

# Code of **Conduct**

Verhaltenskodex (nachfolgend **Code of Conduct - CoC**)  
der ROTHENBERGER Group





# Grundlagen und Geltungsbereich

Dieser CoC enthält verpflichtende Vorgaben für alle Mitarbeiter\* der ROTHENBERGER AG und aller mit ihr verbundenen Gesellschaften, nachfolgend gemeinsam ROTHENBERGER Group. Er stellt sicher, dass wir uns rechtskonform verhalten und ist Bestandteil der Arbeitsverträge mit den Mitarbeitern.

Die ROTHENBERGER Group lebt von ihrem Ruf als integriertes, rechtmäßig handelndes Unternehmen, auf dessen Namen man in vielen Ländern der Erde vertraut.

Um zu gewährleisten, dass alle Mitarbeiter der ROTHENBERGER Group rechtskonform und nach einem hohen ethischen Standard handeln (**Compliance**), haben wir diesen CoC der ROTHENBERGER Group entwickelt. Er beinhaltet grundlegende Anforderungen an das Verhalten jedes einzelnen Mitarbeiters der ROTHENBERGER Group. Unsere internen Richtlinien, die für bestimmte Handlungsbereiche detailliertere Verhaltensstandards festlegen, und landesspezifische Vorgaben ergänzen den CoC.

Dieser CoC ist für alle Unternehmensorgane, die Führungskräfte und Mitarbeiter der ROTHENBERGER Group verbindlich. Er weist die Mitarbeiter auf mögliche Verstöße gegen anwendbares Recht hin und soll sie und die ROTHENBERGER Group so vor zivilrechtlichen Ansprüchen oder strafrechtlicher Verfolgung schützen.

Unter dem Begriff **ROTHENBERGER Group** sind die ROTHENBERGER AG und alle Unternehmen, an denen sie direkt oder indirekt die Mehrheit der Anteile oder Stimmrechte hält, zusammengefasst. In anderen Unternehmen, an denen die ROTHENBERGER Group beteiligt ist, etwa durch eine Minderheitsbeteiligung, bemüht sich der Vorstand im Rahmen bestehender Möglichkeiten darum, dass dort ebenfalls wirksame Maßnahmen für die Einhaltung rechtlicher Vorschriften und ethischer Standards sorgen.

\*Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

# Gesetzestreu und faires Verhalten

Nur wer sich gesetzestreu und fair verhält, wird auf Dauer erfolgreich sein. Dazu bekennen wir uns und das erwarten wir von unseren Mitarbeitern.

## Wir halten uns an geltendes Recht

Alle Mitarbeiter der ROTHENBERGER Group sind dazu verpflichtet, alle Gesetze, Verordnungen und Richtlinien einzuhalten, die in ihrem jeweiligen Aufgabenbereich Anwendung finden.

Jeder Mitarbeiter ist für sein eigenes Handeln persönlich verantwortlich; er muss selbst dafür sorgen, dass er die für seinen Aufgabenbereich relevanten Gesetze, Verordnungen und Richtlinien kennt und in angemessener Weise versteht. Bestehen Zweifel, ob eine bestimmte Regelung einschlägig ist oder wie sie auszulegen ist, müssen Mitarbeiter ihre Vorgesetzten oder die Rechtsabteilung ansprechen, um dies zu klären.

Führungskräfte haben eine Vorbildfunktion. Wir erwarten von ihnen, dass sie dafür sorgen, dass ihre Mitarbeiter die Vorgaben des CoC kennen, verstehen und konsequent befolgen.

Wir dulden keine Verstöße gegen den CoC, sondern setzen ihn konsequent um.

Für eine ganze Reihe von rechtlichen Pflichten, insbesondere

- › zur Verhinderung von Geldwäsche und zur Erfüllung von „Know your Customer“-Pflichten,
- › zur Verhinderung und Bekämpfung von Korruption (Anti-Corruption-Code),
- › zur Wahrung des Kartell- und Wettbewerbsrechts beim Umgang mit Wettbewerbern (Kartell-Rechts-Guide),
- › zu Umwelt- und Ressourcenmanagement, Arbeitssicherheit und Technical Compliance,
- › zur Exportkontrolle (Trade Compliance) und
- › zum Datenschutz

sind die jeweiligen Hinweise und Verhaltensvorgaben nicht in diesem CoC, sondern in gesonderten Richtlinien festgelegt. Sämtliche dieser Compliance-Richtlinien finden sich – ebenso wie der CoC selbst – im RBS unter dem Reiter „**Legal/Compliance**“.



## Wir halten uns an interne Prozesse und Richtlinien

Wie jedes erfolgreiche Unternehmen hat die ROTHENBERGER Group interne Prozesse und Vorgaben, die entweder für alle Mitarbeiter gelten, oder die bestimmte Abteilungen oder Arbeitsbereiche betreffen. Die Beachtung dieser Prozesse und Vorgaben ist unverzichtbar, um die Qualität unserer Produkte und unserer Arbeit sicherzustellen. Unter [Ziff. 9](#) des CoC gehen wir näher auf dieses Thema ein.

## Wir beachten das Vier-Augen-Prinzip

In der ROTHENBERGER Group gilt grundsätzlich das Vier-Augen-Prinzip. Wichtige Entscheidungen und Maßnahmen dürfen nicht von einer einzelnen Person getroffen bzw. durchgeführt werden. Soweit es organisatorisch machbar ist, trennen wir die Zuständigkeiten für die Entscheidung, Ausführung, Kontrolle und Dokumentation von Geschäftsvorgängen funktional und personell.

## Wir gehen respektvoll und fair miteinander um

Wir erwarten, dass sämtliche Mitarbeiter der ROTHENBERGER Group sich untereinander und gegenüber Bewerbern, Geschäftspartnern und der Öffentlichkeit fair, respektvoll und wertschätzend verhalten. Diskriminierung,

Belästigung oder Missbrauch im Arbeitsumfeld haben in der ROTHENBERGER Group keinen Platz. Benachteiligungen aufgrund von Alter, Hautfarbe, Behinderung, ethnischer Herkunft, Geschlecht, sexueller Identität oder Orientierung, Staatsangehörigkeit, Religion oder Weltanschauung dulden wir nicht. Wir erwarten von allen Mitarbeitern, dass sie sich mit diesen Werten identifizieren und danach handeln. Bei Fragen wenden Sie sich bitte an den Chief Compliance Officer ([compliance@rothenberger.com](mailto:compliance@rothenberger.com)).

## Wir verhalten uns sicher und bringen uns und andere nicht in Gefahr

Am Arbeitsplatz und im Umgang mit unseren Geschäftspartnern sind die Vorgaben zum Arbeitsschutz stets einzuhalten. Auch sonst sind wir alle dazu aufgerufen, in unserem beruflichen Umfeld Gefahren für die Gesundheit zu vermeiden. Mitarbeiter, die Maschinen bedienen, müssen die angebotenen Trainings besuchen und stets die nötige Schutzausrüstung tragen. Außerdem erwarten wir von allen Mitarbeitern, erkannte Gefahrenstellen ihrem Vorgesetzten zu melden, damit diese beseitigt werden können, bevor jemand zu Schaden kommt.

# Interessenkonflikte

Es ist wichtig, dass wir uns bei geschäftlichen Entscheidungen nicht durch persönliche Interessen oder Interessen Dritter beeinflussen lassen.

## **Wir lassen unsere eigenen Interessen nicht mit den Interessen des Unternehmens in Konflikt geraten**

Wir erwarten, dass alle Mitarbeiter im dienstlichen Zusammenhang stets im Interesse der ROTHENBERGER Group entscheiden. Persönliche Beziehungen oder Interessen dürfen die dienstliche Tätigkeit nicht beeinflussen. Seien Sie aufmerksam und vermeiden Sie bereits den Anschein eines persönlichen Interessenkonfliktes. Bringen Sie sich nicht in Situationen, die zu einem solchen Interessenkonflikt führen können.

Interessenkonflikte entstehen, wenn die eigenen Interessen mit denen des Unternehmens in Widerspruch geraten. Vor diesem Hintergrund gelten insbesondere die nachfolgenden Regeln:

- › Mitarbeiter dürfen Geschäftschancen, die sich ihnen durch ihre Tätigkeit für die

ROTHENBERGER Group bieten, nicht zu ihrem eigenen oder für fremden Vorteil nutzen.

- › Nebentätigkeiten sind nur mit vorheriger schriftlicher Zustimmung des Vorgesetzten oder der Personalleitung gestattet.
- › Geschäftsbeziehungen mit Unternehmen, an denen der entscheidungsverantwortliche Mitarbeiter oder ein Ehepartner, Lebenspartner, enger Verwandter oder eine sonstige ihm nahestehende Person (einzeln und zusammen nachfolgend Angehöriger) beteiligt ist oder das von ihm selbst oder einem Angehörigen geführt wird, bedürfen der vorherigen schriftlichen Zustimmung des Vorgesetzten und müssen vom Mitarbeiter per E-Mail dem Chief Compliance Officer gemeldet werden ([compliance@rothenberger.com](mailto:compliance@rothenberger.com)). Zur Stellung und Aufgabe des Chief Compliance Officer siehe [Ziff. 11](#).



- › Mitarbeiter dürfen für die ROTHENBERGER Group mit Angehörigen keine Anstellungs-, Dienst- oder Werkverträge schließen oder vergleichbare Vertragsverhältnisse eingehen. Eine Ausnahme kann dann gelten, wenn eine geeignete andere Kraft nicht oder nicht zu vergleichbaren Konditionen verfügbar ist. In solchen Fällen muss an der Entscheidung über den Vertragsabschluss mindestens eine weitere Person mitwirken, für die der Vertragspartner kein Angehöriger ist (Vier-Augen-Prinzip).
- › Kein Mitarbeiter darf fachlich oder disziplinarisch direkter oder indirekter Vorgesetzter eines Angehörigen sein oder anderweitig mit der Überwachung seiner Tätigkeit betraut werden.

Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, einen tatsächlichen oder potenziellen Interessenkonflikt unverzüglich gegenüber seinem Vorgesetzten offenzulegen. Über die Behandlung des Interessenkonflikts entscheidet der Vorgesetzte.



# Entgegennahme und Gewähren von **Vorteilen**

„Kleine Geschenke erhalten die Freundschaft“, heißt es. Aber so einfach ist es nicht. Erfahren Sie, wann Geschenke und Einladungen in Ordnung sind – und wann wir sie ablehnen müssen.

## **Wir wenden uns gegen jede Form von Bestechung und Korruption**

Geschäftsbeziehungen, die auf der Entgegennahme oder Gewährung persönlicher Vorteile oder auf persönlichen Abhängigkeiten beruhen, gefährden den Erfolg und guten Ruf der ROTHENBERGER Group. Wir erwarten, dass unsere Mitarbeiter unabhängig handeln und in Geschäftsbeziehungen ihre Entscheidungen ausschließlich auf der Basis objektiver Kriterien wie Leistung, Qualität, Preis und Zuverlässigkeit treffen.

Mitarbeiter der ROTHENBERGER Group dürfen von Personen, mit denen sie dienstlich zu tun haben (wie von Kunden, Lieferanten, Geschäftspartnern, Journalisten, Amtsträgern oder Politikern – nachfolgend **Geschäftspartner**), Zahlungen, Geschenke oder andere Vergünstigungen oder Zuwendungen (nachfolgend **Vorteile**) weder fordern, annehmen oder sich unwidersprochen in Aussicht stellen lassen, noch Geschäftspartnern derartige Vorteile versprechen, anbieten oder gewähren.

Als Grundsatz gilt stets: Vorteile dürfen nur gewährt oder angenommen werden, wenn dies den Umständen nach sozialadäquat ist, geschäftliche Entscheidungen nicht beeinflusst werden (und auch nicht der Eindruck entstehen kann) und keine Amtsträger betroffen sind; Amtsträgern und Politikern dürfen in keinem Fall Vorteile angeboten, versprochen oder gewährt werden – auch nicht in geringfügiger Höhe.

Jegliche Ausnahmen von den vorstehenden Grundsätzen bedürfen in jedem Einzelfall der vorherigen Zustimmung des Chief Compliance Officer.

Als starkes Zeichen für nachhaltiges Wirtschaften und gesellschaftliches Engagement engagieren wir uns im Rahmen der unternehmensnahen Stiftung TOOLS FOR LIFE ([www.toolsforlife.de](http://www.toolsforlife.de)), verzichten gezielt auf materielle Geschenke und unterstützen stattdessen soziale und nachhaltige Projekte durch Spenden. Siehe dazu Punkt 8.

Alles weitere regelt der Anti-Corruption Code.





# Fairer und freier Wettbewerb

Das Wettbewerbs- und Kartellrecht schützt den fairen, unverfälschten Wettbewerb. Deshalb sind etwa Absprachen zwischen Wettbewerbern verboten, denn sie verzerren den Wettbewerb und schaden dem Kunden. Verstoßen wir gegen diese Regeln, drohen uns hohe Bußgelder und ein Imageschaden.

## **Wir verhalten uns fair im Wettbewerb**

Die ROTHENBERGER Group ist einem fairen und freien Wettbewerb verpflichtet.

Wir erwarten daher, dass sämtliche Mitarbeiter die jeweils anzuwendenden Vorschriften des Wettbewerbs- und Kartellrechts einhalten, die bspw. Absprachen mit Wettbewerbern, den Austausch von Markt- und Unternehmensinformationen mit Wettbewerbern, die Behinderung von Wettbewerbern und die Diskriminierung anderer Marktteilnehmer untersagen.

In unserem Compliance-E-Learning lernen Sie die wichtigsten Regeln, die es insoweit zu beachten gilt.

Alles weitere regelt der Kartellrechts-Guide.



# Schutz der Unternehmenswerte

Um auch in Zukunft erfolgreich auf dem Markt zu sein, müssen wir unsere Unternehmenswerte bewahren und schützen. Dazu gehört auch der verantwortungsvolle Umgang mit Unternehmenseigentum und Geschäftsgeheimnissen.

## Wir achten und schützen das Eigentum unseres Unternehmens

Das Eigentum und die betrieblichen Einrichtungen der ROTHENBERGER Group dürfen grundsätzlich nur für die betrieblich vorgesehenen und rechtlich zulässigen Verwendungszwecke genutzt werden. Eine Ausnahme davon gilt, soweit der Gebrauch für private Zwecke durch den Arbeitsvertrag oder den Vorgesetzten ausdrücklich gestattet ist (z. B. bei der Nutzung von Dienstfahrzeugen).

Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, verantwortungsbewusst mit dem Eigentum und den betrieblichen Einrichtungen der ROTHENBERGER Group umzugehen und sie vor Verlust, Beschädigung, Missbrauch oder Diebstahl zu schützen. Wir erwarten, dass jeder Mitarbeiter die

ihm persönlich überlassenen Arbeitsmittel wie bspw. Dienstcomputer, -handy, -kleidung und -fahrzeuge mit der Sorgfalt behandelt, wie man üblicherweise Fremd-Eigentum zu behandeln pflegt. Verlust und/oder Beschädigung von Arbeitsmitteln sind umgehend der dafür zuständigen Stelle anzuzeigen.

## Geistiges Eigentum und Geschäftsgeheimnisse

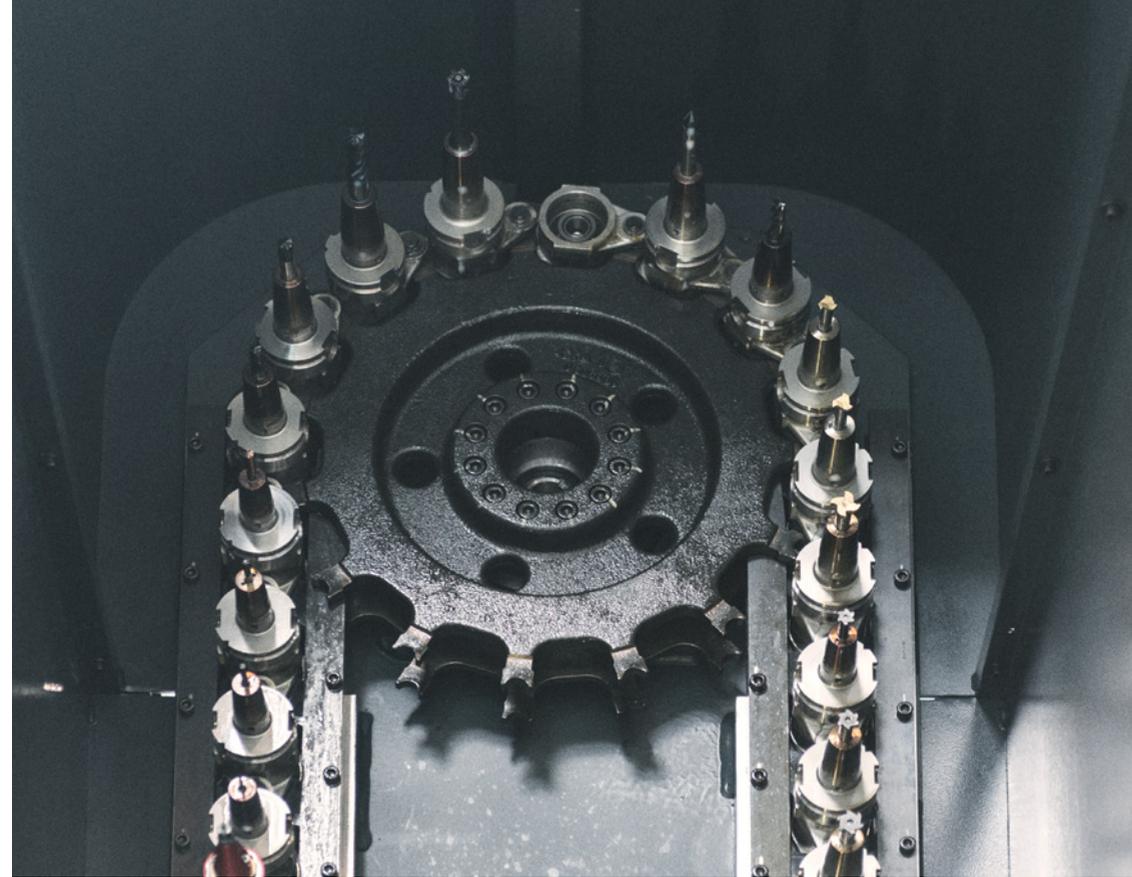
Die Verpflichtung zum Schutz vor Missbrauch oder Diebstahl gilt auch für

- › geistiges Eigentum (z. B. Patente, Marken, Gebrauchs- und Geschmacksmuster, Know-how, Ideen und Innovationen) und
- › Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse (z. B. Konditionen, Kalkulationsunterlagen, Umsätze, Ertragslagen, Kundenlisten oder Bezugsquellen)

der ROTHENBERGER Group, weil diese für das Unternehmen einen großen Wert haben und eine Grundlage für den langfristigen Geschäftserfolg der Gruppe sind.

Die Mitarbeiter der ROTHENBERGER Group sind verpflichtet, das geistige Eigentum der Gruppe bestmöglich zu schützen und vertrauliche betriebliche Informationen sowie Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse geheim zu halten.

Wenn es erforderlich ist, Geschäftspartnern vertrauliche Informationen zugänglich zu machen, z. B. durch Übersendung technischer Zeichnungen an einen Teillieferanten, so darf dies nur nach vorheriger Abstimmung mit der Rechtsabteilung und der Unterzeichnung einer Geheimhaltungsvereinbarung bzw. eines Non-Disclosure Agreement (**NDA**) erfolgen.



# Datenschutz und Datensicherheit

„Daten sind das Gold der Zukunft“, hört man heutzutage oft. Umso wichtiger ist es, dass wir die Daten unserer Mitarbeiter und Kunden schützen und wissen, welche Pflichten uns hierzu treffen.

## **Wir legen großen Wert auf den Schutz personenbezogener Daten**

Mitarbeiter dürfen personenbezogene Daten nur im Einklang mit den anwendbaren Datenschutzbestimmungen verwenden. In Europa sind dies insbesondere die Vorgaben der EU-DSGVO. Bei der Nutzung von Computern und Datenverarbeitungssystemen der

ROTHENBERGER Group müssen Mitarbeiter die Sicherheitsvorgaben der zuständigen IT-Abteilung einhalten.

Nähere Informationen und Vorgaben sind in der Datenschutzrichtlinie der ROTHENBERGER Group zu finden.

# Umweltschutz und soziale Verantwortung

Wir bekennen uns dazu, unsere Umwelt und die natürlichen Ressourcen zu schützen und unseren ökologischen Fußabdruck weiter zu verkleinern. Außerdem übernehmen wir soziale Verantwortung – durch unser eigenes Handeln, aber auch bei der Bestimmung unserer Geschäftspartner.

## Wir sind dem Umweltschutz verpflichtet

Die ROTHENBERGER Group achtet auf die Einhaltung aller Gesetze und Regelungen zum Umweltschutz und geht darüber hinaus.

Egal, ob in der Produktion, bei Verpackung und Versand oder bei Anschaffung und Verbrauch von Arbeitsmitteln: Es ist Aufgabe aller Mitarbeiter, die Ressourcen zu schonen, Abfall zu vermeiden und die Belastung unserer Umwelt zu minimieren.

## Wir minimieren unseren ökologischen Fußabdruck

Wir wollen unser Geschäft so führen, dass wir nachfolgenden Generationen eine intakte Umwelt hinterlassen und wir streben danach, unseren ökologischen Fußabdruck weiter zu verbessern. Die Ressourcen unseres Planeten sind begrenzt. Wir gehen schonend und effizient mit ihnen um und achten auf die Verwendung umweltfreundlicher Rohstoffe, Produkte, Verpackungen und Verfahren. Stets gilt: Wir wählen nicht die billigste Variante, sondern die ökonomisch und ökologisch nachhaltigste.

Jeder von uns steht in der Verantwortung, seinen Beitrag für den Klimaschutz und die Erhaltung natürlicher Ressourcen zu leisten: Jede Seite Papier, die wir nicht ausdrucken, jede Lampe, die wir ausschalten, wenn sie nicht benötigt wird, und jede Videokonferenz, durch die wir eine Flugreise einsparen, hilft unserer Umwelt.

## Wir übernehmen soziale Verantwortung

Als Unternehmen haben wir eine Verantwortung gegenüber der Gesellschaft und kommen dieser Verantwortung nach. Wir engagieren uns im lokalen Umfeld unserer Standorte, in Bildungsprojekten und durch die unternehmensnahe Stiftung TOOLS FOR LIFE ([www.toolsforlife.de](http://www.toolsforlife.de)). Unter dem Leitsatz „Integration, no separation“ fördern wir Menschen mit Handicaps und integrieren sie ins Arbeitsleben. Auch von unseren Geschäftspartnern erwarten wir, dass sie fair und verantwortlich handeln. Wer Mitarbeiter unter menschenunwürdigen Bedingungen beschäftigt, Raubbau an der Umwelt betreibt oder sonst verantwortungslos agiert, kommt als Lieferant für uns nicht in Frage.



## Spenden statt Schenken – gemeinsam nachhaltig wirken

Im Einklang mit unserer wertebasierten Unternehmenskultur möchten wir ein Zeichen für verantwortungsvolles Handeln setzen. Deshalb ermutigen wir unsere Mitarbeitenden sowie Kund:innen, Lieferanten und Geschäftspartner, auf materielle Geschenke zu verzichten und stattdessen gezielt soziale und nachhaltige Projekte durch Spenden zu unterstützen.

Unsere unternehmensnahe Stiftung TOOLS FOR LIFE ([www.toolsforlife.de](http://www.toolsforlife.de)) engagiert sich weltweit in den Bereichen Bildung, Energie, Gesundheit und Umweltschutz. Jeder gespendete Euro fließt zu 100 % in die Projektarbeit – transparent, wirkungsvoll und unmittelbar dort, wo Hilfe benötigt wird.

Mit dieser Initiative fördern wir nicht nur konkrete Veränderungen vor Ort, sondern setzen gemeinsam ein starkes Zeichen für nachhaltiges Wirtschaften und gesellschaftliches Engagement.

Alles weitere regelt die Richtlinie zu Umwelt- und Ressourcenmanagement, Arbeitssicherheit und Technical Compliance.

# Qualität bei Produkten und internen Prozessen

Höchste Qualität und Zuverlässigkeit: Dafür stehen die Marken der ROTHENBERGER Group. Unsere Kunden können sich auf unsere Produkte verlassen – immer. Jeder einzelne Mitarbeiter legt hierfür die Grundlage durch sorgfältige Arbeit und Treue zu unseren Prozessen.

## Wir stehen für Qualität

Die Marken der ROTHENBERGER Group stehen für Qualität – weltweit. Unser Anspruch ist die umfassende Zufriedenheit unserer Kunden mit unseren Produkten und unserem Service. Wir legen in Entwicklung, Produktion und Kundendienst hohe Maßstäbe an und geben uns erst zufrieden, wenn wir sicher sind, dass nur erstklassige Qualität unser Haus verlässt.

Unsere internen Prozesse helfen uns, die Qualität unserer Arbeit sicherzustellen. Sie sind in RoWiki und im RBS für alle unsere Mitarbeiter zugänglich.

Abweichungen oder Abkürzungen von diesen Prozessen akzeptieren wir nicht und erwarten von jedem Mitarbeiter, dass er seinem Vorgesetzten meldet, wenn er Mängel bei Qualität oder Prozesstreue erkennen sollte. Dazu gehört auch, dass wir nur einwandfreie Qualität von unseren Lieferanten und Kollegen annehmen. Mangelhafte Qualität weisen wir konsequent zurück, denn nur so werden Fehler an der Wurzel behoben.

Unsere Prozesse betreffen nicht nur die Entwicklung und die Produktion, sondern auch zahlreiche andere Bereiche wie etwa die ordnungsgemäße Buchhaltung, den Abschluss von Verträgen oder die Beachtung des Datenschutzes. Auch dort ist die Einhaltung der Vorgaben erforderlich, um die Qualität unserer Arbeit zu gewährleisten. Deshalb sind alle Mitarbeiter der ROTHENBERGER Group dazu verpflichtet, die Prozesse für ihren Aufgabenbereich zu kennen und zu beachten.

# Einhaltung des CoC

Regeln sind immer nur so gut wie ihre Einhaltung. Es ist daher sehr wichtig, dass alle unsere Mitarbeiter diesen CoC kennen und ihn einhalten. Wird er missachtet, kann das schwere Folgen haben – für die ROTHENBERGER Group, aber auch für den einzelnen Mitarbeiter.

## Wir halten uns an diesen CoC

Bei Verstößen gegen diesen CoC drohen der ROTHENBERGER Group schwerwiegende Nachteile wie z. B. Schadensersatzansprüche Dritter, kosten- und zeitintensive Rechtsstreitigkeiten und Geldbußen. Und, was noch wichtiger ist: Unser guter Ruf steht auf dem Spiel.

Alle Mitarbeiter müssen sich deswegen uneingeschränkt an diesen CoC halten. Ausnahmen bedürfen in jedem Einzelfall der Genehmigung durch den Chief Compliance Officer.

Wir händigen diesen CoC allen Mitarbeitern der ROTHENBERGER Group aus. Jede Führungskraft ist dafür verantwortlich, dass die ihr zugeordneten Mitarbeiter ihn erhalten, kennen und umsetzen.

Die ROTHENBERGER Group führt außerdem Schulungen für ihre Mitarbeiter zu den Themen des CoC durch, insbesondere durch unser Compliance-E-Learning.

Jeder Verstoß gegen diesen CoC kann für den betroffenen Mitarbeiter arbeitsrechtliche und disziplinarische Maßnahmen bis hin zur Kündigung und gegebenenfalls zivilrechtliche Ansprüche (z. B. Ansprüche auf Schadensersatz) und/oder strafrechtliche Folgen nach sich ziehen.

A photograph showing two men in a professional setting. One man, seen from the back, is wearing a grey suit jacket. The other man, facing him, is wearing a dark suit jacket, a light-colored shirt, and glasses. They are sitting on a ledge or bench in front of a large window that looks out onto a cityscape. The lighting is soft, suggesting an indoor office environment.

# Vorgehensweise bei Fragen und Verstößen

Sie haben Fragen zum CoC und dessen Umsetzung oder möchten auf einen Verstoß hinweisen? Der Chief Compliance Officer ist für Sie da.

## **Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex sind aufzudecken und werden geahndet**

Bei Fragen zu diesem CoC und bei beobachteten oder vermuteten Verstößen gegen diesen CoC wenden Sie sich bitte an Ihren Vorgesetzten oder den Chief Compliance Officer – auch, wenn Sie sich nicht sicher sind, ob Ihr eigenes Verhalten oder eine Handlungsoption den einschlägigen Gesetzen, den internen Richtlinien der ROTHENBERGER Group oder diesem CoC entspricht. Der Vorgesetzte ist dazu verpflichtet, sich mit dem Chief Compliance Officer der ROTHENBERGER Group abzustimmen, soweit er die Frage nicht zweifelsfrei aus eigener zuverlässiger Kenntnis beantworten kann.

Alle Mitarbeiter sind angehalten, alle Vorgehensweisen und Aktivitäten im beruflichen Umfeld, von denen sie glauben, dass sie gegen diesen CoC verstoßen oder rechtswidrig sind, ihrem Vorgesetzten oder (insbesondere, wenn die Angelegenheit den Vorgesetzten selbst betrifft) dem Chief Compliance Officer zu melden.

Der Chief Compliance Officer koordiniert und kontrolliert die Maßnahmen der ROTHENBERGER Group und sorgt für eine informierte und einheitliche Handhabung dieses CoC.

Er ist erreichbar unter:  
compliance@rothenberger.com  
Tel. +49 6195 800 2060

Über das Webformular **rothenberger.com/de-de/compliance** sind außerdem anonyme Meldungen an den Chief Compliance Officer möglich.

## **Meldungen von Verstößen werden ernst genommen und fair und vertraulich behandelt**

Wir gehen allen Meldungen zu Verstößen gegen den CoC nach, behandeln sie vertraulich und mit dem größtmöglichen Maß an Diskretion und bearbeiten sie unabhängig und objektiv ohne Ansehen von Person und Position des Betroffenen.

Der Vorstand der ROTHENBERGER AG steht dafür ein, dass kein Mitarbeiter Nachteile zu befürchten hat, wenn er in gutem Glauben mögliche Verstöße meldet.

Mitarbeiter, die unter dem begründeten Verdacht stehen, gegen diesen CoC verstoßen zu haben, erhalten Gelegenheit, dazu Stellung zu nehmen, bevor Sanktionen o. ä. verhängt werden.

# Umsetzung und Kontrolle

Dieser CoC tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft und ersetzt den Code of Conduct der ROTHENBERGER Group in der Fassung vom 15. Dezember 2022.

Der Vorstand der ROTHENBERGER AG und die Geschäftsführung der Tochtergesellschaften sind verpflichtet, die umfassende Verbreitung des CoC aktiv voranzutreiben und dafür Sorge zu tragen, dass dieser dauerhaft angewendet wird.

Die Einhaltung von Gesetzen und die Befolgung des CoC muss in allen Gesellschaften der ROTHENBERGER Group weltweit regelmäßig überwacht werden. Dies muss in Übereinstimmung mit den jeweiligen lokalen Vorgehensweisen und gesetzlichen Bestimmungen erfolgen.



Dr. Helmut Rothenberger  
Vorsitzender des Aufsichtsrats  
ROTHENBERGER AG



Dr. Christian Heine  
Vorstandsvorsitzender, CEO  
ROTHENBERGER AG



Otto Tomaschek  
Mitglied des Vorstands, CFO – COO  
ROTHENBERGER AG

Hiermit bestätige ich, den CoC erhalten, gelesen und verstanden zu haben.  
Ich verpflichte mich, ihn gewissenhaft einzuhalten.

Name (in Druckbuchstaben)

Datum / Unterschrift



ROTHENBERGER AG  
Spessartstraße 2-4  
65779 Kelkheim  
Deutschland

**BAK**

[bak-ag.com](http://bak-ag.com)

**KROLL**

[kroll-fahrzeugbau.com](http://kroll-fahrzeugbau.com)

**RICO**

[rico-gmbh.de](http://rico-gmbh.de)

**ROTHENBERGER**

[rothenberger.com](http://rothenberger.com)

**ROTHENBERGER Industrial**

[rothenberger-industrial.com](http://rothenberger-industrial.com)

**RUKO**

[ruko.de](http://ruko.de)

**SIEVERT**

[sievert.se](http://sievert.se)

**SUPER-EGO**

[super-ego.es](http://super-ego.es)

**VIRAX**

[virax.com](http://virax.com)