

VERLÄSSLICHKEIT
FAIRNESS
GESETZESTREUE

VERHALTENSRICHTLINIE

Mai 2022

Vorwort

Das Familienunternehmen Röchling hat den Anspruch, für alle Geschäftspartner wie auch für seine Beschäftigten ein verlässlicher und fairer Partner zu sein, der sich selbstverständlich an Recht, Gesetz und Verträge hält.

An diesem Anspruch messen wir uns selber und lassen wir uns auch gerne von anderen messen.

Die Röchling-Verhaltens-Richtlinie führt diesen Anspruch für die einzelnen Bereiche unserer Geschäftstätigkeit aus und legt dabei bestimmte unumstößliche Mindestvorgaben fest.

Es ist nicht die Aufgabe dieser Verhaltens-Richtlinie, alle nur denkbaren Situationen abzudecken. Vielmehr beschreibt sie den Maßstab, an dem alle Aktivitäten zu messen sind.

Es liegt in der direkten Verantwortung jedes Einzelnen, in seinem Verhalten ein verlässlicher, fairer und gesetzestreuer Partner zu sein. Diese Verantwortung kann nicht delegiert werden.

Der Vorstand erwartet von jedem Mitarbeiter und jeder Mitarbeiterin und im Besonderen von den Führungskräften der Röchling-Gruppe, dass die Verhaltens-Richtlinie strikt eingehalten wird.

Der Vorstand

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	6
2. Grundsätze	8
2.1 Gesetzestreuues Verhalten	8
2.2 Vorbildfunktion der Führungskräfte	8
3. Verhalten gegenüber Geschäftspartnern und Dritten	9
3.1 Kartell- und Wettbewerbsrecht	9
3.2 Korruption	10
3.3 Geschenke und Einladungen	10
3.4 Berater- und Dienstleistungsverträge	11
3.5 Lieferanten- und Kundenbeziehungen	11
4. Menschenrechte, Arbeits- und Sozialstandards	12
4.1 Menschenrechte	12
4.2 Diskriminierung	12
4.3 Chancengleichheit	13
4.4 Zwangsarbeit	13
4.5 Entlohnung und Vergütung	13
4.6 Arbeitsbedingungen	13
4.7 Qualifizierung	14
4.8 Vereinigungsfreiheit	14
5. Umweltschutz, Gesundheit und Sicherheit	15
5.1 Umwelt	15
5.2 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	16
6. Interessenkonflikte	17
7. Vertraulichkeit	18
8. Datenschutz und Datensicherheit	19
9. Unternehmenseigentum	20
10. Geldwäsche	21
11. Handelskontrollgesetze	22
12. Insiderinformationen	23
13. Fragen, Meldung von Unregelmäßigkeiten	24

1. Einleitung

Die 1822 gegründete Röchling-Gruppe hat sich zu einem international führenden, global aufgestellten Verbund mittelständischer Unternehmen auf dem Gebiet der Kunststoffverarbeitung entwickelt. Wegweisend, exzellent und verlässlich: Das sind die Unternehmenswerte an denen sich Röchling selbst misst.

Als Familienunternehmen ist uns der Grundsatz der Gesetzestreue nach innen und außen ein besonderes Anliegen. Gesetzestreue im Handeln und Verbundenheit mit unseren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen sind wesentliche Kennzeichen unserer unternehmerischen Tätigkeit.

Diese Verhaltens-Richtlinie formuliert verbindlich für sämtliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Röchling-Gruppe weltweit unsere Haltung hinsichtlich der Einhaltung gesetzlicher Vorschriften, freiwilliger Selbstverpflichtungen, interner Richtlinien und ethischer Standards. Unser unumstößlicher Grundsatz ist, dass wir im Wettbewerb allein durch unser Markenverständnis überzeugen wollen, wegweisend, exzellent und verlässlich zu sein. Auf diese Weise können wir einen optimalen Kundennutzen und langfristigen Geschäftserfolg erzielen.

Die Röchling-Gruppe verschafft sich keine Vorteile durch ungesetzliche oder unethische Ausübung ihrer Geschäfte. Wer solche gesetzwidrigen oder unethischen Maßnahmen ergreift oder toleriert, verstößt schwerwiegend gegen die unternehmerischen Interessen der Röchling-Gruppe und muss mit sofortigen Konsequenzen rechnen.

Für die Bekanntmachung der Verhaltens-Richtlinie bei allen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, die Einhaltung der Richtlinie sowie die Schaffung entsprechender organisatorischer Regelungen sind die Geschäftsführer oder Vorstände aller Gesellschaften persönlich verantwortlich.

Darüber hinaus erwarten wir von jedem einzelnen Mitarbeiter und jeder einzelnen Mitarbeiterin die Einhaltung dieser Verhaltens-Richtlinie sowie die aktive Förderung der darin formulierten Werte und Prinzipien.

Diese Verhaltens-Richtlinie gilt für alle in- und ausländischen Gesellschaften, an denen die Röchling SE & Co. KG direkt oder indirekt zu mehr als 50 Prozent beteiligt ist oder die industrielle Führung ausübt („Röchling-Gruppe“). Soweit das jeweils einschlägige Landesrecht strengere Bestimmungen als diese Verhaltens-Richtlinie vorsieht, gelten diese strengeren Vorschriften.

Die Röchling-Gruppe unterstützt und ermutigt ausdrücklich ihre Geschäftspartner, die vereinbarten Grundsätze in der jeweils eigenen Unternehmenspolitik anzuwenden beziehungsweise zu berücksichtigen. Sie sieht hierin für die Zukunft eine vorteilhafte Basis weiterer Geschäftsbeziehungen.

2. Grundsätze

Wir halten uns an das geltende Recht.

2.1 Gesetzestreuues Verhalten

Röchling vertritt den Grundsatz strikter Legalität für alle Handlungen und Maßnahmen der Röchling-Gruppe. Jeder Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin hat daher die Pflicht, geltendes Recht zu befolgen, und jeder Vorgesetzte muss dafür sorgen, dass seine Mitarbeiter diese Pflicht erfüllen. Es ist strikt untersagt, Dritte zu ungesetzlichen Handlungen zu veranlassen oder wissentlich an solchen Handlungen mitzuwirken.

2.2 Vorbildfunktion der Führungskräfte

Vorstand und Führungskräfte haben bei der Umsetzung dieser Verhaltens-Richtlinie eine besondere Vorbildfunktion. Sie müssen die Werte glaubhaft verkörpern, vorleben und konsequent gegen jedes Verhalten vorgehen, das nicht im Einklang mit dieser Richtlinie steht.

3. Verhalten gegenüber Geschäftspartnern und Dritten

Wir fördern einen fairen Wettbewerb und halten gesetzliche Wettbewerbsregeln strikt ein.

Wir verurteilen jegliche Form der Bestechung und Korruption.

3.1 Kartell- und Wettbewerbsrecht

Es entspricht der Geschäftspolitik unseres Unternehmens, einen fairen Wettbewerb zu fördern. Wir erwarten deshalb, dass sich alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen strikt an das geltende Kartell- und Wettbewerbsrecht halten.

Demzufolge sind Absprachen und abgestimmte Verhaltensweisen mit Wettbewerbern verboten, da sie darauf abzielen oder dazu führen, Wettbewerb zu verhindern oder einzuschränken. Dazu gehören insbesondere Gebiets- oder Kundenaufteilungen, Absprachen oder Informationsaustausch zu Preisen und Preisbestandteilen, zu Lieferbeziehungen und deren Konditionen sowie zu Kapazitäten oder zum Angebotsverhalten. Nicht nur ausdrückliche schriftliche Vereinbarungen, sondern auch mündliche Absprachen oder aufeinander abgestimmte Handlungen als Folge einseitiger Erklärungen sind verboten.

Auch Absprachen mit Lieferanten und Kunden können kartellrechtlich verboten sein. Hierzu zählen insbesondere Beschränkungen der Freiheit des Kunden, Preise oder Lieferbedingungen für seine Geschäftspartner festzulegen, Ausschließlichkeitsbindungen, Exklusivbelieferungen sowie Wettbewerbsverbote.

Soweit ein Unternehmen der Röchling-Gruppe eine marktbeherrschende Stellung innehat, darf diese Marktposition nicht missbräuchlich ausgeübt werden.

Röchling spricht nicht schlecht über Wettbewerber, Kunden, Lieferanten und Geschäftspartner und deren Produkte und Dienstleistungen.

Lieferanten und Geschäftspartner sind ausschließlich nach objektiven Kriterien auszuwählen.

Hat ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin Zweifel wegen der kartellrechtlichen Zulässigkeit, muss er oder sie sich an den Vorgesetzten wenden. Gegebenenfalls ist ein Rechtsanwalt zu befragen.

3.2 Korruption

Jede Form von Bestechung, Vorteilsgewährung oder Bestechlichkeit ist verboten, sei es von Amtsträgern oder im geschäftlichen Umgang. Kein Mitarbeiter und keine Mitarbeiterin darf im Zusammenhang mit seiner geschäftlichen Tätigkeit Bestechungsgelder oder sonstige geldliche Zuwendungen annehmen, anbieten oder gewähren. Amtsträgern dürfen keine unzulässigen Vorteile irgendwelcher Art für sie selbst oder für Dritte für die Dienstausbübung oder Handlung angeboten, versprochen oder gewährt werden.

3.3 Geschenke und Einladungen

Zuwendungen, etwa im Rahmen von Einladungen oder im Zusammenhang mit Werbemaßnahmen, die dem Zweck dienen, Geschäftsbeziehungen zu fördern oder Produkte oder Dienstleistungen zu präsentieren, sind – soweit geschäftsüblich – zulässig. Solche Sachgeschenke, Einladungen und persönliche Gefälligkeiten an Geschäftspartner und Wettbewerber oder sonstige Dritte dürfen nur angeboten werden, wenn sie sich in einem Rahmen halten, der den allgemein üblichen Geschäftsgepflogenheiten entspricht. Sie müssen also geschäftsüblich sein, dürfen keinen unangemessen hohen Wert haben und auch den persönlichen Lebensstandard der Beteiligten nicht überschreiten und nicht darauf abzielen, Geschäftsentscheidungen in unredlicher Weise oder in Umgehung rechtlicher Vorschriften zu beeinflussen.

Entsprechende Zuwendungen von Geschäftspartnern, Wettbewerbern oder sonstigen Dritten dürfen nur angenommen werden, wenn derartige Zuwendungen im Rahmen allgemein üblicher Geschäftsgepflogenheiten und im Hinblick auf Anlass und Umfang angemessen sind und soweit Einladungen, Sachgeschenke oder persönliche Gefälligkeiten die unternehmerische Entscheidung nicht zu beeinflussen vermögen.

Solche Zuwendungen an beziehungsweise von Dritten dürfen – vorbehaltlich oben genannter, strengerer Vorschriften – einen ungefähren Wert von 100 Euro haben. Die Gewährung oder Annahme von Geldzuwendungen ist in jedem Falle verboten.

Als Grundregel gilt: Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen dürfen niemals Vorteile annehmen oder gewähren, durch die der Eindruck der (versuchten) unzulässigen Beeinflussung entstehen kann.

Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die sich in unlauterer Weise von Kunden oder Lieferanten beeinflussen lassen oder versuchen, diese in unlauterer Weise zu beeinflussen, werden, ungeachtet strafrechtlicher Konsequenzen, disziplinarisch zur Verantwortung gezogen.

3.4 Berater- und Dienstleistungsverträge

Berater- und Dienstleistungsverträge dürfen nur abgeschlossen werden, wenn die Person oder Gesellschaft für den konkreten Auftrag über die notwendige Qualifikation verfügt und der Auftrag ausschließlich im Interesse des Unternehmens der Röchling-Gruppe liegt und nicht im Widerspruch zu den Zielen dieser Verhaltens-Richtlinie steht. Es dürfen insbesondere Provisionen und Vergütungen im Rahmen von solchen Berater- und Dienstleistungsverträgen nur gezahlt werden, die in einem angemessenen und vertretbaren Verhältnis zu deren Tätigkeit stehen. Es dürfen keine Leistungen vereinbart werden, bei denen anzunehmen ist, dass sie ganz oder teilweise zur Zahlung von Bestechungsgeldern bestimmt sind.

3.5 Lieferanten- und Kundenbeziehungen

Vereinbarungen mit Kunden und Lieferanten sind vollständig und eindeutig zu treffen sowie einschließlich nachträglicher Änderungen und Ergänzungen zu dokumentieren. Die internen Regelungen zur Anwendung doppelter Kontrolle („Vier-Augen-Prinzip“) sowie zur Trennung von Handlungs- und Prüfungsfunktionen sind von allen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen strikt einzuhalten. Lieferanten sind allein auf wettbewerblicher Basis auszuwählen nach Abgleich von Preis, Qualität, Leistung und Eignung der angebotenen Produkte oder Dienstleistungen.

4. Menschenrechte, Arbeits- und Sozialstandards

Wir achten die international anerkannten Menschenrechte sowie die Arbeits- und Sozialstandards.

Durch nachfolgende Regelungen möchten wir sicherstellen, dass alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in Übereinstimmung mit den international anerkannten Menschenrechten sowie den wesentlichen Arbeits- und Sozialstandards handeln.

4.1 Menschenrechte

Die international anerkannten Menschenrechte werden ausdrücklich befürwortet und unterstützt.

4.2 Diskriminierung

Die Röchling-Gruppe verpflichtet sich, Chancengleichheit bei der Beschäftigung zu gewährleisten und jegliche Diskriminierung zu unterlassen, sofern nicht nationales Recht ausdrücklich eine Auswahl nach bestimmten Kriterien vorsieht. Eine unterschiedliche Behandlung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen wegen des Geschlechts, der Rasse, der Hautfarbe, einer Behinderung, der Herkunft, der Religion, des Alters oder wegen der geschlechtlichen Ausrichtung darf nicht erfolgen.

4.3 Chancengleichheit

Es gilt der Grundsatz der Chancengleichheit. Röchling spricht sich klar gegen Diskriminierung und Ausgrenzung und für die Integration und Toleranz nicht nur unter den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, sondern auch zwischen und mit den Führungskräften aus. Der Umgang zwischen den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen und der Unternehmensleitung ist von gegenseitiger Achtung, von Verständnis und wechselseitigem Vertrauen im Interesse der Erreichung der gemeinsamen Unternehmensziele geprägt.

4.4 Zwangsarbeit

Röchling lehnt jede Art der Zwangsarbeit ab. Kinderarbeit ist untersagt. Das Mindestalter der Beschäftigten richtet sich nach den jeweiligen staatlichen Gesetzen beziehungsweise tarifvertraglichen Regelungen, soweit diese nicht das in dem ILO-Abkommen Nr. 138 verankerte Mindestbeschäftigungsalter unterschreiten.

4.5 Entlohnung und Vergütung

Das Recht auf eine angemessene Vergütung wird für alle Beschäftigten anerkannt. Die Entlohnung, die Vergütung und die sonstigen Leistungen (Sozialleistungen, Urlaub und andere) tragen dem Grundsatz der Fairness Rechnung und entsprechen mindestens den jeweiligen nationalen gesetzlichen Normen beziehungsweise dem Niveau der nationalen Wirtschaftsbereiche und Branchen.

4.6 Arbeitsbedingungen

Röchling hält die jeweiligen nationalen Regelungen und Vereinbarungen zur Arbeitszeit und zu regelmäßigem bezahltem Urlaub ein. Die Arbeitszeit inklusive der Überstunden darf die vorhandenen gesetzlichen und tarifvertraglichen Normen in den jeweiligen Ländern nicht dauerhaft überschreiten.

4.7 Qualifizierung

Die vorhandenen Fähigkeiten und Kenntnisse der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen haben für Röchling an allen Standorten weltweit eine herausragende Bedeutung für die Zukunftssicherung. Röchling unterstützt und fördert deshalb Maßnahmen zur Qualifizierung der Beschäftigten, die geeignet sind, das für die Arbeitstätigkeit wesentliche berufliche und fachliche Wissen zu erweitern und zu vertiefen. Der Aus- und Weiterbildung kommt in der weiteren Entwicklung eine besondere Bedeutung zu.

4.8 Vereinigungsfreiheit

Das Recht der Beschäftigten, frei Gewerkschaften ihrer Wahl zu bilden beziehungsweise ihnen beizutreten, wird anerkannt. Röchling akzeptiert die Gründung betrieblicher beziehungsweise gewerkschaftlicher Interessenvertretungen der Arbeitnehmer und nimmt sie positiv auf, soweit diese nicht in Widerspruch zu einer Anwendung nationalgesetzlicher Regelungen stehen. Röchling akzeptiert die auf der Basis nationaler Regelungen entstandenen Ergebnisse von Kollektivverhandlungen, die Röchling betreffen.

Röchling, die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und die betrieblichen sowie gewerkschaftlichen Arbeitnehmervertretungen arbeiten unter Wahrung der beiderseitigen Interessen offen und im Geiste einer konstruktiven und kooperativen Konfliktregelung zusammen. Es wird ein fairer Ausgleich zwischen den wirtschaftlichen Interessen der Röchling-Gruppe und den Interessen der Beschäftigten angestrebt.

5. Umweltschutz, Gesundheit und Sicherheit

Wir schützen die Umwelt und wirtschaften nachhaltig.

Wir setzen hohe Standards im Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie bei der Arbeitssicherheit.

5.1 Umwelt

Die Produkte und Dienstleistungen von Röchling sollen auch in Zukunft umweltverträglich sein. Der Schutz der Umwelt sowie die Verbesserung der Lebens- und Umweltbedingungen sind wesentliche Unternehmensziele von Röchling. Zur Erreichung und Einhaltung jeweiliger internationaler, europäischer und nationaler Umweltnormen wird in der Praxis mit den zuständigen örtlichen Institutionen zusammengearbeitet.

Schon bei der Planung neuer Produkte und Fertigungsverfahren sind nach Möglichkeit Umweltbelastungen zu vermeiden oder zu minimieren. Nachhaltigkeit ist ein großes Anliegen. Zentrales Umweltschutzthema ist der effektive Einsatz von Ressourcen. Um Verbesserungspotenziale ausfindig zu machen, sind Stoff- und Energieströme zu analysieren und Maßnahmen zur Senkung von Energieverbrauch und Emissionen zu entwickeln. Diese sollen bereits beim Anlagendesign neuer Produktmaschinen in die Planung eingehen. Bei der Planung von Fertigungsprozessen sind Überlegungen zur Vermeidung von Abfällen und zur Erhöhung der Wiederverwertungsquote zu integrieren. Dazu zählt der Einsatz neuester Technologien, die Aufbereitung und Rückführung von Abwasser, das Ausschöpfen des innerbetrieblichen Recyclingpotenzials sowie die Vermeidung von Abfall und ein differenziertes Abfallmanagement. Durch Information und Schulung soll das Umweltbewusstsein der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen geschärft werden.

5.2 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie die Arbeitssicherheit haben höchste Priorität. Röchling gewährleistet Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz im Rahmen der nationalen Bestimmungen und unterstützt eine ständige Weiterentwicklung zur Verbesserung der Arbeitswelt.

Das unternehmerische Handeln von Röchling ist darauf auszurichten, Arbeitsplätze so zu gestalten, dass die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sicher und unfallfrei arbeiten können. Bereits bei der Planung von Fertigungslinien und ergonomisch gestalteten Arbeitsplätzen sollen Maßnahmen zur Unfallvermeidung ergriffen werden. Arbeitsabläufe sind ständig auf mögliche Gefahren für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu überwachen. Die jeweiligen Sicherheitsbeauftragten haben gemeinsam mit Führungskräften, Mitarbeitern sowie Mitarbeiterinnen Strategien zur Vermeidung potenzieller Arbeitsunfälle zu erarbeiten. Kontinuierlich soll überprüft werden, wie sich beispielsweise durch Veränderungen an Maschinen und Anlagen, die Neugestaltung von Transportwegen, die Optimierung der Lichtverhältnisse, verbesserte Beschilderungen und durch entsprechende Schulungen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen die Zahl der Unfälle erfolgreich reduzieren lässt.

6. Interessenkonflikte

Wir engagieren uns, das Geschäft der Röchling-Gruppe zu fördern.

Jeder Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin ist verpflichtet, Geschäftsentscheidungen zum besten Interesse des Unternehmens zu treffen. Demzufolge hat er darauf zu achten, dass seine Privatinteressen nicht mit Unternehmensinteressen in Konflikt geraten. Persönliche Interessen oder Beziehungen dürfen niemals die geschäftliche Tätigkeit beeinflussen. Jede Art von Interessenkonflikt ist zu vermeiden und im Zweifel den Vorgesetzten unverzüglich mitzuteilen.

Demzufolge dürfen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen das Unternehmen bei Geschäften, bei denen sie selbst oder ihre Familienangehörigen wirtschaftlich beteiligt sind, nur nach vorheriger Zustimmung ihrer Vorgesetzten vertreten.

Wesentliche finanzielle Beteiligungen (mehr als drei Prozent) an Unternehmen von Konkurrenten, Lieferanten oder Kunden bedürfen der Zustimmung der Vorgesetzten.

Eine Nebentätigkeit bei Lieferanten oder Kunden ist nur nach vorheriger Zustimmung der Vorgesetzten im Einzelfall erlaubt.

7. Vertraulichkeit

Wir schützen vertrauliche Informationen unseres Unternehmens und respektieren die vertraulichen Informationen anderer.

Vertrauliche Informationen des Unternehmens sind geheim zu halten. Vertrauliche Informationen sind vor unbefugter Einsicht durch Dritte zu schützen. Auch unternehmensintern ist darauf zu achten, dass vertrauliche Informationen nur an diejenigen Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen weitergegeben werden dürfen, die diese zur Erfüllung ihrer Aufgaben benötigen.

Diese Verpflichtung gilt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

8. Datenschutz und Datensicherheit

Wir respektieren den Datenschutz und schützen unsere Unternehmensdaten.

Personenbezogene Daten werden von Röchling nur erhoben, verarbeitet oder benutzt, soweit dies unter genauer Einhaltung der jeweils gültigen Bestimmungen erfolgt und für festgelegte, eindeutige und rechtmäßige Zwecke erforderlich ist.

Unternehmensinterne Informationen müssen vor Kenntnisnahme, Manipulation oder Vernichtung durch Unbefugte, vor Spionage und Sabotage, vor ungewollter Veränderung oder ungewolltem Verlust geschützt werden.

Alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind verpflichtet, die Sicherheit von Informationen und Informationssystemen, Nachrichtennetzen und Netzdiensten, auf die sie im Rahmen ihrer Tätigkeit Zugriff haben, zu wahren und aktiv zu fördern.

9. Unternehmenseigentum

Wir bestehen auf Ehrlichkeit und respektieren die Vermögenswerte und das Eigentum des Unternehmens.

Jeder Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin ist verpflichtet, mit Unternehmenseigentum verantwortlich umzugehen. Einrichtungen oder Gegenstände des Unternehmens dürfen nicht für private Zwecke genutzt oder aus dem räumlichen Bereich des Unternehmens entfernt werden, es sei denn, der zuständige Vorgesetzte hat dies im Einzelfall genehmigt.

Das Unternehmenseigentum ist vor Verlust, Beschädigung, Diebstahl, Missbrauch und unerlaubter Nutzung zu schützen. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen haben sorgsam mit Arbeitsmitteln, die ihnen zur Erfüllung ihrer Aufgaben zur Verfügung gestellt werden, umzugehen.

Auch immaterielle Güter wie firmeneigenes Wissen, geistige Eigentumsrechte, urheberrechtlich geschützte Werke sowie die Ideen und das Wissen unserer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind zu schützen des Unternehmenseigentum.

10. Geldwäsche

Wir arbeiten nur mit seriösen Geschäftspartnern zusammen.

Geldwäsche bezeichnet die Einschleusung illegal erwirtschafteten Geldes beziehungsweise von illegal erworbenen Vermögenswerten in den legalen Finanz- und Wirtschaftskreislauf. Geldwäsche ist eine Straftat in den Mitgliedsstaaten der EU und vielen anderen Ländern (zum Beispiel USA, China).

Kein Mitarbeiter und keine Mitarbeiterin darf allein oder in Zusammenarbeit mit Dritten Handlungen vornehmen oder dulden, die die anwendbaren Vorschriften gegen Geldwäsche verletzen.

11. Handelskontrollgesetze

Wir respektieren nationale und internationale Gesetze
über den Import und Export von Waren und Dienstleistungen.

In den meisten Ländern bestehen Gesetze über internationale Handelskontrollen. Sie regeln den Austausch von Gütern, Dienstleistungen und Technologien über nationale Grenzen hinweg. Dabei beschränken oder verbieten verschiedene nationale und internationale Handelskontrollgesetze den Import und Export von Waren oder Dienstleistungen. Diese Beschränkungen beziehen sich nicht nur auf die Art des Produkts, sondern auch auf das Herkunfts- oder Bestimmungsland und in einigen Fällen auf die Person des Kunden (Embargo). Ähnliche Beschränkungen können auch den Export von Technologie oder Software betreffen. Für bestimmte Länder existieren länderspezifische Embargos.

Alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind verpflichtet, die einschlägigen Handelskontrollgesetze, zum Beispiel im Bereich des Zoll- und Exportkontrollrechts, zu beachten.

12. Insiderinformationen

Wir respektieren die Vorschriften zum Insiderhandel.

Insiderinformation ist jede nicht öffentliche Information, die jeder Investor als wesentlich für seine Investitionsentscheidungen ansehen würde. Es ist verboten, unter Verwendung von Insiderinformationen Wertpapiere zu erwerben, zu veräußern oder deren Kauf oder Verkauf zu empfehlen.

Insiderinformationen sind streng vertraulich zu behandeln. Sie dürfen grundsätzlich nicht an Dritte weitergegeben werden; dies gilt auch für die Weitergabe von Passwörtern, die Zugang zu elektronisch gespeicherten Insiderinformationen ermöglichen. Eine Weitergabe von Insiderinformationen an Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen oder an externe Berater ist nur zulässig, wenn der Empfänger die Information für die Erfüllung seiner Aufgaben benötigt und zur streng vertraulichen Behandlung verpflichtet ist.

13. Fragen, Meldung von Unregelmäßigkeiten

Fragen zur Verhaltensrichtlinie können an die Geschäftsführung, den Vorstand der Röchling-Gruppe, die Compliance-Abteilung oder an die Rechtsabteilung der Röchling SE & Co. KG gerichtet werden.

Wir ermutigen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, uns Umstände mitzuteilen, die auf einen Verstoß gegen Gesetze, interne Richtlinien oder diese Verhaltensrichtlinie hinweisen. Hinweise an interne Ansprechpartner stellen in der Regel das effizienteste Mittel zur Sicherstellung einer schnellen und effektiven Lösung dar.

Bei Verdacht oder Wissen um Unregelmäßigkeiten können Sie sich an die Compliance-Abteilung, die Rechtsabteilung der Röchling SE & Co. KG oder an Ihre Führungskraft wenden. Hinweise können sofern nach nationalen Regeln zulässig, auch in anonymer Form erfolgen. Sämtliche Informationen werden untersucht, bewertet und, wenn notwendig, erforderliche Maßnahmen ergriffen. Es werden alle erforderlichen und möglichen Schritte unternommen, um die Vertraulichkeit der Meldung und deren Inhalt zu schützen. Sofern Meldungen nach bestem Wissen und Gewissen erfolgen, hat die hinweisgebende Person keinerlei Benachteiligung zu befürchten.

Kontakt:

Röchling SE & Co. KG

Compliance (alternativ: Rechtsabteilung)

Richard-Wagner-Straße 9

68165 Mannheim

Telefon +49 621 4402-255 (Compliance)

Telefon +49 621 4402-240 (Rechtsabteilung)

compliance@roechling.com

Röchling SE & Co. KG
Special Communications
Richard-Wagner-Straße 9
68165 Mannheim
Deutschland
Telefon: +49 621 4402-0
info@roechling.com
www.roechling.com