1. Einführung

Wir haben uns in der RP-GROUP (RP-Technik GmbH und ROPAG GmbH, in der Folge immer RP Group genannt) zum Ziel gesetzt, innovative Produkte und Lösungen mit hohem praktischen Nutzen zu entwickeln und zu vermarkten, um unsere Kunden noch erfolgreicher zu machen.

Damit schaffen wir zugleich die Basis für dauerhaftes, profitables Wachstum und eine langfristige, nachhaltige Wertsteigerung des Unternehmens und können die RP-GROUP als eigenständiges Familienunternehmen für die nächsten Generationen erhalten.

Grundlage unseres Handelns sind Eigenverantwortung, Aufrichtigkeit, Loyalität sowie der Respekt gegenüber Mitmenschen und Umwelt. Die Führungskräfte tragen dabei eine besondere Verantwortung.

Der nachstehende **Code of Conduct** verdeutlicht diese Grundsätze. Ziel ist es, Situationen vorzubeugen, die die Redlichkeit unseres Verhaltens und das Vertrauen in unsere Leistungen in Frage stellen könnten. Zugleich soll jeder Mitarbeiter zu eigenverantwortlichem Verhalten ermutigt und ihm dafür Orientierung gegeben werden.

In diesem **Code of Conduct** sind die zur Erreichung dieser Ziele erforderlichen grundlegenden Regeln, Normen und Verhaltensweisen festgelegt.

Der **Code of Conduct** gilt für uns alle, die in oder für die RP-GROUP tätig sind. Dies sind die Führungskräfte, Arbeitnehmer (inkl. Leiharbeitnehmer, u.ä.) und sonstige Mitarbeiter der RP-GROUP.

Wenn im **Code of Conduct** die RP-GROUP genannt wird, sind damit alle direkt oder indirekt davon gesteuerten Unternehmen gemeint.

2. Redliche und regeltreue Führung der Geschäfte – Einhaltung von Recht und Gesetz

Das Befolgen von nationalen und internationalen Gesetzen sowie internen Vorschriften verstehen wir als wesentliches Grundprinzip eines wirtschaftlich verantwortlichen Handelns. Wir beachten jederzeit die geltenden rechtlichen Verbote und Pflichten, auch wenn damit kurzfristige wirtschaftliche Nachteile oder Schwierigkeiten für die Kooperation, einzelne Unternehmen oder einzelne Personen verbunden sind.

Führungskräfte haben eine Vorbildfunktion. Sie tragen Verantwortung für das eigene Verhalten und das Verhalten der Mitarbeiter in ihrem Zuständigkeitsbereich ebenso wie für die ordnungsgemäße Einhaltung aller dort zur Vermeidung von Reputations- und Rechtsrisiken vorgesehenen Verfahren. Sie haben die erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zu ergreifen, um die vollständige Einhaltung des Verhaltenskodex bei unseren Geschäftsverfahren und Vorgehensweisen zu gewährleisten.

Alle Mitarbeiter werden darin unterstützt, alle in ihrem Arbeitsumfeld einschlägigen Gesetze und behördlichen Vorschriften zu kennen und zu beachten.

Alle Mitarbeiter sind gehalten, sich in ihrem Arbeitsumfeld redlich und fair zu verhalten und jeden Konflikt zwischen privaten und den geschäftlichen Interessen der RP-GROUP oder den Interessen unserer Kunden zu vermeiden.

Alle Mitarbeiter werden ausdrücklich ermutigt, ihren Vorgesetzten anzusprechen, wenn sie feststellen, dass sich jemand möglicherweise nicht regelkonform verhält. Das kann verhindern, dass aus kleinen Problemen große werden. Kein Mitarbeiter, der in redlicher Absicht Mitteilung macht, muss Nachteile befürchten – auch dann nicht, wenn sich die Mitteilung als unbegründet herausstellen sollte. Hierfür steht die Unternehmensleitung ein. Mitteilungen können auch anonym erfolgen.

3. Respektvoller Umgang miteinander – Diskriminierungsverbot – Entwicklung nach Leistung und Potenzial

Unser Erfolg beruht wesentlich auch auf dem respektvollen Umgang miteinander. Wir sind bereit, aus Fehlern zu lernen und schätzen das offene Wort.

Wir sind darauf bedacht, dass unsere Mitarbeiter so vielfältig sind wie unser Kundenstamm. Die RP-GROUP duldet schon deswegen keinerlei Diskriminierung oder Belästigung im Arbeitsumfeld, sei es aufgrund von Alter, Behinderungen, Herkunft, Geschlecht, politischer Haltung oder gewerkschaftlicher/betriebsverfassungsrechtlicher Betätigung, Rasse, Religion oder sexueller Orientierung. Die wesentlichen Kriterien für die Entwicklung von Mitarbeitern sind daher seine individuelle Leistung und sein Potenzial.

4. Menschen- und Arbeitnehmerrechte

Wir respektieren die international anerkannten Menschenrechte, die Würde und die Persönlichkeitsrechte und unterstützen ihre Einhaltung. Wir lehnen jegliche Form der Zwangs- und Kinderarbeit strikt ab. Wir achten das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen im Rahmen geltender Regelungen. Wir verpflichten uns den fairen Arbeitsbedingungen, unter anderem bei Entlohnung, bei der Regelung von Arbeitszeiten und beim Schutz der Privatsphäre.

5. Schutz personenbezogener Daten und vertraulicher Informationen - Auskunftsersuchen von Behörden

Wir achten strikt auf die Einhaltung der Regelungen zum Schutz personenbezogener Daten und respektieren das allgemeine Persönlichkeitsrecht aller Personen hinsichtlich ihrer persönlichen Daten. Vertrauliche Informationen und Unterlagen über Kunden, die RP-GROUP oder Mitarbeiter müssen vor dem Einblick Dritter wie auch nicht beteiligter Kollegen in geeigneter Weise geschützt werden. Personenbezogene Daten dürfen nur erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, soweit dies für festgelegte, eindeutige und rechtmäßige Zwecke erforderlich ist. Ihre Rechte auf Auskunft und Berichtigung sowie gegebenenfalls auf Widerspruch, Sperrung und Löschung sind zu wahren. Bei der technischen Absicherung vor unberechtigtem Zugriff auf Daten und Informationen sowie vor den Verlust oder der Zerstörung ist ein angemessener Standard einzuhalten, der dem Stand der Technik entspricht. Die RP-GROUP kooperiert mit allen zuständigen öffentlichen Stellen und Aufsichtsbehörden. Bei Auskunftsersuchen erfolgt die diesbezügliche Kommunikation über die hierzu bestellten Mitarbeiter.

6. Schutz des Unternehmensvermögens und Schutz natürlicher Ressourcen

Das geistige Eigentum unseres Unternehmens ist unser wertvollstes Anlagegut, das von allen Mitarbeitern geschützt werden muss. In gleichem Maße respektieren wir das geistige Eigentum anderer. Zum geistigen Eigentum zählen unter anderem die Urheberrechte (einschließlich der Urheberrechte für Software und Datenbanken), Marken, Knowhow oder sonstige urheberrechtliche Informationen.

Technische Betriebsgeheimnisse und kaufmännische Geschäftsgeheimnisse sind wichtige Unternehmensressourcen. Jeder Mitarbeiter ist daher zu ihrem Schutz verpflichtet. Dazu zählt die strikte Einhaltung der Informationssicherheitsvorschriften der RP-GROUP. Das Vermögen und die Betriebseinrichtungen, die Geschäftsunterlagen und die Arbeitsmittel der RP-GROUP dürfen weder zu privaten Zwecken missbraucht noch unberechtigt Dritten überlassen werden. Mitarbeiter sind bei ihrer Arbeit angehalten, die

natürlichen Ressourcen zu schützen und sicherzustellen, dass die geschäftlichen Aktivitäten der RP-GROUP durch Materialeinsparung, energiesparende Planung sowie der Reduzierung und dem Recycling von Abfällen die Umwelt in möglichst geringem Umfang belasten. Dabei soll jeder Verantwortliche bei der Auswahl von Zulieferern, Werbematerialien oder anderen externen Dienstleistungen neben den wirtschaftlichen Gesichtspunkten auch die ökologischen und sozialen Kriterien beachten.

7. Persönliche Interessenkonflikte

Wenn Mitarbeiter in Konflikte zwischen ihren persönlichen Interessen und den beruflichen Aufgaben bzw. den Interessen der RP-GROUP oder unseren Kunden geraten, kann dies das Ansehen dieser Mitarbeiter und der RP-GROUP insgesamt beschädigen. Mitarbeiter sollen daher solche Situationen im Interesse der RP-GROUP wie auch im eigenen Interesse vermeiden.
Im Einzelnen gilt:

- Keine finanziellen Beteiligungen an Unternehmen, die von beruflichen Entscheidungen des Mitarbeiters oder der RP-GROUP betroffen sein können.

- Auftragsvergaben an Angehörige, Lebenspartner oder andere nahestehende Personen von Mitarbeitern sind – sofern bekannt – dem Vorgesetzten und Compliance im Vorhinein anzuzeigen. Das gilt auch für Geschäfte mit Unternehmen, an denen Angehörige direkt oder mittelbar beteiligt sind.

- Keine Übernahme unternehmerisch verantwortlicher Positionen (z.B. Organmitglied, Geschäftsführer, Vorstand, Aufsichtsrat, Beirat) bei Kunden, Geschäftspartnern oder Wettbewerbern ohne die vorherige Zustimmung der Geschäftsleitung nach Meldung an Compliance.

Entscheidend ist die Wahrnehmung Dritter. Schon der Anschein eines persönlichen Interessenkonfliktes kann schaden. Mitarbeiter können bei berechtigtem Interesse auch um Entbindung von konkreten einzelnen Aufgaben bitten, die zu einem Interessenkonflikt führen könnten.

8. Keine Interessenkonflikte mit Kunden und Geschäftspartnern

Die RP-GROUP strebt mit ihren Kunden und Geschäftspartnern nachhaltige Geschäftsbeziehungen zum beiderseitigen Vorteil an.
Jeder Mitarbeiter hat daher dafür zu sorgen, dass die Interessen unserer Kunden und Geschäftspartner in fairer Weise berücksichtigt werden. Interessen von Kunden oder Geschäftspartnern dürfen nicht zum Nachteil anderer Kunden oder Geschäftspartner in den Vordergrund gestellt werden.

9. Schutz des Wettbewerbs

Wettbewerbsgesetze verbieten Verhaltensweisen, die den freien und fairen Wettbewerb behindern und den Handel einschränken. Diese Gesetze gelten für uns als Lieferant und Käufer von Dienstleistungen und Waren gleichermaßen.
Die RP-GROUP beteiligt sich nicht an illegalen wettbewerbsbeschränkenden Vereinbarungen und Verhaltensweisen, insbesondere Absprachen über
Preise, Konditionen und Marktaufteilung mit Wettbewerbern. Bevor Mitarbeiter von Standardverträgen oder in Kooperationsverträgen vorgesehenen Verfahren abweichen, klären sie mit der Führungskraft ab, dass hiermit keine unzulässigen wettbewerbsrechtlichen Auswirkungen verbunden sind. Bei Kontakten zu Wettbewerbern und Geschäftspartnern sprechen Mitarbeiter der RP-GROUP in verantwortlicher Weise nicht über interne Angelegenheiten, wie z.B. über Preise und Ver-

kaufs- oder Finanzierungsbedingungen, Kosten, Marktübersichten, organisatorische Abläufe oder andere vertrauliche Informationen, aus denen Wettbewerber oder Geschäftspartner Wettbewerbsvorteile ziehen könnten.

Die RP-GROUP hilft mit geeigneten Maßnahmen dabei, dass problematische Verhaltensweisen durch alle Mitarbeiter rechtzeitig und zutreffend erkannt werden können.

10. Keine Tolerierung von Korruption, besondere Vorsicht bei Amtsträgern

Unser Erfolg am Markt beruht auf Innovationen, Begeisterungsfähigkeit, Leistungskraft, Flexibilität und Servicebereitschaft und darf nicht durch unlautere Zuwendungen erschlichen werden. Unsere Geschäftspartner vertrauen auf die professionelle Urteilsfähigkeit unserer Mitarbeiter.

Die RP-GROUP toleriert daher keinerlei Form von Bestechung oder Bestechlichkeit, Vorteilsannahme oder Vorteilsgewährung.
Wer die Regeln für Geschenke und Einladungen in Ziff. 11 dieses **Codes of Conduct** nicht beachtet, läuft das Risiko, sich wegen Korruptionsdelikten strafbar zu machen. Bereits das Versprechen oder Fordern unlauterer Vorteile kann strafbar sein.
Bei Einladungen und Zuwendungen an Personen außerhalb der RP-GROUP von Mitarbeitern sind in jedem Fall deren interne Regeln für Geschenke und Einladungen zu beachten. Dies gilt in besonderem Maße für den Kontakt mit Amtsträgern.
Die Zuwendung von Vorteilen an Amtsträger kann als Vorteilsannahme oder Vorteilsgewährung schon allein deshalb strafbar sein, weil sie im Hinblick auf die Amtsstellung erfolgt. Es ist nicht erforderlich, dass die Amtsausübung in unlauterer Weise beeinflusst werden soll. Jeder mit der Wahrnehmung öffentlicher Aufgaben Beauftragte kann Amtsträger sein, nicht nur Beamte und Angestellte des öffentlichen Dienstes.

11. Geschenke, Geschäftsessen und Veranstaltungen

Geschenke, Geschäftsessen und Veranstaltungen zu Informations-, Repräsentations- oder Unterhaltungszwecken können ein Mittel zum Aufbau und zur Unterstützung von Geschäftsverbindungen sein. Sie dürfen allerdings nie dazu dienen, unlautere geschäftliche Vorteile zu erlangen und in einem Umfang oder einer Art und Weise erfolgen, die geeignet ist, die berufliche Unabhängigkeit und Urteilskraft der Beteiligten in Frage zu stellen. Besondere strenge Maßstäbe sind bei Kontakten mit Amtsträgern geboten. Hierbei sind die Regeln für Geschenke und Einladungen des jeweiligen Dienstherrn zu beachten.

12. Geldwäscheprävention

Die RP-GROUP hält sich an das Geldwäscherecht. Kein Kooperationspartner beteiligt sich an Geldwäscheaktivitäten. Jeder Mitarbeiter bei jedem Kooperationspartner ist aufgefordert, ungewöhnliche finanzielle Transaktionen, insbesondere unter Einschluss von Barmitteln, die einen Geldwäscheverdacht begründen können, im Zweifel durch die zuständige Finanz- bzw. Rechts- oder Compliance-Abteilung prüfen zu lassen.

13. Spenden und Sponsoring

Spenden und Sponsoring sind wesentliche Instrumente zur Wahrnehmung gesellschaftlicher Verantwortung; die finanzielle Unterstützung von Gemeinwohlbelangen ist grundsätzlich auf Öffentlichkeit angelegt. Über Spenden und Sponsoring entscheidet die Geschäftsleitung. Sie dürfen nicht dazu dienen, bei Geschäftspartnern mittelbar unlautere Vorteile zu erwirken.

14. Kommunikation gegenüber Kunden, Geschäftspartnern und der Öffentlichkeit, Soziale Netzwerke

Alle wesentlichen Verlautbarungen und Berichte der RP-GROUP müssen vollständig, redlich, genau, zeitnah und verständlich sein. Sei es gegenüber Geschäftspartnern, Kunden oder der Öffentlichkeit.

Das gilt insbesondere für Informationen und Werbematerial über unsere Produkte. Informationen an Geschäftspartner, Kunden oder die Öffentlichkeit über die RP-GROUP, unsere Produkte, unsere Kunden oder Geschäftspartner dürfen nur über hierzu autorisierte Mitarbeiter erfolgen.

Wer sich außerhalb einer entsprechenden Zuständigkeit in der RP-GROUP, in einer öffentlichen Diskussion oder in sozialen Netzwerken zu Themen äußert, die die RP-GROUP oder unsere Geschäftspartner berühren, sollte deutlich machen, dass er als Privatperson handelt. Dies wird regelmäßig durch die Nutzung privater Accounts (Konten), E-Mail-Adressen u.ä. erfolgen. Und es wird inhaltlich so erfolgen, dass nicht der Eindruck entstehen kann, die RP-GROUP teile die geäußerte Meinung. Er/Sie soll dabei nicht gegen die Interessen der RP-GROUP und der Geschäftspartner verstoßen. Im Rahmen der geschützten Freiheit der Meinungsäußerung muss also die arbeitsvertragliche Pflicht zu Rücksichtnahme und Loyalität gegenüber dem Arbeitgeber und dessen Geschäftsbeziehungen gewahrt bleiben.

Bitte beachten, dass Äußerungen in E-Mails oder sozialen Netzwerken formlos und spontan erfolgen können, aber dann beim Empfänger bzw. in der Internet-Öffentlichkeit für lange Zeit festgehalten und einsehbar sind.

15. Nachhaltiger Umwelt- und Klimaschutz

Nachhaltiger Umwelt- und Klimaschutz sowie Ressourceneffizienz gehören zu unseren wichtigsten Zielen. Sowohl bei der Entwicklung neuer Produkte und Dienstleistungen als auch bei der Unterstützung von Bestandskunden achten wir darauf, dass alle hiervon ausgehenden Auswirkungen auf Umwelt und Klima so gering wie möglich gehalten werden und unsere Produkte einen positiven Beitrag zu Umwelt- und Klimaschutz bei unseren Kunden leisten.

16. Konsequenzen bei Verstößen

Verstöße gegen diese Regeln können erhebliche Reputationsverluste und rechtliche Nachteile für die betreffenden Mitarbeiter, deren Kollegen und die RP-GROUP zur Folge haben, bis hin zu Bußgeldern, Strafverfahren oder Einschränkungen behördlicher Erlaubnisse. Zumeist wird ein solches Fehlverhalten dann auch eine arbeitsrechtliche Pflichtverletzung sein und zu entsprechenden Sanktionen führen können.

17. Schlusswort

Wir fördern eine aktive und offene Kommunikation dieses **Code of Conduct** sowie der diesem zugrundeliegenden Werte, Regeln und Normen. Unsere Führungskräfte müssen sich wegen ihrer Vorbildfunktion an diesem **Code of Conduct** messen lassen. Sie sorgen dafür, dass alle Mitarbeiter den **Code of Conduct** kennen, verstehen und anwenden, und sind erste Ansprechpartner bei Fragen zum Verständnis oder Auslegung einzelner Regelungen. Wir stehen unternehmensübergreifend für eine vertrauensvolle und gute Zusammenarbeit zwischen Mitarbeitern und Führungskräften, die sich in einem offenen Informationsaustausch, im ehrlichen Umgang und in der gegenseitigen Unterstützung zeigt.