



Rheinhold & Mahla

Since 1887



Code of Conduct

Verhaltenscodex der Unternehmen der R&M Group

Stand Juli 2020, BA



Inhaltsverzeichnis

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



Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

die Unternehmen der R&M Group stehen für technologische Kompetenz, Innovation, Kundenorientierung und diesem Erfolg verpflichtete verantwortungsbewusste Beschäftigte. 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 und Beschäftigten bewusst.

Als Orientierungshilfe für verantwortungsvolles und eigenverantwortliches Verhalten im Unternehmen haben wir den nachfolgenden Verhaltenskodex aufgestellt. Er ist für uns und alle Mitarbeiter und Beschäftigten 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 Beschäftigten 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 Beschäftigten, 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,

Thomas Töpfer
CEO

Erik Wiedenhöft
CFO



1. Anwendungsbereich

Der Verhaltenskodex ist für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (m/w/d) sowie sonstige Beschäftigte (aus Gründen der einfacheren Lesbarkeit im Folgenden gesamthaft „Beschäftigte“ genannt) der R&M Group und ihrer Tochtergesellschaften/ 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.

Um den Beschäftigten des Unternehmens dabei eine größtmögliche Handlungssicherheit zu vermitteln, gelten im Unternehmen klare Regeln und Wertgrenzen für die Annahme und Vergabe von Einladungen, Geschenken und sonstigen Zuwendungen, um deren Einhaltung wir auch die Geschäftspartner des Unternehmens bitten.



4. Wettbewerb

Das Unternehmen und seine Beschäftigten 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 Beschäftigten.

Dazu gehört auch die strikte Trennung privater Interessen von denen des Unternehmens. Geschäftliche Entscheidungen dürfen nicht von privaten Interessen und Beziehungen der Beschäftigten 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. Diversity

Die R&M Group ist ein weltweit tätiges Unternehmen mit Standorten in unterschiedlichen Ländern. Eine Stärke des Unternehmens besteht in der Vielfalt der in der R&M Group beschäftigten Menschen. Die R&M Group duldet keine Form von Diskriminierung, Missbrauch oder Belästigung. 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.

Alle Beschäftigten der R&M Group haben ein Recht auf faire Behandlung, Höflichkeit und Respekt. Somit obliegt auch jedem Beschäftigten die Verpflichtung, sich gegenüber seinen Kollegen, Mitarbeitern und Vorgesetzten in entsprechender Weise zu verhalten.



In der R&M Group setzen wir uns darüber hinaus für bestmögliche Arbeitsbedingungen ein. Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz genießen in der R&M Group einen hohen Stellenwert und werden durch die HSEQ Organisation stetig gefördert.

7. Prävention von Geldwäsche

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

Beschäftigte 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 die Beihilfe zur Steuerhinterziehung einschließlich des Steuerbetrugs oder für andere Fiskaldelikte, unabhängig vom Ort ihrer Begehung. Das Unternehmen kommt seinen gesetzlichen Verpflichtungen zur Geldwäscheprävention nach und beteiligt sich nicht an Geldwäscheaktivitäten. Jeder Beschäftigte ist aufgefordert, ungewöhnliche finanzielle Transaktionen, insbesondere solche unter Einschluss von Barmitteln, die einen Geldwäscheverdacht begründen können, im Zweifel durch das Legal Departement prüfen zu lassen.

8. Gesundheits-, Arbeits- und Umweltschutz

Gesundheits- und Arbeitsschutz sind integraler Bestandteil aller Betriebsabläufe in der R&M Group. Alle Beschäftigten des Unternehmens fördern dies durch die Einhaltung der entsprechenden Vorschriften für den Gesundheits- und Arbeitsschutz. Es gibt keine höhere Priorität als den Gesundheits- und Arbeitsschutz unserer Beschäftigten, Kunden und Lieferanten.

Umweltschutzregeln- und Gesetze sind durch alle Beschäftigten der R&M Group durchzuführen und einzuhalten. Im gesamten Produktionsablauf achten wir darauf, dass alle hieraus entstehenden Umweltauswirkungen so gering wie möglich gehalten werden. Alle Beschäftigten der R&M Group tragen durch persönliches Verhalten dazu bei, die Umweltressourcen zu schützen und schonend zu behandeln.



9. Arbeitsbedingungen

Das Unternehmen will ein Arbeitsumfeld schaffen, das sicher und professionell ist und Teamarbeit sowie gegenseitiges Vertrauen fördert. Jeder, der für die R&M Group 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 Beschäftigten neue und kreative Chancen für das Geschäft eröffnen.

Das Unternehmen achtet die Würde und die Persönlichkeit eines jeden Beschäftigten. Der Umgang der Beschäftigten 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.

10. Verhalten der Beschäftigten gegenüber Kollegen und dem Unternehmen, Lieferanten, Politik, Medien, Beratern, Kunden und den Gesellschaftern

10.1 Verhalten der Beschäftigten gegenüber Kollegen und dem Unternehmen

Das Verhalten der Beschäftigten untereinander und des Unternehmens gegenüber Dritten ist von gegenseitigem Respekt und Zurückhaltung geprägt. Betriebliche Geheimnisse sind als solche zu klassifizieren und 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.

10.2 Auswahl und Verhalten der Beschäftigten 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.



Auch von Lieferanten unseres Unternehmens erwarten wir die uneingeschränkte Einhaltung der Vorgaben dieses Code of Conduct. Jeder Lieferant wird daher im Vorfeld einer Beauftragung zur Akzeptanz der „Compliance Grundsätze für Nachunternehmer und Lieferanten in der R&M Group“ aufgefordert.

10.3 Verhalten der Beschäftigten gegenüber der Politik

Das Unternehmen verhält sich parteipolitisch neutral. Es erfolgen keine Spenden an politische Parteien.

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

10.4 Verhalten der Beschäftigten gegenüber Medien und in sozialen Netzwerken

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

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

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



10.5 Auswahl und Verhalten der Beschäftigten gegenüber Beratern

Beraterverträge werden unter Einbeziehung der Geschäftsführung und 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.

10.6 Verhalten der Beschäftigten gegenüber Kunden

In der R&M Group arbeiten wir kundenorientiert und sind 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 räumt den Interessen seiner Kunden dabei hohe Priorität ein und hat den Anspruch eine faire Behandlung aller Kunden sicherzustellen.

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.

10.7 Verhalten der Beschäftigten 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 Beschäftigter des Unternehmens darf Insiderinformationen über wesentliche Vorhaben und Entwicklungen des Unternehmens nutzen, um sich oder andere zu Unrecht zu bereichern.

11. Umgang mit Vermögenswerten und Informationen

Kein Beschäftigter der R&M Group 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. Alle Beschäftigten haben daran mitzuwirken, dass schutzwürdige Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse des Unternehmens dem Schutzbereich des Gesetzes zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen (GeschGehG) unterworfen werden.

Die Beschäftigten des Unternehmens sind darüber hinaus dazu 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.



12. Verhalten und Meldung von Verstößen und Bedenken

Die Einhaltung des Verhaltenskodex und der weiteren betrieblichen Regelwerke ist für das Unternehmen von großer Bedeutung. Wir ermutigen unsere Beschäftigten daher, Themen und Probleme offen anzusprechen.

Unsere Führungskräfte haben dabei eine besondere Vorbildfunktion und sind erster Ansprechpartner bei Fragen zum Verständnis der Regelungen und zur Entgegennahme von Hinweisen über nicht regelkonformes Verhalten.

Sie beugen im Rahmen ihrer Führungsaufgabe nicht akzeptablem Verhalten vor bzw. ergreifen geeignete Maßnahmen, um Regelverstöße in ihrem Verantwortungsbereich zu verhindern.

Sollte dieser Weg nicht gangbar oder erfolgsversprechend sein (z.B. weil die Führungskraft selbst betroffen ist), können Hinweise neben der Geschäftsleitung und dem Legal Department unter nachstehenden Kontaktdaten auch an einen externen Ombudsmann gerichtet werden.

Alle Angaben werden durch den Ombudsmann vertraulich behandelt. Sie erreichen ihn unter nachfolgenden Kontaktdaten:

Compliance Officer Services Legal
Rechtsanwalt Stephan Rheinwald
Telemannstraße 22
53173 Bonn
Tel: 0228/ 35036291
Mobil: 0171/7722906
E-Mail: s.rheinwald@cos-legal.eu

Hinweis: Beschäftigte, die in gutem Glauben Bedenken in Bezug auf Vorgänge im Unternehmen äußern, erfahren deshalb keine Nachteile.

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 Legal Departments und des (externen) Compliance Officers.



13. Beratung und weiterführende Informationen

Dieser Verhaltenskodex kann ebenso wie weitere unternehmensinterne Richtlinien nicht jede denkbare Situation abdecken oder antizipieren, mit der Sie als Beschäftigter 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 mit Ihren Fragen bitte an Ihren Vorgesetzten oder nutzen Sie die Ansprechpartner im Legal Department, wenn Sie eine bestimmte Angelegenheit (auch außerhalb Ihres unmittelbaren Arbeitsumfeldes) besprechen möchten.

Unabhängig davon steht Ihnen für alle Fragen rund um Compliance und integriertes Handeln neben dem Legal Department auch unser (externer) Compliance Officer, Herr Rechtsanwalt Stephan Rheinwald unter den unter Ziffer 12 genannten Kontaktdaten zur Verfügung.