

**Verhaltenskodex der RUD Ketten Rieger & Dietz GmbH u. Co. KG
- nachfolgend „RUD“ genannt -
(Code of Conduct)**

Stand: 19.07.2021

Inhaltsübersicht

1.	Vorwort der Geschäftsführung	2
2.	Grundsatzerklärung	3
3.	Zusammenarbeit mit Kunden, Lieferanten und sonstigen Geschäftspartnern	4
4.	Führung und Mitarbeiter bei RUD	7
5.	Umsetzung des Verhaltenskodex	10

1. Vorwort der Geschäftsführung

Liebe Mitarbeiterinnen, liebe Mitarbeiter,

wirtschaftlicher Erfolg und gesellschaftliche Verantwortung sind zwei Ziele unseres Unternehmens, die sich nicht voneinander trennen lassen. Verantwortungsvolles und ethisches Verhalten gegenüber Mitarbeitern, Geschäftspartnern, der Gesellschaft und der Umwelt sind fester Bestandteil des Wertesystems von RUD seit der Gründung unseres Unternehmens am 18. Januar 1875.

Die Einhaltung von Recht und Gesetz in unserem unternehmerischen Handeln ist dabei selbstverständlich. Verstöße hiergegen sind nicht nur mit unseren Werten unvereinbar, sie schaden auch dem Ruf unseres Unternehmens und können darüber hinaus schwere rechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.

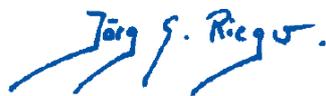
Diese Grundsätze sind bis heute untrennbarer Bestandteil unserer RUD Werte und damit Leitbild für all unser Handeln. Diese RUD Werte prägen unser Verhältnis gegenüber unseren Geschäftspartnern, Kunden und Lieferanten. Die Rechtschaffenheit aller Mitarbeiter ist Grundlage der Verlässlichkeit, die als Tradition in Dynamic Innovation unseren Ruf begründet hat. Wir sind fest davon überzeugt, dass die Achtung und Wahrung dieser RUD Werte auch in Zukunft Grundlage unseres Erfolges sein wird.

Diesen jahrzehntelang gelebten Werten verpflichtet, wollen wir nun Regeln und Verfahren für RUD festschreiben, die gewährleisten sollen, dass wir all diesen hohen an uns selbst gerichteten Ansprüchen gerecht werden können. Diese Regeln und Verfahren werden dann stetig fortgeschrieben und den jeweiligen aktuellen gesetzlichen Anforderungen angepasst. Sie werden an alle Mitarbeiter kommuniziert und sind unter anderem im RUD Intranet zugänglich.

Die RUD Geschäftsführung

Handwritten signature of Hansjörg Rieger in blue ink.

Dr. Hansjörg Rieger

Handwritten signature of Jörg Rieger in blue ink.

Jörg Rieger, Ph.D.

Handwritten signature of Johannes Rieger in blue ink.

Johannes Rieger

Handwritten signature of Benjamin Rieger in blue ink.

Dr. Benjamin Rieger

2. Grundsatzerklärung

Das uns entgegengebrachte Vertrauen unserer Geschäftspartner, der Öffentlichkeit und unserer Mitarbeiter hängt entscheidend vom Verhalten jedes einzelnen Mitarbeiters ab. Grundlage dieses Vertrauens ist die stete Achtung von Recht und Gesetz sowie aller unserer unternehmensinternen Regeln (Compliance) im geschäftlichen Verkehr.

RUD ist sich seiner Verantwortung gegenüber der Gesellschaft bewusst und handelt danach. Wir erkennen die Mitverantwortung des Unternehmens und unserer Mitarbeiter für das Gemeinwohl an. Deshalb fassen wir mit diesem Verhaltenskodex die wichtigsten, für alle Mitarbeiter von RUD geltenden, Normen zusammen und wollen somit die seit langem gelebte Kultur von Ehrlichkeit und Anstand fortsetzen. Gleichzeitig geben wir jedem Mitarbeiter mit diesem Verhaltenskodex einen Leitfaden an die Hand, der ihn in seinem täglichen, eigenverantwortlichen Handeln unterstützen soll. Eigenverantwortlichkeit ist Recht und Pflicht zugleich.

Drei Punkte möchten wir besonders hervorheben:

- Persönliche Integrität und ein sicheres Urteilsvermögen jedes Einzelnen sind durch nichts zu ersetzen. Um unserer gesellschaftlichen Verantwortung gerecht zu werden, kommt es in erster Linie darauf an, dass wir alle die für unsere Arbeit relevanten Gesetze und Vorschriften kennen und im eigenen Arbeitsumfeld persönliche Verantwortung für deren Einhaltung übernehmen.
- Führungskräfte haben dabei eine besondere Vorbildfunktion. Unsere Werte glaubhaft verkörpern, unsere Unternehmenskultur vorleben und konsequent gegen jedwedes Verhalten vorgehen, das nicht im Einklang mit Gesetzen oder mit den Grundwerten des Unternehmens steht – diese Aufgaben gehören zur Verantwortung einer jeden Führungskraft bei RUD.
- Es ist ebenfalls Aufgabe des Unternehmens und seiner Führungskräfte, ein Klima zu schaffen, in dem Themen offen und ohne Sorge vor Repressalien angesprochen werden können.

Unsere Führungskräfte sind die ersten Ansprechpartner ihrer Mitarbeiter in allen mit diesem Verhaltenskodex zusammenhängenden Fragen.

Dieser Verhaltenskodex und die darin enthaltenen Normen sind Teil unseres Risikomanagementsystems, das zum Ziel hat, RUD, aber auch jeden Mitarbeiter, zu schützen. Er beschreibt den Mindeststandard, der bei regionalem Bedarf an strengere gesetzliche Anforderungen angepasst wird. Soweit neben diesem Verhaltenskodex zu speziellen Themen gesonderte Richtlinien erlassen wurden, bleiben diese neben dem Verhaltenskodex als Ausführungsbestimmungen anwendbar. Die jeweils aktuelle Ausgabe des Verhaltenskodex kann über das RUD Intranet eingesehen werden oder bei der Geschäftsführung angefordert werden.

Dieser Verhaltenskodex ist für alle Mitarbeiter von RUD gültig. RUD erwartet aber auch von allen anderen im Haus Beschäftigten (z.B. Praktikanten, Leiharbeiter, Berater, etc.) die Einhaltung dieses Kodex.

In diesem Zusammenhang weisen wir ausdrücklich darauf hin, dass unter anderem Delikte wie Korruption und Bestechung gleichermaßen im inländischen wie im internationalen Geschäftsverkehr, gleichgültig ob gegenüber Amtsträgern oder Privaten, nach deutschem wie nach dem Strafrecht der meisten anderen Staaten strafbar sind. Jeder Mitarbeiter, der hiergegen handelt, setzt sich nicht nur selbst einem erheblichen Strafverfolgungsrisiko aus, sondern schädigt auch massiv die RUD Interessen und den Ruf von RUD sowie aller Mitarbeiter.

Als Geschäftsführung tolerieren wir deshalb bei RUD keinerlei Verstöße gegen unsere grundlegenden Werte in Form von Bestechung, Korruption, unlauterem Wettbewerb oder Diskriminierung. Sollte es gleichwohl zu einem Verstoß gegen diese Grundregeln kommen, so werden wir diesen mit aller gebotenen Konsequenz und Härte verfolgen und ahnden.

Dieser Verhaltenskodex tritt mit seiner erstmaligen Veröffentlichung in Kraft.

3. Zusammenarbeit mit Kunden, Lieferanten und sonstigen Geschäftspartnern

Unsere Kunden, Lieferanten und sonstigen Geschäftspartner erwarten neben der Qualität unserer Produkte und Dienstleistungen auch eine hohe Professionalität und absolute Integrität im Umgang mit ihnen. Deshalb stehen Korrektheit, Ehrlichkeit und Transparenz im Mittelpunkt jeder Kommunikation und aller vertraglichen Beziehungen. Die RUD Geschäftsdokumentationen werden gemäß den geltenden Gesetzen und allgemein anerkannten Rechnungslegungsgrundsätzen genau erfasst, gepflegt und berichtet.

3.1 Fairer Wettbewerb

RUD beachtet die Regeln des fairen Wettbewerbs und unterstützt alle Bemühungen, einen freien Markt und offenen Wettbewerb national und international durchzusetzen.

3.1.1 Absprachen, Kartelle und Wettbewerbsverzichte

Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, sich an die Gesetze gegen Wettbewerbsbeschränkungen zu halten. Es ist deshalb verboten, mit Wettbewerbern formelle Vereinbarungen zu treffen, die eine unzulässige Behinderung des Wettbewerbs bezwecken oder bewirken.

Soweit RUD eine marktbeherrschende Stellung zukommt, darf diese nicht rechtswidrig ausgenutzt werden.

Sämtliche beabsichtigten Vereinbarungen mit Wettbewerbern sind vorab der RUD Geschäftsführung zur Prüfung und Freigabe vorzulegen. Erteilt die RUD Geschäftsführung keine Freigabe, darf die Vereinbarung nicht geschlossen werden.

3.1.2 Korruption und Bestechung

RUD toleriert keinerlei Form von Korruption oder Bestechung. Alle firmenbezogenen Geschäftsaktivitäten müssen von einem ehrlichen und verantwortungsvollen Denken und Handeln getragen werden. Wir sehen uns dabei auf einer Linie mit der Verhaltensrichtlinie der Internationalen Handelskammer (ICC) zur Bekämpfung der Korruption im Geschäftsverkehr.

3.1.2.1 Anbieten und Gewähren von Vorteilen

Im Wettbewerb bauen wir auf die Qualität und Leistungsfähigkeit unserer Produkte und Dienstleistungen. Alle Vereinbarungen oder Nebenabreden, die sich auf eine direkte oder indirekte Gewährung von Vorteilen zugunsten von einzelnen Personen oder Organisationen im Zusammenhang mit der Vermittlung, Vergabe, Genehmigung, Lieferung, Abwicklung oder Bezahlung von Aufträgen beziehen, sind deshalb verboten. Dies betrifft insbesondere alle Vereinbarungen mit Geschäftspartnern, deren Mitarbeitern oder Amtsträgern, aber auch sonstigen Dritten. Gleiches gilt für Vorteile im Zusammenhang mit behördlichen Verfahren. Solche unzulässigen Vorteile können aus Geld- oder Sachzuwendungen bestehen. Eine Gewährung von Vorteilen an eine Person kann auch dann unzulässig sein, wenn sie nur indirekt dieser Person einen Vorteil gewährt; ein solcher indirekter Vorteil kann etwa bei einer Leistung an einen Angehörigen dieser Person vorliegen oder bei Leistungen (z.B. Spenden) an sonstige Dritte, durch die diese Person einen Vorteil etwa in Form einer Verbesserung ihrer sozialen oder politischen Stellung erhält.

Geschenke und Einladungen sind nur zulässig, wenn sie so bemessen sind, dass sie aufgrund ihres Wertes, finanziellen Rahmens oder in sonstiger Hinsicht nicht dazu geeignet sind, Handlungen oder Entscheidungen des Empfängers unzulässig zu beeinflussen oder den Empfänger in eine verpflichtende Abhängigkeit zu bringen. Bei Einladungen zu Veranstaltungen ist zusätzlich zu beachten, dass die Veranstaltung entweder geschäftsüblich und in Art und Umfang angemessen ist oder einen eindeutigen geschäftlichen Bezug hat. Insbesondere bei Amtsträgern ist ein strenger Maßstab anzulegen. Geldgeschenke sind in jedem Falle untersagt. In Zweifelsfällen ist die Zustimmung der jeweiligen Geschäftsführung einzuholen.

Vergütungen in Form von Provisionen oder sonstiger Art, die an Dritte - insbesondere Vertreter, Makler, Berater oder andere Vermittler - gezahlt werden, müssen in einem angemessenen und nachvollziehbaren Verhältnis zu deren Tätigkeit stehen. Diese Vergütungen sind so zu bemessen, dass nicht anzunehmen ist, dass sie zur Umgehung der vorstehenden Regelungen zur Gewährung von unzulässigen Vorteilen genutzt werden. Vereinbarungen mit Vertretern, Maklern, Beratern und anderen Vermittlern, einschließlich sämtlicher nachträglicher Änderungen, sind vollständig schriftlich zu fassen und haben den Vertragspartner zu verpflichten, die vorstehenden Grundsätze jederzeit zu beachten und keine Bestechung vorzunehmen. Diese Vereinbarungen bedürfen vor Abschluss der Zustimmung der jeweiligen Geschäftsführung.

3.1.2.2 Fordern und Annehmen von Vorteilen

Geschenke von Geschäftspartnern sind in begrenztem Umfang üblich, können aber den Ruf unseres Unternehmens gefährden oder zu Interessenskonflikten führen. Deshalb ist es unseren Mitarbeitern strikt untersagt, persönliche Vorteile - z.B. Dienstleistungen, unangemessene Einladungen für sich, nahestehende Personen oder Institutionen - zu fordern oder anzunehmen. Ausnahmen sind beispielsweise Gelegenheitsgeschenke von geringerem Wert oder angemessene Geschäftsessen. Geldgeschenke, Annahme von Geschenkgutscheinen und unangemessene Einladungen zu Essen sowie sonstigen Veranstaltungen jedweder Art sind grundsätzlich nicht erlaubt. Ein darüber hinaus gehendes Angebot von Geschenken oder Vorteilen ist abzulehnen. Im Zweifelsfall muss die jeweilige Geschäftsführung informiert und um Genehmigung gebeten werden. Im Übrigen gelten die vorstehend unter 3.1.2.1 aufgeführten Regeln entsprechend.

3.1.2.3 Spenden und Sponsoring

An RUD werden von unterschiedlichen Organisationen und Institutionen Spendenwünsche herangebracht. Spenden werden nachvollziehbar vergeben, das heißt Empfänger und Verwendung müssen bekannt sein. Zahlungen auf Privatkonten sind nicht zulässig. An reputationsschädigende Organisationen werden keine Spenden getätigt. Bei der Gewährung von Spenden ist im Übrigen sicherzustellen, dass die vorstehend unter 3.1.2.1 und 3.1.2.2 aufgeführten Regeln eingehalten werden. Dies gilt insbesondere für Spenden in zeitlicher und sachlicher Nähe zu Aufträgen. Spenden jedweder Art an politische Parteien bedürfen der Zustimmung der Geschäftsführung.

Bei Sponsoring ist darauf zu achten, dass zwischen der Unterstützung und der vereinbarten Gegenleistung ein angemessenes Verhältnis besteht.

3.1.3 Patente, gewerbliche Schutzrechte

Die stetige Weiterentwicklung unserer firmeneigenen Technologie durch Erfindungen und Verbesserungen unseres Know-hows ist von entscheidender Bedeutung für die Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit. Der Absicherung unserer Technologie durch gewerbliche Schutzrechte kommt daher eine wachsende Bedeutung zu.

Kein Mitarbeiter darf daher neue Erkenntnisse oder Betriebsgeheimnisse in irgendeiner Form an Dritte weitergeben. Jeder Mitarbeiter hat wirksame Schutzrechte Dritter zu respektieren. Kein Mitarbeiter darf sich unbefugt Geheimnisse eines Dritten verschaffen oder nutzen.

3.2 Exportkontrollen und Wirtschaftssanktionen

Als international tätiges Unternehmen verfolgt RUD den Grundsatz, die geltenden internationalen Handelsgesetze und Vorschriften einzuhalten. Die Mitarbeiter in diesen Bereichen sollten die rechtlichen Vorgaben für bestimmte Länder, Regionen, Unternehmen oder Organisationen und Einzelpersonen kennen, die für die Tätigkeiten von RUD zutreffen. Im Zweifelsfall können sich die Mitarbeiter an ihren Vorgesetzten wenden.

3.3 Auswahl von Lieferanten und Dienstleistern

RUD prüft alle Angebote seiner Lieferanten fair und unvoreingenommen. Prüfung, Entscheidung, Vergabe und Abwicklung eines Auftrags müssen streng nach sachgerechten Gesichtspunkten und nachvollziehbar erfolgen. Eine unzulässige Bevorzugung oder Behinderung von Lieferanten ist grundsätzlich untersagt.

Bei der Auswahl von Lieferanten fordert RUD, dass auch beim Partner die in dieser Richtlinie genannten Werte und Vorgaben - soweit möglich - eingehalten werden. Ein Verstoß durch einen Partner kann zur Beendigung der Geschäftsbeziehung führen.

4. Führung und Mitarbeiter

Produktivität und Humanität sind gemeinsam unabdingbar für einen nachhaltigen Unternehmenserfolg. Der wirtschaftliche Erfolg kann nur durch und mit unseren Mitarbeitern sichergestellt werden.

4.1 Führungs- und Vertrauenskultur

Jeder Mitarbeiter ist zur Einhaltung dieses Kodex verpflichtet, wobei besonders unsere Führungskräfte eine Vorbildfunktion wahrnehmen. Sie sind im Rahmen der gepflegten Vertrauenskultur dafür verantwortlich, dass in ihrem jeweiligen Bereich keine Verstöße gegen diesen Kodex geschehen, die durch angemessene Aufsicht hätten verhindert werden können.

4.2 Toleranz und Chancengleichheit

RUD achtet die Grundrechte der Menschen weltweit. Als global agierendes Unternehmen arbeiten wir mit Mitarbeitern und Geschäftspartnern unterschiedlicher Nationalität, Kultur und Denkweise zusammen. Wir dulden keine gesetzeswidrige unterschiedliche Behandlung (Diskriminierung), Belästigung oder Herabwürdigung. Insbesondere tolerieren wir keine Benachteiligung aus Gründen der Rasse oder aufgrund der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, der politischen Gesinnung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität.

4.3 Faire Arbeitsbedingungen

RUD bietet seinen Mitarbeitern angemessene Entlohnung, faire Arbeitsbedingungen und faire Arbeitszeiten, die allen gesetzlichen Anforderungen entsprechen, insbesondere dem Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen (beispielsweise Tarifverhandlungen), so lehnen wir auch jede Form von Zwangsarbeit, moderner Sklaverei, Menschenhandel oder Kinderarbeit genauso ab wie die Behinderung rechtmäßiger Interessenvertretung von Arbeitnehmern. Für minderjährige Arbeitnehmer gelten die rechtlichen Vorgaben z.B. im Rahmen der Berufsausbildung.

4.4 Vermeiden von Interessenskonflikten

RUD legt Wert darauf, dass unsere Mitarbeiter bei ihrer dienstlichen Tätigkeit nicht in Interessens- oder Loyalitätskonflikte geraten. Zu solchen Konflikten kann es beispielsweise bei Geschäften zwischen RUD und Mitarbeitern oder deren Angehörigen kommen. Solche Geschäfte sind vor Abschluss in jedem Fall dem Vorgesetzten oder der Geschäftsführung offenzulegen.

4.4.1 Parteipolitische Aktivitäten

RUD beteiligt sich nicht an parteipolitischen Aktivitäten. Mitarbeiter werden aber keinesfalls davon abgehalten, sich in ihrer Freizeit auf angemessene Weise an politischen Prozessen zu beteiligen. Wir begrüßen ausdrücklich das staatsbürgerliche und gesellschaftliche wie auch karitative und soziale Engagement unserer Mitarbeiter. Mitarbeiter, die sich in diesem Rahmen engagieren, tun dies als Privatperson. Dies hat jedoch in einer Weise zu geschehen, dass Interessenskonflikte mit dienstlichen Belangen in jedem Fall ausgeschlossen sind.

4.5 Schutz der Vermögenswerte

RUD fordert von seinen Mitarbeitern, dass sie die materiellen und immateriellen Vermögenswerte der Firma schützen. Zu diesen Vermögenswerten gehören unter anderem Immobilien, Betriebsmittel und Lagerbestände, Wertpapiere und Barmittel, Büroeinrichtungen und Bürobedarf, Informationssysteme und Software sowie Patente, Markenrechte und Know-how. Rechtsverstöße wie Betrug, Diebstahl, Unterschlagung und Geldwäsche werden strafrechtlich verfolgt.

Bei Nutzung des Internets ist zu beachten, dass auf keinen Fall Informationen abgerufen und weitergegeben werden, die zu Rassenhass, Gewaltverherrlichung oder anderen Straftaten aufrufen.

4.6 Umgang mit Informationen

Für den Umgang mit betrieblichen Informationen setzen wir die Einhaltung angemessener Sorgfalt voraus.

4.6.1 Verschwiegenheit

Über interne Angelegenheiten, die nicht öffentlich bekanntgegeben werden, ist Verschwiegenheit zu wahren. Dies gilt insbesondere für Erfindungen und sonstiges Know-how. Diese Elemente sind Grundstein für nachhaltigen Erfolg und Garant für die Zukunft von RUD.

4.6.2 Datenschutz und Informationssicherheit

Weltweiter elektronischer Informationsaustausch ist entscheidende Voraussetzung für die Effektivität der Mitarbeiter und für den Geschäftserfolg insgesamt. Die Vorteile der elektronischen Kommunikation sind aber verbunden mit Risiken für den Datenschutz und die Sicherheit der Daten. Dienstliche

Unterlagen und Datenträger sind deshalb grundsätzlich vor dem Zugriff durch Dritte zu schützen. Die wirksame Vorsorge gegen diese Risiken ist sowohl eine Führungsaufgabe als auch Aufgabe jedes einzelnen Mitarbeiters und wichtiger Bestandteil des IT-Managements.

Einzelheiten ergeben sich aus der RUD Datenschutzrichtlinie. Diese ist ebenfalls mit ihrem jeweils aktuellen Stand im RUD Intranet oder bei der RUD IT abrufbar.

4.6.3 Insiderwissen

Persönliche Vorteilnahme für sich oder andere durch den Einsatz firmeninternen Wissens ist nicht zulässig. Gleiches gilt für die unberechtigte Weitergabe solchen Insiderwissens.

4.6.4 Korrekte Berichterstattung

Bei der internen wie externen Berichterstattung sind wahrheitsgemäße Äußerungen und Angaben in Wort und Schrift zu machen.

4.6 Umweltschutz und Nachhaltigkeit

Unsere Verantwortung für die Umwelt steht im Zentrum all unserer Aktivitäten. RUD beachtet alle geltenden Umweltgesetze, Standards und sonstigen rechtlichen Anforderungen. RUD setzt sich tatkräftig für eine nachhaltige, soziale und ökologische Entwicklung ein. Wir befassen uns aktiv mit allen relevanten Fragestellungen zur Verbesserung des Umweltschutzes und immer unter Zugrundelegung einer langfristigen Perspektive, um dadurch mögliche Umweltbelastungen zu verhindern und unseren Beitrag zum Umweltschutz kontinuierlich zu verbessern.

Der verantwortungsvolle Umgang mit den natürlichen Ressourcen hat bei uns einen besonders hohen Stellenwert. Bei der Entwicklung und Herstellung unserer Produkte orientieren wir uns an den Prinzipien der Nachhaltigkeit und Umweltverträglichkeit.

Im Rahmen unserer Herstellungsverfahren und Herstellungsprozesse ist der effiziente Einsatz von Ressourcen ein wichtiges Kriterium. Insbesondere der sorgsame und verantwortungsbewusste Umgang mit Energie, Wasser und Chemikalien, die Verbesserung der Energieeffizienz und die Reduzierung energiebezogener CO₂ – Emissionen sind Basis für unsere Aktivitäten. Die Reinhaltung der Luft ist für uns selbstverständlich.

Achten Sie in Ihrem Tätigkeitsbereich darauf, dass alle Gesetze und Vorschriften zum Umweltschutz sowie Auflagen für umweltrechtliche Genehmigungen eingehalten werden.

Unterstützen Sie uns darin, die Umweltbelastung durch die Geschäftstätigkeit auf das technisch und wirtschaftlich mögliche Maß zu reduzieren, insbesondere durch Einsparung von Immissionen, Energie und anderen Ressourcen sowie durch Abfallvermeidung bzw. Wiederverwertung.

Anlagen, Maschinen und Geräte sollten so betrieben und gewartet und Produktionsprozesse so geregelt werden, dass vermeidbare Emissionen und Ressourcenverschwendungen nicht vorkommen.

Reagieren Sie bei Undichtigkeiten an Maschinen und Anlagen und helfen Sie mit bei deren Beseitigung.

4.8 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Der Schutz von Leben und Gesundheit aller Mitarbeiter und ein verantwortungsvoller Umgang mit Ressourcen und Gefahrstoffen sind für uns selbstverständlich. Es ist Aufgabe aller Mitarbeiter, Gefährdungen für Menschen am Arbeitsplatz zu vermeiden, Einwirkungen auf die Umwelt gering zu halten und mit Ressourcen sparsam umzugehen.

Wenn es erforderlich ist, stellen wir persönliche Schutzausrüstung zu Verfügung. Durch Wartungen der Maschinen und Anlagen erhöhen wir deren Sicherheit. Mit ergonomischen Arbeitsplätzen tragen wir zu gesundheitsgerechten Arbeitsbedingungen bei. Die Mitarbeiter werden in die Belange des Arbeits- und Gesundheitsschutzes eingebunden. Wir fördern und fordern die Entfaltung nach dem jeweiligen Wissen, Können und Kompetenzen.

4.9 Qualität

Der Markterfolg unserer Produkte und Dienstleistungen ist untrennbar mit deren Qualität verbunden. Unser Motto „Tradition in Dynamic Innovation“ stellt an alle Mitarbeiter hohe Anforderungen hinsichtlich Kreativität, Geschick und Sorgfalt und zeigt Kunden und Dritten unseren Maßstab. Bewusstes oder fahrlässiges Verhalten, das eine Minderung unserer Qualität zur Folge hat, dulden wir nicht.

5. Umsetzung des Verhaltenskodex

Es ist für RUD selbstverständlich, diesen Kodex zu leben. Dazu ist es die Aufgabe der Geschäftsführung und aller Führungskräfte, über die Umsetzung und Durchsetzung des Verhaltenskodex zu wachen.

RUD wird allen Mitarbeitern angemessene Informationen zur Verfügung stellen, die ihnen helfen, eventuelle Verstöße gegen Gesetze und diesen Verhaltenskodex zu vermeiden. Dies schließt insbesondere Schulungen zu bestimmten Themenfeldern und ausgewählten Gefährdungsbereichen ein. Bleiben gleichwohl Fragen, so kann jeder Mitarbeiter diese an seinen Vorgesetzten oder an die Geschäftsführung richten.

5.1 Beschwerden und Hinweise

Jeder Mitarbeiter hat die Möglichkeit und das Recht, Verstöße gegen den Verhaltenskodex oder entsprechende Verdachtsfälle an RUD zu berichten. Ansprechpartner hierfür ist nach Wahl des Mitarbeiters sein direkter Vorgesetzter, der für ihn zuständige Personalsachbearbeiter oder die Geschäftsführung.

Ein Mitarbeiter, der aufgrund konkreter Anhaltspunkte in gutem Glauben zur Auffassung gelangt ist, dass ein Verstoß gegen den Verhaltenskodex vorliegt oder vorliegen könnte und daraufhin von seinem Recht, einen solchen Verstoß oder Verdachtsfall an RUD zu berichten, Gebrauch macht, hat hieraus keinerlei Nachteile, gleich welcher Form, zu erwarten. RUD wird in jedem Einzelfall, soweit erforderlich, Maßnahmen treffen, um den berichtenden Mitarbeiter gegen solche Nachteile zu schützen. Soweit möglich und gesetzlich zulässig, wird die Identität von Mitarbeitern, die einen Verstoß gegen den Verhaltenskodex oder einen diesbezüglichen Verdacht nach Maßgabe dieser Vorgaben berichtet haben, vertraulich behandelt. Gleiches gilt für die Identität von Mitarbeitern, die an der Aufklärung von Verstößen gegen den Verhaltenskodex oder eines diesbezüglichen Verdachts mitwirken.

Der RUD Verhaltenskodex (Code of Conduct) ist auch in englischer Sprache veröffentlicht. Bei Abweichungen oder einem Widerspruch zwischen den verschiedenen Sprachversionen ist die deutsche Fassung maßgeblich.

* Aus Gründen der vereinfachten Lesbarkeit wird auf eine geschlechterspezifische Unterscheidung verzichtet.