



**Rheinhold & Mahla**

Since 1887



## Code of Conduct

Verhaltenscodex der Unternehmen der R&M Group

Stand Juli 2017, RH



## Inhaltsverzeichnis

	<b>Vorwort</b>	<b>3</b>
1	Anwendungsbereich	4
2	Grundsätze unternehmerischen Handelns	4
3	Korruption	4
4	Wettbewerb	4
5	Interessenkonflikte	5
6	Präventionen von Geldwäsche	5
7	Gesundheits-, Arbeits- und Umweltschutz	5
8	Arbeitsbedingungen	6
9	Verhalten der Mitarbeiter gegenüber Kollegen und dem Unternehmen, Lieferanten, Politik, Medien, Beratern, Kunden und den Gesellschaftern	7
10	Umgang mit Vermögenswerten und Informationen	9
11	Verhalten und Meldung von Verstößen und Bedenken	10
12	Beratung und weiterführende Informationen	10



## Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

die Unternehmen der R&M Group stehen für technologische Kompetenz, Innovation, Kundenorientierung und diesem Erfolg verpflichtete verantwortungsbewusste Mitarbeiter. Verstöße gegen gesetzliche Bestimmungen und interne Regelungen verletzen zugleich die Erfolgsfaktoren der Unternehmensgruppe. Sie werden nicht geduldet. Eher verzichten wir auf ein Geschäft oder die Erreichung intern gesetzter Ziele, als dass wir gegen gesetzliche Bestimmungen verstoßen.

Für die R&M Group bekennen wir uns deshalb zur Einhaltung von Recht und Gesetz. Wir sind uns dabei unserer Vorbildfunktion für unsere Mitarbeiter bewusst.

Als Orientierungshilfe für verantwortungsvolles und eigenverantwortliches Verhalten im Unternehmen haben wir den nachfolgenden Verhaltenskodex aufgestellt. Er ist für uns und alle Mitarbeiter bindend. Der Verhaltenskodex erfüllt zwei wesentliche Aufgaben: Zum einen soll er jeden Einzelnen zu eigenverantwortlichem Handeln ermutigen und ihm dafür Orientierung geben, zum anderen benennt er die Ziele und Prinzipien für das Handeln des Unternehmens.

Darüber hinaus lässt der Kodex bewusst Handlungsspielräume offen und verzichtet soweit irgend möglich auf starre Regelungen. Dadurch stellt er neben der Regelungskonformität des geschäftlichen Verhaltens die Prinzipien der Eigenverantwortung und der Transparenz in den Vordergrund.

Insbesondere Vorgesetzte haben eine besondere Vorbildfunktion. Sie sind aufgerufen, die Umsetzung des Verhaltenskodex aktiv sicherzustellen und zu überwachen. Dazu gehört es sicherzustellen, dass alle ihnen zugeordneten Mitarbeiter die Werte, Leitsätze und Richtlinien des Verhaltenskodex kennen und ihn dadurch in der Praxis befolgen. Die Geschäftsleitung wird die Einhaltung der Grundsätze des Verhaltenskodex regelmäßig prüfen. Bei Verstößen wird das Unternehmen gegen den Betroffenen geeignete rechtliche und betriebliche Maßnahmen ergreifen.

Das Unternehmen entspricht damit seiner Verantwortung in der Gesellschaft und gegenüber seinen Mitarbeitern, seinen Kunden und Geschäftspartnern sowie seinen Inhabern. Es verpflichtet sich zu klaren Grundsätzen als Rahmen für das unternehmerische und geschäftliche Handeln.

Herzlichen Dank für Ihre Unterstützung,

**Ramesh Krishnan**  
CEO & Chairman

**Sören Krebs**  
CFO & Vice Chairman



## 1. Anwendungsbereich

Der Verhaltenskodex ist für alle Mitarbeiter der Rheinhold & Mahla GmbH und ihrer Tochtergesellschaften sowie Beteiligungsunternehmen verbindlich.

Eine Differenzierung nach Hierarchiestufen findet nicht statt.

In jeder Geschäftsbeziehung ist darauf zu achten, dass auch der Geschäftspartner vergleichbaren Regelungen verpflichtet ist. Dies wird nach Möglichkeit durch vertragliche Entsprechens- und Compliance Klauseln sichergestellt.

Sollten im Einzelfall strengere gesetzliche Regelungen bestehen, so gehen diese den Bestimmungen des Verhaltenskodex vor.

## 2. Grundsätze unternehmerischen Handelns

Die Rahmenbedingungen für unternehmerisches Handeln werden nicht nur durch internationales oder innerstaatliches Recht, sondern auch durch eine Vielzahl von sonstigen Regeln bestimmt. Hierzu gehören auch gesellschaftliche, kulturelle und soziale Grundbedingungen. Das Unternehmen ist bestrebt, auch im Einklang mit diesen zu handeln.

## 3. Korruption

Das Unternehmen wirkt durch überzeugende Qualität seiner Leistungen im Wettbewerb auf eine stabile geschäftliche Verbindung zu seinen Geschäftspartnern hin. Das so geschaffene Vertrauen darf nicht durch Korruption gefährdet werden. Das Unternehmen toleriert daher keinerlei Form von Korruption oder Bestechung. Bereits einem bösen Anschein korrupten Verhaltens ist entgegenzuwirken.

## 4. Wettbewerb

Das Unternehmen und seine Mitarbeiter bekennen sich zu einem fairen Wettbewerb, der den rechtlichen Vorgaben entspricht; nur hierauf kann eine erfolgreiche Geschäftstätigkeit beruhen.



## 5. Interessenkonflikte

Das Unternehmen tätigt seine Geschäfte nur mit rechtlich und ethisch einwandfreien Mitteln; es erwartet das Gleiche von seinen Mitarbeitern.

Dazu gehört auch die strikte Trennung privater Interessen von denen des Unternehmens. Geschäftliche Entscheidungen dürfen nicht von privaten Interessen und Beziehungen der Mitarbeiter des Unternehmens geleitet sein. Finanzielle oder persönliche Beziehungen zu Kunden, Lieferanten, Dienstleistern oder Wettbewerbern können Interessenkonflikte auslösen und Entscheidungen bei der Arbeit beeinflussen. Mögliche Interessenkonflikte müssen offengelegt werden.

## 6. Prävention von Geldwäsche

Das Unternehmen will und darf sich nicht für illegale Zwecke missbrauchen lassen. Dies gilt für jegliches illegale Verhalten seiner Kunden, Dritter, Vermittler, Mitarbeiter und Geschäftspartner.

Mitarbeiter dürfen sich daher weder in illegale Vorgänge verwickeln lassen noch dürfen sie illegale Handlungen, die im Zusammenhang mit dem Unternehmen stehen, tolerieren. Das gilt insbesondere für jede Verletzung des Kartellrechts, für die Beihilfe zur Steuerhinterziehung einschließlich des Steuerbetrugs oder für andere Fiskaldelikte, unabhängig vom Ort ihrer Begehung.

Das Unternehmen hat daher zum Schutz vor Missbrauch die gesetzlich vorgegebenen angemessenen Maßnahmen ergriffen: Hierzu gehört insbesondere der Grundsatz, dass keine Geschäfte getätigt werden, bei denen die tatsächlich wirtschaftlich berechnete natürliche Person des Geschäftspartners unbekannt bleibt; seine Verhältnisse und die des Geschäftspartners sind im Rahmen des gesetzlich Zulässigen aufzuklären.

## 7. Gesundheits-, Arbeits- und Umweltschutz

Gesundheits- und Arbeitsschutz sind integraler Bestandteil aller unserer Betriebsabläufe. Jeder R&M Mitarbeiter fördert dies durch die Einhaltung der entsprechenden Vorschriften für den Gesundheits- und Arbeitsschutz. Es gibt keine höhere Priorität als den Gesundheits- und Arbeitsschutz unserer Mitarbeiter, Kunden und Lieferanten. Alle R&M



Mitarbeiter müssen dem Gesundheits- und Arbeitsschutz ihre ständige Aufmerksamkeit schenken.

Umweltschutzregeln- und Gesetze werden durch jeden unserer Mitarbeiter durchgeführt und eingehalten. Während der Herstellung und Abwicklung innerhalb unserer gesamten Produktionskette achten wir darauf, dass alle hieraus entstehenden Umweltauswirkungen so gering wie möglich gehalten werden. Jeder R&M Mitarbeiter trägt durch sein persönliches Verhalten dazu bei, die Umweltressourcen zu schützen und schonend zu behandeln.

## 8. Arbeitsbedingungen

Das Unternehmen will ein Arbeitsumfeld schaffen, das sicher und professionell ist und Teamarbeit sowie gegenseitiges Vertrauen fördert. Jeder, der für das Unternehmen arbeitet, trägt zum Erfolg und dazu bei, ein Unternehmen zu schaffen, das sich positiv von anderen unterscheidet. Durch Zusammenarbeit und das Einbringen von unterschiedlichen Fähigkeiten und Betrachtungsweisen werden das Unternehmen und seine Mitarbeiter neue und kreative Chancen für das Geschäft eröffnen.

Das Unternehmen achtet die Würde und die Persönlichkeit eines jeden Mitarbeiters. Der Umgang der Mitarbeiter des Unternehmens miteinander ist von gegenseitigem Respekt, Fairness, Teamgeist, Professionalität und Offenheit geprägt. Die Vorgesetzten nehmen eine Vorbildrolle wahr und bewähren sich besonders in Konfliktsituationen als kompetente Ansprechpartner.

Das Unternehmen fördert Chancengleichheit und Vielfalt. Beide sind eine unverzichtbare Voraussetzung für eine hohe Reputation und unternehmerischen Erfolg. Deshalb darf niemand wegen seiner Rasse, seiner Nationalität, seiner ethnischen Herkunft, seines Geschlechts, seiner Religion oder Weltanschauung, seiner politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung, seiner Behinderung, seines Alters, seines Familienstands oder seiner sexuellen Orientierung benachteiligt, begünstigt, belästigt oder ausgegrenzt werden.



## **9. Verhalten der Mitarbeiter gegenüber Kollegen und dem Unternehmen, Lieferanten, Politik, Medien, Beratern, Kunden und den Gesellschaftern**

### **9.1 Verhalten der Mitarbeiter gegenüber Kollegen und dem Unternehmen**

Das Verhalten der Mitarbeiter untereinander und des Unternehmens gegenüber Dritten ist von gegenseitigem Respekt und Zurückhaltung geprägt. Betriebliche Geheimnisse sind zu bewahren.

Ebenso wie das Unternehmen seine eigenen geschäftlichen Informationen schützt, verpflichtet es sich auch dazu, das geistige Eigentum und die geschützten Informationen anderer zu respektieren.

### **9.2 Verhalten der Mitarbeiter gegenüber Lieferanten**

Die Lieferanten des Unternehmens sind für den Betriebsablauf und die Fähigkeit, Produkte und Serviceleistungen für die Kunden bereitzustellen, von wesentlicher Bedeutung. Deshalb erfordert die Auswahl der Lieferanten des Unternehmens besondere Sorgfalt.

### **9.3 Verhalten der Mitarbeiter gegenüber der Politik**

Das Unternehmen verhält sich parteipolitisch neutral. Etwaige und ausschließlich in der Entscheidungskompetenz der Geschäftsleitung liegende Spenden an politische Parteien sowie an Organisationen oder Stiftungen, die in einer engen Beziehung zu politischen Parteien stehen, sind transparent zu machen.

Das Unternehmen beschäftigt keine Mitarbeiter, die hauptberuflich öffentliche Ämter ausüben.

### **9.4 Verhalten der Mitarbeiter gegenüber Medien**

Die Kommunikation des Unternehmens mit den Medien und der Öffentlichkeit erfolgt nur durch die hierzu autorisierten Verantwortlichen. Medienanfragen, die an Mitarbeiter des Unternehmens herangetragen werden, sind an diese Verantwortlichen weiterzuleiten, ohne dass zuvor eigene Auskünfte gegeben werden.



Bei privaten Meinungsäußerungen in der Öffentlichkeit, insbesondere bei solchen, die in keinem Zusammenhang mit dem Unternehmen stehen, sollen sich die Mitarbeiter des Unternehmens grundsätzlich nicht auf ihre Rolle im Unternehmen berufen.

Wer ohne Ermächtigung durch das Unternehmen nach außen als dessen Vertreter auftritt oder an öffentlichen Veranstaltungen in einer Weise teilnimmt, dass er als Vertreter des Unternehmens wahrgenommen werden könnte, hat deutlich zu machen, dass er als Privatperson handelt.

### **9.5 Verhalten der Mitarbeiter gegenüber Beratern**

Beraterverträge werden unter Beachtung des Vier-Augen-Prinzips nur mit Personen oder Gesellschaften abgeschlossen, die durch ihre Qualifikation nachvollziehbar zur Entwicklung des Unternehmens beitragen können. Über den Einsatz und die Auswahl von Beratern wird anhand eines dokumentierten Anforderungsprofils und Aufgabenrahmens entschieden. Die Höhe der Vergütung muss in einem angemessenen Verhältnis zum Wert der erbrachten Leistung und zur persönlichen Qualifikation des Beraters stehen. Zahlungen an Berater erfolgen grundsätzlich erst, wenn die vereinbarte Leistung erbracht wurde. Zahlungen von Bargeld sind ausgeschlossen.

### **9.6 Verhalten der Mitarbeiter gegenüber Kunden**

Das Unternehmen arbeitet kundenorientiert und ist bestrebt, die Bedürfnisse der Kunden durch passende und effiziente Lösungen zu erfüllen. Dazu gehören die ständige Überprüfung des Leistungsportfolios und seine vorausschauende Anpassung an neue Marktanforderungen. Das Unternehmen will eine faire Behandlung aller Kunden sicherzustellen.

Das Unternehmen räumt den Interessen seiner Kunden hohe Priorität ein. Interessenkonflikte können die Integrität und die Professionalität des Unternehmens in Zweifel ziehen. Potenzielle Konflikte müssen daher so früh wie möglich erkannt und einer Lösung zugeführt werden.

### **9.7 Verhalten der Mitarbeiter gegenüber den Gesellschaftern**





Für das Unternehmen ist das Kapital seiner Eigentümer die Voraussetzung und Grundlage seines unternehmerischen Handelns. Die Bewahrung des Kapitals und das Erzielen einer marktgerechten Rendite sowie Transparenz und Verantwortung gegenüber den Unternehmenseignern sind somit wesentliche Ziele des Unternehmens.

Vertrauliche und den Wert einer Unternehmensbeteiligung berührende Informationen dürfen nach außen nur weitergegeben werden, wenn hierzu eine gesetzliche Befugnis oder ausdrückliche Ermächtigung im Sinne des „Need to Know - Prinzips“ besteht.

Kein Mitarbeiter des Unternehmens darf Insiderinformationen über wesentliche Vorhaben und Entwicklungen des Unternehmens nutzen, um sich oder andere zu Unrecht zu bereichern.

## 10. Umgang mit Vermögenswerten und Informationen

Kein Mitarbeiter darf Vermögen, Betriebseinrichtungen oder -ausstattungen, sonstiges materielles oder intellektuelles Eigentum sowie Arbeitskräfte des Unternehmens für private Zwecke nutzen oder Dritten überlassen, soweit nicht ausdrücklich hierzu eine schriftliche Genehmigung vorliegt und die Nutzung oder Überlassung im Interesse des Unternehmens liegt. Ohne Genehmigung dürfen auch Datenbestände, Programme oder Unterlagen nicht kopiert oder aus dem Unternehmen geschafft werden.

Ausnahmslos alle geschäftlichen Handlungen sind hinreichend aussagesicher zu dokumentieren.

Die Bewahrung von Betriebsgeheimnissen und sonstigen betrieblichen Interna ist für das Unternehmen von existentieller Bedeutung. Über den ohnehin gegebenen gesetzlichen Geheimnisschutz hinaus trifft das Unternehmen daher weitere Vorkehrungen.

Die Mitarbeiter des Unternehmens sind verpflichtet, ihre Arbeitsmittel zu sichern und ihre Arbeitsergebnisse nachvollziehbar zu dokumentieren. Dazu gehört insbesondere, Unterlagen und Daten vor unbefugtem Zugriff zu schützen, Schreibtische, Schränke und Büros verschlossen zu halten, IT-Einrichtungen durch Passwörter und deren regelmäßigen Wechsel zu sichern, Unterlagen und Dokumente nur zu dienstlichen Zwecken zu kopieren, und Aufzeichnungen und Akten vollständig, klar und nachvollziehbar zu führen sowie jede unbefugte Weitergabe von Unternehmensinterna zu



unterlassen. Briefe und Sendungen mit dem Vermerk „persönlich“ sind nur vom Adressaten zu öffnen.

## 11. Verhalten und Meldung von Verstößen und Bedenken

Die Einhaltung des Verhaltenskodex und der weiteren betrieblichen Regelwerke ist für das Unternehmen von großer Bedeutung. Jeder Mitarbeiter des Unternehmens ist daher berechtigt und verpflichtet, Verstöße zu melden. Hierfür stehen ihm sein Vorgesetzter, der Chief Compliance Officer oder die Geschäftsleitung zur Verfügung. Niemand hat wegen einer entsprechenden Mitteilung Nachteile zu befürchten.

Andererseits ist jedem Denunziantentum entgegenzuwirken; es stört die für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit notwendige Atmosphäre. Aus diesem Grunde wird nur auf durch Tatsachen begründete Mitteilungen weitere Aufklärung veranlasst. Die dafür notwendigen Abklärungen liegen in der Hand des Compliance-Beauftragten.

Auf Wunsch wird der Mitarbeiter informiert, wie seine Mitteilung behandelt worden ist.

## 12. Beratung und weiterführende Informationen

Dieser Verhaltenskodex kann nicht jede denkbare Situation abdecken oder antizipieren, mit der Sie als Mitarbeiter oder Führungskraft unseres Unternehmens konfrontiert werden. Auch wenn die Unternehmensrichtlinien und -prozesse weitere Orientierungshilfen bieten, bleiben möglicherweise Fragen offen.

Fragen Sie deshalb immer nach, wenn Sie im Zweifel sind. Wenden Sie sich an Ihren Vorgesetzten oder nutzen Sie die Ansprechpartner im Legal Department, wenn Sie eine bestimmte Angelegenheit außerhalb Ihres unmittelbaren Arbeitsumfeldes besprechen möchten.

Für alle Fragen rund um Compliance und integres Handeln steht Ihnen auch der Chief Compliance Officer Robert Huber und das Legal Department zur Verfügung.