicht missbrauchen oder verschwenden. Sämtliche Mitarbeiter haben die Pflicht, vertrauliche Informationen über Sodexo, seine Kunden, Zulieferer und Mitarbeiter zu schützen, auch nachdem sie Sodexo verlassen haben. Zudem dürfen Sie Sodexos Eigentum oder Informationen weder zu ihrem persönlichen Vorteil nutzen noch zum Nutzen ihrer Verwandten, Freunde oder Bekannte.

Mitarbeiter dürfen keine Insiderinformationen wie nicht-öffentliche Informationen über Finanzergebnisse, Fusionen oder Übernahmen, die Vergabe von Großprojekten oder strategische Pläne in Bezug auf Wertpapiere von Sodexo nutzen oder diese zu diesem Zweck an Dritte weitergeben.



Was Sie erwarten können:

- Sodexo verbietet die Nutzung von Insiderinformationen für Insiderhandel. Dies ist gesetzeswidrig und Sodexo verfolgt jeden Verstoß strafrechtlich.
- Sodexo schützt vertrauliche Informationen, auch die unserer Kunden, Zulieferer und Partner
- Sodexo bietet Mitarbeitern Schulungen und Richtlinien zur Definition von Insiderhandel sowie zum Schutz vertraulicher Informationen und sonstiger Unternehmenswerte.

**Was von Ihnen erwartet wird:**

- Nutzen Sie niemals vertrauliche oder Insiderinformationen, die Sie durch Ihre Beschäftigung erhalten haben, zu persönlichem Gewinn.
- Kaufen oder verkaufen Sie niemals Wertpapiere auf Grundlage von Insiderinformationen und geben Sie niemandem außerhalb von Sodexo Insiderinformationen preis, auch nicht Familienmitgliedern.
- Kaufen oder verkaufen Sie niemals Wertpapiere eines Unternehmens (einschließlich Sodexo), wenn Sie Insiderinformationen über diese Firma besitzen.
- Befolgen Sie immer Sodexos Regeln zur Sicherung vertraulicher Informationen.
- Teilen Sie vertrauliche Informationen (aber keine nicht-öffentlichen Finanzinformationen) mit anderen Organisationen nur, wenn es eine genehmigte Vertraulichkeits- oder Geheimhaltungsvereinbarung gibt.
- Schützen Sie vertrauliche Informationen, die uns von anderen anvertraut worden sind, immer ebenso sorgfältig wie Sie Sodexos Informationen schützen.
- Nutzen Sie niemals Technologie, Kommunikation, Ausrüstung oder Einrichtungen von Sodexo für persönliche Zwecke ohne, dass es eine Regelung oder Genehmigung gibt, die dies erlaubt.
- Nutzen Sie niemals das Eigentum eines Kunden für Ihre eigenen Zwecke.
- Geben Sie niemals Sodexos Geld für private Zwecke aus oder gehen über Sodexos legitime Geschäftszwecke hinaus Verpflichtungen ein.
- Schützen Sie stets Sodexos immaterielles Eigentum (z.B. Handelsgeheimnisse)
- Verwenden Sie immer Ihre Zeit am Arbeitsplatz für Sodexos Geschäfte und nicht in unangemessener Weise für persönliche Aktivitäten.
- Nutzen Sie eine Geschäftsmöglichkeit, die Sie durch Ihre Arbeitsstelle entdecken, niemals für sich selbst.
- Gefährden Sie Sodexos geistiges Eigentum oder Marke niemals durch Offenlegen von vertraulichem Wissen, einschließlich Forschung und Entwicklung sowie Strategie, Kosten, Preise, Vertrieb, Gewinn, Märkte, Kunden und Geschäftsmethoden.

PRAKTISCHE BEISPIELE:

Sie sind ein Sodexo-Mitarbeiter und im Gebäudemanagement für eine Universität tätig. Sie würden gerne für ein Wochenende einen Rasentraktor ausleihen, um einem älteren Nachbarn einen gefallen zu erweisen, dessen Garten völlig verwildert ist. Da die Universität geschlossen hat, wird niemand den Rasentraktor vermissen und der Kunde wird nie erfahren, dass Sie ihn ausgeliehen haben. Ist dies akzeptabel?

Nein. Während der Gebrauch des Rasentraktors vielleicht keine negativen Auswirkungen auf den Betrieb an der Universität hat, führt er doch zu zusätzlicher Abnutzung und es ergeben sich Fragen in Bezug auf Haftung und Versicherung. Sodexo-Mitarbeiter dürfen das Eigentum eines Kunden nicht für ihre eigenen Zwecke nutzen.

Sie erkennen, dass die Schaffung von Allianzen mit anderen Organisationen wichtig für Sodexos Wachstum und Entwicklung ist. Um die Geschäftsbeziehung mit einer Organisation zu stärken, laden Sie den Präsidenten dieser Organisation zu Ihrer Bereichsversammlung ein. Bei dieser Versammlung würden Sie normalerweise die nicht-öffentlichen Finanzergebnisse des bisherigen Jahresverlaufs Ihrer Geschäftseinheit besprechen. Können Sie diese vor dem eingeladenen Präsidenten diskutieren?

Nein. Nicht-öffentliche Finanzinformationen dürfen mit niemandem außerhalb von Sodexo geteilt werden, nicht einmal mit denjenigen, zu denen wir besondere Geschäftsbeziehungen aufgebaut haben. Vertrauliche Informationen sollten nicht einmal innerhalb von Sodexo mit denjenigen geteilt werden, für die dieses Wissen nicht notwendig ist.

Bei einer Familienzusammenkunft erzählt Ihr Onkel, dass er überlegt, Aktien in einem regionalen Landwirtschaftskonzern zu kaufen. Sie wissen, dass Sodexo mit dem Service dieses Unternehmens unzufrieden gewesen ist und ziemlich sicher den Vertrag nicht erneuern wird, wenn dieser in einigen Monaten abläuft. Können Sie dies Ihrem Onkel mitteilen?

Nein. Auch wenn es schwerfällt, Sie dürfen Ihrem Onkel auf Grundlage von vertraulichem Insiderwissen keinen Rat geben. Sie sollten die Investition nicht kommentieren und falls er Sie um Ihren Rat bittet, sollten Sie ihm sagen, dass die Landwirtschaftsfirma Geschäfte mit Sodexo macht und solche Äußerungen deshalb gegen unsere Prinzipien der Geschäftsintegrität verstoßen.



FINANZDATEN, AUF DIE SIE SICH VERLASSEN KÖNNEN

WIR FÜHREN GENAU UND ZUVERLÄSSIGE
GESCHÄFTSBÜCHER UND UNSERE ABSCHLÜSSE
VERMITTELN EINE TATSÄCHLICHEN VERHÄLTNISSEN ENTSPRECHENDESBILD

Alle Mitarbeiter sind dazu verpflichtet, genau und ordnungsgemäß Buch zu führen, Rechnung zu legen und sonstige Aufzeichnungen zu führen, die die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage sowie Geschäftsvorgänge, Vermögenswerte und Verbindlichkeiten von Sodexo den tatsächlichen Verhältnissen entsprechend abbilden. Sämtliche Geschäftsbücher sind gemäß den von Sodexo definierten internen Kontrollen und Rechnungslegungsverfahren zu führen. Mitarbeiter dürfen niemals, ganz gleich aus welchem Grund, falsche oder fiktive Angaben in den Geschäftsbüchern oder Unterlagen von Sodexo machen.

Sodexo hält sich an alle gesetzlichen Bestimmungen zur Bekämpfung von Geldwäsche und ergreift zweckdienliche Maßnahmen, um die Verdeckung illegaler Gelder zu verhindern und diese aufzudecken.

21



Sodexo-Mitarbeiter dürfen niemals etwas tun, was die Integrität der Konzernabschlüsse gefährdet, oder interne Rechnungsprüfer oder externe Wirtschaftsprüfer im Hinblick auf die Geschäftsbücher und -unterlagen des Konzerns nötigen, manipulieren oder in die Irre führen.

Was Sie erwarten können:

- Sodexo erfasst und berichtet über Finanzdaten genau, ehrlich und transparent.
- Sodexo verfügt über Kontrollen, durch die sichergestellt wird, dass sämtliche Finanzunterlagen korrekt sind und die wirtschaftlichen, rechtlichen und regulatorischen Anforderungen erfüllen.
- Sodexo schult und unterstützt Mitarbeiter, die für die Buchführung und die Erfassung finanzieller Vorgänge verantwortlich sind.

Was von Ihnen erwartet wird:

- Erfassen Sie Vorgänge stets genau und führen Sie Aufzeichnungen über finanzielle Transaktionen in Übereinstimmung mit den Richtlinien von Sodexo und den geltenden Rechnungslegungsgrundsätzen.
- Informieren Sie immer einen Vorgesetzten, wenn Sie sich über die Richtigkeit einer Buchung oder eines Finanzprozesses unsicher sind, oder wenn Sie glauben, dass von Ihnen verlangt wird, Buchungen zu tätigen, Daten oder Berichte zu erstellen, die falsch oder irreführend sind.
- Verleiten oder nötigen Sie niemals andere dazu, die Integrität der Geschäftsbücher von Sodexo zu verletzen oder zu gefährden.
- Machen Sie niemals vorsätzlich falsche oder irreführende Angaben in Berichten, Unterlagen oder Kostenabrechnungen, egal ob finanzieller oder nicht finanzieller Natur.

- Stellen Sie immer sicher, dass Vorgänge ordnungsgemäß autorisiert und dokumentiert sind.
- Nehmen Sie niemals eine Zahlung (oder eine Veräußerung von Vermögenswerten im Besitz von Sodexo) zu einem anderen als dem in den Geschäftsbüchern und Unterlagen von Sodexo festgehaltenen Zweck vor.
- Stellen Sie in Ihrem Verantwortungsbereich immer sicher, dass ordnungsgemäße interne Kontrollen durchgeführt werden, um zu gewährleisten, dass die interne als auch die externe Berichterstattung die Vorschriften von Sodexo erfüllen.
- Arbeiten Sie stets mit internen Rechnungsprüfern und externen Wirtschaftsprüfern zusammen.

PRAKTISCHE BEISPIELE:

Sie sind Objektleiter für einen Kunden im Bereich integriertes Gebäudemanagement. Der Vertreter des Kunden kommt auf Sie zu und teilt Ihnen mit, dass sein Budget für das im nächsten Monat endende Geschäftsjahr noch nicht ausgeschöpft ist. Um sicherzustellen, dass sein Budget mit seiner Planung übereinstimmt, bittet er Sie, einige Kosten vorübergehend auf sein Budget zu buchen, um es in der darauffolgenden Berichtsperiode im nächsten Geschäftsjahr wieder rückgängig zu machen. Ist diese Vorgehensweise in Ordnung? Schließlich wäre die Buchung nur vorübergehend und dem Kunden wäre damit geholfen.

Nein. Sie sollten niemals eine Falschbuchung vornehmen – auch wenn es nur vorübergehend ist. Genauso wie Sie die Rechnungslegung von Sodexo niemals falsch darstellen würden, sollten Sie einen Kunden niemals dabei unterstützen, sein Finanzergebnis falsch wiederzugeben.

Die gleichen Vorgaben gelten auch für nicht finanzielle Daten, wie zum Beispiel Angaben hinsichtlich Qualität, Sicherheit und Personal. Die Angaben, die Sie in den Unterlagen von Sodexo machen, sollten sich immer auf eine nachvollziehbare Grundlage stützen, und Sie sollten niemals eine falsche oder irreführende Angabe in nicht finanziellen Unterlagen machen, genauso wie Sie keine solche Angabe in Finanzunterlagen vornehmen würden.

Stellen Sie stets sicher, dass Vorgänge ordnungsgemäß autorisiert und dokumentiert sind.

Sodexo hat ein internes Kontrollsystem umgesetzt, durch das sichergestellt wird, dass Transaktionen und der Zugriff auf Vermögenswerte ordnungsgemäß autorisiert werden, dass Vorgänge entsprechend den Grundsätzen für Rechnungslegung und Finanzberichterstattung erfasst werden, dass es eine Rechenschaftslegung über Vermögenswerte gibt und dass erfasste Vermögenswerte mit vorhandenen Vermögenswerten in angemessenen Zeitabständen abgeglichen werden. Versuchen Sie niemals, die internen Kontrollen von Sodexo zu umgehen – dies stellt einen Verstoß gegen die Richtlinien dar und zieht ernsthafte rechtliche Konsequenzen nach sich.

Nehmen Sie niemals eine Zahlung (oder eine Veräußerung von Vermögenswerten im Besitz von Sodexo) zu einem anderen als dem in den Geschäftsbüchern und Unterlagen von Sodexo definierten Zweck vor.

Leisten Sie niemals eine Zahlung, die nicht ordnungsgemäß freigegeben und dokumentiert wurde. Dies bedeutet auch, dass Sie nie eine Zahlung vornehmen dürfen, die von dem freigegebenen oder dokumentierten Zweck abweicht.

Stellen Sie in Ihrem Verantwortungsbereich immer sicher, dass ordnungsgemäße interne Kontrollen durchgeführt werden, um zu gewährleisten, dass die interne als auch die externe Berichterstattung die Vorschriften von Sodexo erfüllen.

Sie sind für die Finanzberichterstattung in Ihrer Geschäftseinheit verantwortlich. In der aktuellen Berichtsperiode entstehen Umzugskosten. Ihnen waren diese Ausgaben nicht bewusst, folglich haben Sie diese Kosten in Ihrer letzten Prognose nicht berücksichtigt. Da es sich bei diesen Kosten um eine einmalige Aufwendung und einen relativ geringen Betrag handelt, wird von Ihnen verlangt, die Kosten in der kommenden Berichtsperiode zu erfassen. Was machen Sie?

Die zeitliche Verschiebung der Erfassung der Umzugskosten ist unethisch und stellt einen Verstoß gegen die Richtlinien dar. Rechnungslegungsvorschriften schreiben eine genaue und zeitnahe Berichterstattung vor. Es macht keinen Unterschied, ob es sich bei dieser Verschiebung um einen einmaligen Vorgang handelt. Alle Aufwendungen müssen periodengerecht erfasst werden.

Diejenigen, die für die Korrektheit der Rechnungslegung verantwortlich sind, müssen sicherstellen, dass angemessene Kontrollen durchgeführt werden, durch die gewährleistet wird, dass die interne und externe Berichterstattung den Vorschriften entspricht. Aus diesem Grund hat Sodexo den Verhaltenskodex für Führungskräfte eingeführt.

Arbeiten Sie stets mit internen Rechnungsprüfern und externen Wirtschaftsprüfern zusammen.

Sie wurden kürzlich zum Bezirksleiter befördert. In Ihrer Funktion als Bezirksleiter sind Sie häufig auf Geschäftsreise und haben entsprechende Geschäftsausgaben. Bevor Ihnen jedoch eine Kontonummer für Ihre Ausgaben zugeteilt werden kann, werden Sie gebeten, für einen Ihrer neuen Kunden auf Geschäftsreise zu gehen. Eine der Einheiten, für die Sie nun verantwortlich sind, schreibt schwarze Zahlen und liegt über Plan.

Deshalb entscheiden Sie, die Ausgaben auf dieses Konto zu buchen. Dürfen Sie das tun?

Da jede ungenaue und falsche Rechnungslegung sich auf die Abschlüsse von Sodexo auswirkt und jegliche vorsätzliche Falschdarstellung unrecht ist, ist die Verbuchung Ihrer Ausgaben auf diese Weise unethisch.





WIR BEHANDELN UNSERE MITARBEITER FAIR UND RESPEKTVOLL

**WIR BEHANDELN UNSERE MITARBEITER AUF FAIRE UND
RESPEKTVOLLE WEISE UND BIETEN IHNEN EINEN SICHEREN
ARBEITSPLATZ OHNE BELÄSTIGUNG ODER DISKRIMINIE
RUNG**

In Übereinstimmung mit unserer Erklärung zur Achtung der Menschenrechte gehört es zu unserer Verpflichtung zur Geschäftsintegrität, dass wir ehrlich, fair, respekt- und würdevoll mit unseren Mitarbeitern umgehen.

Sodexo bietet einen sicheren und gesunden Arbeitsplatz. Die Arbeitsbedingungen müssen mindestens die geltenden Gesetze und Vorschriften einhalten und unterliegen dem Sodexo-Programm für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz (siehe z.B. „Have a safe day“, QCTS Unterweisungshilfen).

Wir erwarten von allen Mitarbeitern, dass sie einander mit Anstand und Respekt begegnen. Wir dulden keine Gewalt am Arbeitsplatz oder jegliche verbale, emotionale, psychologische, sexuelle, körperliche oder sonstige Form von Belästigung, Missbrauch, Einschüchterung oder Mobbing. Wir erlauben keine Diskriminierung gegenüber Mitarbeitern bei Einstellung, Beförderung, Entlohnung, Leistungsbewertung oder sonstigen Arbeitsbedingungen auf Grund von Alter, Ethnie, Hautfarbe, nationaler Herkunft, Geschlecht, Geschlechtsidentität, sexueller Orientierung, Religion oder Behinderung oder auf jedweder Grundlage, die durch geltende Gesetze oder Vorschriften verboten ist. Wir verbieten den Einsatz von Zwangs- und Sklavenarbeit, Schuldknechtschaft oder anderer unfreiwilliger Arbeit. Keine Person unter 15 bzw. unter dem gesetzlichen Beschäftigungsalter des jeweiligen Landes bzw. der jeweiligen Gerichtsbarkeit, je nachdem was höher ist, darf für Sodexo arbeiten. Wir stellen keine Minderjährigen ein, um gefährliche Arbeiten durchzuführen, und die Beschäftigung von Minderjährigen unterliegt den rechtlichen Bestimmungen hinsichtlich Arbeitszeit, Entlohnung, Arbeitsbedingungen und Mindestausbildung.

Wir achten das Recht unserer Mitarbeiter, selbst zu entscheiden, ob sie sich von einer Gewerkschaft vertreten lassen möchten und Tarifverhandlungen beitreten sowie Mitarbeitervertretungen zu gründen. Wir diskriminieren keinen Mitarbeiter oder Mitarbeitervertreter oder üben Vergeltung an ihm aufgrund seiner Verbindung zu, seiner Unterstützung von oder seinen Widerstand gegen eine Gewerkschaft.

Wir bezahlen den Mitarbeitern zeitnah und termingerecht gesetzeskonforme Gehälter und Sozialleistungen für die gesamte Zeit, die sie gearbeitet haben. Wir berücksichtigen alle anwendbaren Gesetze und Vorschriften für die Arbeitszeiten der Mitarbeiter, einschließlich der maximalen Anzahl von Arbeitsstunden und der Anforderungen an Pausenzeiten. Überstunden dürfen nur dann gefordert werden, wenn dies unter Berücksichtigung der zu erledigenden Arbeit gesetzlich zulässig ist.





WIR RESPEKTIEREN UND SCHÜTZEN DIE PRIVATSPHÄRE

WIR RESPEKTIEREN UND SCHÜTZEN DIE PRIVATSPHÄRE UND VERTRAULICHE INFORMATIONEN UNSERER INTERESSENSGRUPPEN

Sodexo verpflichtet sich, die Vertraulichkeit personenbezogener Daten von allen beteiligten Interessengruppen zu wahren, dazu gehören Mitarbeiter, Kunden, Begünstigte, Konsumenten und Geschäftspartner. Wir pflegen Richtlinien und Verfahren, um die Einhaltung aller relevanten Datenschutz- und Datensicherheitsbestimmungen sicherzustellen.

Wir schützen die Privatsphäre und Vertraulichkeit der personenbezogenen Daten unserer Stellenbewerber, Mitarbeiter, Kunden, Konsumenten, Geschäftskontakte, Aktionäre und anderer Dritter, indem wir diese Informationen niemandem, weder intern noch extern, zugänglich machen, mit Ausnahme derjenigen, die aus geschäftlicher Notwendigkeit solche Informationen benötigen und nur wenn wir gesetzlich dazu berechtigt sind.

24



Was Sie erwarten können:

- Sodexo entspricht den unternehmensweiten Vorschriften, Richtlinien, Verfahren und den Regelungen zum Datenschutz bei Sodexo, die in Übereinstimmung mit den rechtlichen Rahmenbedingungen zum Datenschutz in Europa, jeglichen anwendbaren Gesetzen zu Privatsphäre, Datenschutz und Datensicherheit sowie den Informations- und Sicherheitsrichtlinien der Sodexo-Gruppe verfasst wurden. Zudem überwachen wir die Einhaltung des Obengenannten.. Sodexo ensures lawfulness, fairness and transparency.
- Sodexo gewährleistet Rechtmäßigkeit, Fairness und Transparenz.
- Sodexo verarbeitet personenbezogene Daten lediglich für einen bekannten, relevanten und rechtlich begründeten Zweck
- Sodexo gewährleistet, dass jegliche, von Sodexo bearbeiteten personenbezogenen Daten angemessen, relevant und beschränkt sind auf den Zweck, für den sie ursprünglich erhoben und bearbeitet wurden.
- Um den Datentransfer innerhalb der Gruppe zu vereinfachen, verfügt Sodexo über eine Reihe von „verbindlichen Unternehmensrichtlinien“, die den Datentransfer von einer europäischen Tochtergesellschaft zu einer anderen Konzerngesellschaft regeln. Sodexo achtet darauf, dass personenbezogene Daten, die verarbeitet werden, präzise und, sofern notwendig, aktuell gehalten werden.
- Sodexo speichert personenbezogene Daten nur so lange, wie notwendig
- Sodexo stellt sicher, dass jeder Auftragnehmer, intern oder extern, der in unserem Namen handelt, angemessene technische und organisatorische Sicherheitsmaßnahmen ergreift.
- Sodexo meldet jegliche Verletzung des Schutzes personenbezogener Daten an die entsprechende(n) Aufsichtsbehörde(n) und/oder an die betroffenen Personen..
- Sodexo verarbeitet sensible personenbezogene Daten nur, wenn es für die Erreichung des Zwecks der Bearbeitung unbedingt notwendig ist und wenn dafür eine rechtliche Grundlage vorhanden ist.
- Sodexo speichert Berichte über seine Datenverarbeitungsvorgänge.
- Sodexo ist offen für jegliche Anfragen von betroffenen Personen zu ihren personenbezogenen Daten.
- Sodexo führt keine Bewertung und trifft keine weitreichende Entscheidung über Personen allein auf Basis einer automatischen Verarbeitung der personenbezogenen Daten. Sollte dies in bestimmten, eingegrenzten Fällen beabsichtigt sein, erfolgt dies nur mit geeigneten, vorab implementierten Sicherheitsvorkehrungen.
- Sodexo stellt Hinweise und Informationen zu den Datenschutzrichtlinien zur Verfügung, so wie es vor Erhebung und Bearbeitung der personenbezogenen Daten und in Übereinstimmung mit den rechtlichen Rahmenbedingungen zum Datenschutz in Europa und jeglichen anderen anwendbaren lokalen Datenschutzgesetzen angemessen ist.
- Sodexo übermittelt keine personenbezogenen Daten an Dritte außerhalb der EU/EEA, ohne einen adäquaten Schutz für den Transfer der personenbezogenen Daten sicherzustellen
- Personen umfangreiche



- Sodexo achtet einerseits bei jedem neuen digitalen Projekt oder jeder neuen Geschäftsmöglichkeit, bei der personenbezogene Daten verarbeitet werden, darauf, dass der Schutz der Privatsphäre in Übereinstimmung mit dem Verfahren zur Folgeabschätzung des globalen Datenschutzes integriert ist, und andererseits darauf, dass durch Schulung des Personals, das personenbezogene Daten verarbeitet, und durch Implementierung von Verfahrensweisen die Privatsphäre standardmäßig geschützt wird. Wir schulen alle Mitarbeiter, die dafür verantwortlich sind, wie personenbezogene Daten verarbeitet werden, und wir sorgen dafür, dass entsprechende technische und organisatorische Maßnahmen ergriffen werden.
- Sodexo führt Folgenabschätzungen zum Datenschutz durch, sofern erforderlich.
- Sodexo bietet entsprechende Schulungen für Mitarbeiter an, die ständig oder regelmäßig Zugang zu personenbezogenen Daten haben, die an der Erhebung von personenbezogenen Daten beteiligt sind oder die an der Entwicklung von Tools arbeiten, die zur Verarbeitung von personenbezogenen Daten eingesetzt werden.

Was von Ihnen erwartet wird:

- Stellen Sie sicher, dass die Personen, von denen wir personenbezogene Daten erheben, darüber informiert sind, welche Art von Informationen wir sammeln und wie wir vorhaben, sie zu nutzen und wie sie uns kontaktieren können, wenn sie Fragen haben.
- Speichern Sie nur die personenbezogenen Daten, die notwendig sind. Diese Daten müssen fair und für einen konkreten, klaren und legitimen Zweck sein, und sie dürfen nur so lange gespeichert werden, wie sie für den Zweck, für den sie verarbeitet werden, notwendig sind. Sie dürfen keine „sensiblen“ Informationen (insbesondere mit Bezug auf Gesundheitszustand, ethnischer Herkunft, sexueller Orientierung, politischer Ansichten, Religion) ohne die Zustimmung der betreffenden Person verarbeiten bzw. nur dann, wenn das Gesetz es erfordert.
- Vernichten oder korrigieren Sie jegliche ungenauen oder unvollständigen Daten.
- Stellen Sie sicher, dass solche Daten sicher gelagert werden.
- Stellen Sie sicher, dass wir solche Daten nur an berechnigte Personen strikt nach dem Prinzip „Need-to-know“ (Kenntnis nur bei Bedarf) ausgeben.
- Stellen Sie sicher, dass Dritte, die wir mit der Erhebung oder der Nutzung der personenbezogenen Daten beauftragen, sich an diese Prinzipien halten.

PRAKTISCHE BEISPIELE:

Sie arbeiten in der Personalabteilung und Ihr Kollege aus dem Marketing-Team bittet um Zugriff auf die Personaldatenbank. Sollten Sie ihm diesen gewähren?

Nein: es sei denn, der Zugang kann über den Need-to-know-Grundsatz gerechtfertigt werden.

Sie möchten gerne einen wöchentlichen Newsletter abonnieren, um über neue Rezepte in Ihrer Lieblings-App zur französischen Küche informiert zu werden. Zusätzlich zu Ihrer E-Mail-Adresse werden Sie auch nach Ihrem Geburtsdatum und Ihren Ernährungsgewohnheiten gefragt. Muss das App-Unternehmen die Grundsätze des Datenschutzes einhalten?

Ja. Das Unternehmen fragt nach Ihrer E-Mail-Adresse und anderen Informationen, die alle als personenbezogene Daten gelten, daher muss es die geltenden Datenschutzgesetze einhalten. Allerdings ist es für den Versand eines wöchentlichen Newsletters nicht notwendig, das Geburtsdatum und die Ernährungsgewohnheiten zu erfragen.

Sie überlassen einem IT-Dienstleister personenbezogene Daten, aber Sie wissen nicht, ob der Dienstleister angemessene Sicherheits- und Vertraulichkeitsmaßnahmen ergriffen hat, um die Daten zu schützen. Müssen Sie eine schriftliche Vereinbarung mit ihm schließen?

Ja, um sicherzustellen, dass Ihre Fremdunternehmen die Vorschriften für personenbezogene Daten erfüllen, sollte eine schriftliche Vereinbarung getroffen werden.

Herr Schmidt möchte eine neue Fitness-App fürs Handy in Deutschland, Großbritannien und Polen auf den Markt bringen. Er beschließt, weder die deutschen noch die britischen oder polnischen Nutzer darüber zu informieren, wie die gesammelten Daten genutzt werden, weil er der Meinung ist, dass keiner das Interesse hat, diese Informationen zu lesen. Muss Herr Schmidt die Nutzer darüber informieren, wie ihre Daten genutzt werden?

Ja. Konsumenten haben ein Recht darauf, zu erfahren, welche personenbezogenen Daten gesammelt wurden, wie sie genutzt werden sollen, über welche Rechte sie diesbezüglich verfügen und wie sie solche Rechte in Anspruch nehmen können.





ETHIK-HOTLINE „SPEAK UP“

www.speakup.sodexo.com

Ethik-Hotline „Speak Up“ bietet Sodexos Mitarbeitenden und Partnern die Möglichkeit, vertraulich Aktivitäten oder Verhalten, die gegen unseren Verhaltenskodex gehen oder illegal sind zu berichten. Alle Berichterstattungen werden von unserer Gruppe vorsichtig geprüft.

Wo can ich eine Berichterstattung machen?

Alle, die für oder im Namen von Sodexo arbeiten, können eine Berichterstattung machen. Dies steht allen Parteien offen, mit denen unser Unternehmen in irgendeiner Form geschäftliche Beziehungen (wie Business Partner, Lieferanten, Aktionäre, Vertreter, Vertreiber, repräsentativ und Verbraucher) unterhält oder unterhielt, die ein Anliegen über ein mögliches inkorrektes Verhalten melden möchten.

Wie kann ich eine Berichterstattung einreichen?

Die allgemeine Empfehlung ist, dass Ihr Linienmanager die erste Person ist, an die Sie sich wenden müssen, wenn Sie ein Anliegen vorbringen möchten. Sie können auch wählen, ihr Anliegen mit ihren HR repräsentativ, internem Prüfer oder unserem Firmeninternen Anwalt zu diskutieren.

Falls Sie ein Fehlverhalten vermuten und denken, dass dieses Anliegen nicht korrekt durch den offiziellen Weg behandelt werden kann, können Sie die externe „Speak Up“ Hotline benutzen.

Es bietet Ihnen die Möglichkeit, Anliegen vertraulich und in ihrer eigenen Sprache vorzubringen.

Die Ethik-Hotline wird von einer unabhängigen dritten Partei geführt und ist 24/7 verfügbar, 365 Tage im Jahr.

Vertraulichkeit

Alle Personen, die „Speak Up“ benutzen, werden geschützt. Bitte fühlen Sie zuversichtlich, dass Sie nicht benachteiligt werden, wenn Sie in gutem Glauben über ein vermutetes Fehlverhaltens eine Meldung machen. Keine Art von Bedrohung oder Vergeltung werden toleriert. Vergeltung wird als Disziplinarangelegenheit behandelt.

Sie können ihre Berichterstattung anonym teilen (wenn es von dem Gesetzes wegen im Land erlaubt ist). Wir ermutigen Sie ihre Identität zu zeigen, weil es schwieriger oder unmöglich ist, für uns Berichterstattungen, die anonym gemacht werden, zu untersuchen.



Wenn Sie ihre Berichterstattung fertiggestellt haben (online oder per Telefon), werden Sie einen einzigartigen Code „ Zugangs Nummer “ bekommen. Diese Nummer kann benutzt werden, um auf der „ Speak Up “ Website auf den Fall zuzugreifen, um den Stand ihres Anliegens zu überprüfen.

Überprüfung und Untersuchung

Alle Berichterstattungen, welche Sodexo bekommt, werden in einem Data Management System protokolliert. Abhängig von der Art, Dringlichkeit und potenziellen Auswirkungen ihrer Berichterstattung, wird die Sache von dem angemessenen Manager betreut.

Die Berichterstattung wird innerhalb eines vernünftigen Zeitrahmens prozessiert, zwischen drei und sechs Monaten. So, dass die angemessenen Massnahmen trotz der betroffenen Person getroffen werden können.

Wenn Sie denken, dass ihre Berichterstattung oder eine Berichterstattung welche gegen Sie vorgebracht wurde nicht angemessen betreut wird oder dass die Untersuchung nicht angemessen gemacht wurde, informieren Sie bitte den Group Ethics Officer.

27

Sodexo Gruppe, Büro für ethische Fragen

255 quai de la Bataille de Stalingrad 92866 Issy-les-Moulineaux Cedex 9 –
France Ethics.Group@sodexo.com

Mehr Informationen

- „Speak Up“ Leitfaden
- Datenschutzhinweis für die Hotline „Speak Up“



Contact

Sodexo Gruppe, Büro für ethische Fragen 55 quai de la Bataille
de Stalingrad
92866 Issy-les-Moulineaux Cedex 9 - Frankreich
Tel.: +33 (0)1 57 75 84 68 - Fax: +33 (0)1 57 75 84 68
www.sodexo.com