

# CODE OF CONDUCT

Runden Group | 2023

**Runden**<sup>CP</sup>  
Group

## Liebe Leserinnen und Leser,

unternehmerische Verantwortung und Integrität sind feste Bestandteile der Runden Group. Es ist unser Anspruch, unter Einhaltung aller internen und externen Regeln, geschäftlich erfolgreich zu sein.

Für uns als Runden Group hat Compliance höchste Priorität. Wir sind dabei auf Ihre Unterstützung angewiesen. Nur miteinander können wir eine umfassende Compliance gewährleisten. Wir sind uns dabei unserer Vorbildfunktion als Mitglieder der Runden Group bewusst.

Gegenseitiger Respekt und Vertrauen bestimmen das Verhältnis zwischen unseren Mitarbeitenden und unseren Geschäftspartnern. Wir dulden keine Gesetzesverstöße und tolerieren weder Belästigung, noch Diskriminierung.

Unser „Code of Conduct“ enthält eine Reihe von Standards für unser unternehmerisches Handeln, einen Leitfaden für das Treffen schwieriger Entscheidungen und eine Übersicht der Kontaktpersonen, die für Fragen und Bedenken zur Verfügung stehen.

Wir alle in der Runden Group – Mitarbeitende auf allen Ebenen – sind verpflichtet, die in diesem Code festgelegten Grundsätze einzuhalten.

In der Runden Group legen wir großen Wert auf unternehmerische Freiheit und vertrauen unseren Mitarbeitenden, mit dieser Freiheit verantwortungsvoll umzugehen. Problematische Sachverhalte offen anzusprechen ist ausdrücklich erwünscht.

Es ist Aufgabe aller Führungskräfte, offen zu sein für Gespräche über Unternehmenspraktiken, das Arbeitsumfeld, ihr eigenes Verhalten oder das Verhalten anderer Mitarbeitenden.

Wenn Sie ein Problem haben oder einen Missetand bemerken, dann gibt es immer eine Person, die Ihnen helfen kann – vor Ort oder über andere Kanäle, die in diesem Code of Conduct beschrieben werden.

Wir danken Ihnen, dass Sie durch Ihr persönliches Verhalten Ihren Beitrag zur Compliance-Kultur in der Runden Group leisten.

## Die Geschäftsleitung



# 1. PRINZIPIEN

## 1.1 Einhaltung geltenden Rechts

Die Einhaltung aller geltenden Gesetze und Vorschriften ist für uns selbstverständlich. Nur so kann unser Geschäftserfolg europaweit gesichert werden. Jeder Verstoß gegen geltende Gesetze oder Vorschriften kann sowohl für das Unternehmen, als auch für Mitarbeitende schwerwiegende Folgen, wie strafrechtliche Konsequenzen, Schadenersatz oder Rufschädigung nach sich ziehen.

**Wir gehen allen Hinweisen auf Verstöße nach. Verstöße werden aufbereitet und angemessene Konsequenzen gezogen.**

Insbesondere Führungskräfte sind verpflichtet, die grundlegenden Gesetze, Vorschriften und unternehmensinternen Regeln zu kennen, die für Ihren Verantwortungsbereich relevant sind.

In einzelnen Ländern, Geschäftsfeldern oder Märkten bzw. gegenüber Geschäftspartnern können strengere Vorschriften bestehen als jene, die in diesem Verhaltenscodex beschrieben sind. In solchen Fällen sind grundsätzlich die strikteren Vorschriften anzuwenden. Bestehen Zweifel an der rechtlichen Angemessenheit einer Entscheidung, muss eine Person, die unter Ziffer 4. In diesem Verhaltenscodex aufgeführt ist, kontaktiert werden.

**Wir halten uns an geltendes Recht auf lokaler, nationaler und internationaler Ebene.**

## 1.2 Offene Aussprache

Die offene Aussprache von Bedenken trägt entscheidend dazu bei, dass Fehlverhalten seltener auftritt bzw. frühzeitig erkannt und korrigiert wird. Wir ermuti-

gen zu freiem und kritischem Denken und legen Wert auf ein offenes Klima, in dem sich Mitarbeitende bedenkenlos auch mit kritischem Sachverhalten an ihre Vorgesetzten oder die Geschäftsleitung wenden können. Führungskräfte ermutigen zur offenen Aussprache, stehen ihren Mitarbeitenden zur Seite und gehen geäußerten Bedenken fair und vorurteilsfrei nach. Einschüchterungsversuche und Repressalien gegenüber Mitarbeitenden, die in gutem Glauben ein tatsächliches oder vermutetes Fehlverhalten melden, werden nicht geduldet. „In gutem Glauben“ bedeutet, dass die Person überzeugt ist, dass die Darstellung der Wahrheit entspricht, unabhängig davon, ob eine spätere Untersuchung diese Darstellung bestätigt oder nicht.

Meldungen entgegen besserem Wissen und mit dem Ziel, eine andere Person vorsätzlich falsch zu beschuldigen, stellen hingegen einen Compliance-Verstoß mit entsprechenden Konsequenzen dar.

Haben Mitarbeitende Vorbehalte, ihr Anliegen mit einer Kontaktperson im lokalen Umfeld zu besprechen, oder bleibt dies ohne Wirkung, können sie sich jederzeit an eine der anderen Personen wenden, die unter Ziffer 4. in diesem Verhaltenscodex genannt werden.

**Wir ermutigen unsere Mitarbeitenden, Themen offen und ohne Sorge vor Repressalien anzusprechen. Personen, die in gutem Glauben Bedenken in Bezug auf Vorgänge im Unternehmen äußern, dürfen deswegen keine Nachteile erfahren.**

## 1.3 Gegenseitiger Respekt und Vertrauen

Jede Person hat das Recht auf eine gerechte, würdevolle und respektvolle Behandlung. Wir bekennen uns zu Vielfalt, Inklusion und Chancengleichheit und

stehen für ein Arbeitsumfeld, das von Respekt und Toleranz geprägt ist und in dem alle wertgeschätzt werden. Sexuelle Belästigung, Diskriminierung, Rassismus, Mobbing, Machtmissbrauch, Einschüchterung oder Bedrohung und andere Formen von Belästigung werden nicht toleriert.

Wir dulden keinerlei diskriminierendes Verhalten aus Gründen der ethnischen Herkunft, der Nationalität, des Geschlechts, der sexuellen Orientierung und Identität, der Schwangerschaft oder Elternschaft, des Familienstands, des Alters, der Religion, der Weltanschauung oder aufgrund von Behinderungen oder aus anderen unter ein Diskriminierungsverbot fallenden Gründen.

**Wir gehen respektvoll und vertrauensvoll miteinander um und tolerieren weder Belästigung noch Diskriminierung.**

#### **1.4 Interessenskonflikte**

Im Arbeitsalltag können wir vor geschäftliche Entscheidungssituationen gestellt werden, in denen die Interessen des Unternehmens im Widerspruch zu unseren persönlichen Interessen stehen. Interessenskonflikte können dazu führen, dass Entscheidungen nicht mehr unbefangen im Sinne des Unternehmens getroffen werden.

Mitarbeitende, die von einem möglichen oder tatsächlichen Interessenkonflikt betroffen sind, sind verpflichtet, ihre Vorgesetzten oder die Geschäftsleitung davon umgehend in Kenntnis zu setzen, um eine schnelle Klärung herbeizuführen.

**Wir legen mögliche oder tatsächliche Interessenskonflikte offen und lösen diese schnellstmöglich.**

#### **1.5 Schutz des Unternehmensvermögens**

Wir gehen verantwortungsbewusst mit Unternehmensvermögen jeder Art um, z. B. mit Produkten, Arbeitsmitteln, IT-Ausstattung oder geistigem Eigentum.

Unternehmensvermögen wird für die vorgesehenen Geschäftszwecke benutzt und nicht für persönliche Zwecke, die unangemessen oder unzulässig sind.

Jede Form des Betrugs, der Untreue, des Diebstahls, der Unterschlagung und der Steuerhinterziehung ist verboten, unabhängig davon, ob dadurch Unternehmensvermögen oder das Vermögen Dritter geschädigt wird.

Wir gehen verantwortungsvoll mit Unternehmenseigentum und anderen Vermögenswerten des Unternehmens um.



# 2. VERANTWORTUNG

## 2.1 Menschenrechte

Wir achten die Menschenrechte, Persönlichkeitsrechte und Würde unserer Mitarbeitenden und aller Dritter. Wir achten die Rechte auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen in Übereinstimmung mit geltenden Rechten und Bestimmungen.

Zwangsarbeit, Kinderarbeit, alle Formen moderner Sklaverei und Menschenhandel sowie jede Form der Ausbeutung sind in der Runden Group verboten und wir achten auf eine strikte Einhaltung entsprechender Gesetze.

**Wir bekennen uns zu den Grundsätzen der allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und des Global Compact der Vereinten Nationen. Wir erwarten, dass auch unsere Lieferanten und Geschäftspartner diese Werte teilen und sich zu deren Einhaltung verpflichten.**

## 2.2 Gerechtes und gesundes Arbeitsumfeld

Wir halten uns an die Regelungen zur Sicherung fairer Arbeitsbedingungen einschließlich solcher zur Entlohnung, zu Arbeitszeiten und zum Schutz der Privatsphäre.

Unsere Vergütungssysteme sind konsistent und transparent. Sie gewährleisten eine markt-, funktions- und leistungsgerechte Entlohnung unter Berücksichtigung geschäftsspezifischer Eigenheiten.

Die Gewährleistung fairer Arbeitsbedingungen sowie von Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz sind fester Bestandteil unserer Unternehmenskultur.

## 2.3 Umwelt- und Klimaschutz

Wir halten uns an alle geltenden Umweltvorschriften sowie an interne Umweltleitlinien, wie zum Beispiel die Verwendung von grünem Strom und Gas.

**Wir streben an, die Ressourcen- und Energieeffizienz bei Herstellung und Vertrieb unserer Produkte und Dienstleistungen zu steigern, negative Auswirkungen auf die Umwelt zu minimieren und bis 2030 Klimaneutralität zu erreichen. Wir beschaffen und nutzen Ressourcen wie Energie und Wasser verantwortungsvoll.**

Der Schutz der Umwelt und des Klimas bildet einen wesentlichen Teil unserer unternehmerischen Verantwortung.

## 2.4 Beziehungen zu Geschäftspartnern

Unsere Geschäftspartner (z. B. Kunden, Lieferanten, Vertreter und Beratungsunternehmen) erwarten, dass sie sich auf die Runden Group als rechtskonform handelnder Geschäftspartner verlassen können. Dies erfordert auch, dass wir mit unseren vertraglichen Verpflichtungen gegenüber unseren Geschäftspartnern vertraut sind.

**Wir prüfen sorgfältig die Identität und Integrität potenzieller Geschäftspartner. Wenn hierbei oder im Rahmen der späteren Zusammenarbeit ersichtlich wird, dass der Geschäftspartner unangemessen oder illegal handelt, holen wir unverzüglich den Rat unseres Rechtsbeistands ein.**

**Wir treffen unsere Einkaufsentscheidungen fair und integer anhand objektiver Kriterien wie Qualität,**



**Preis, Service, Zuverlässigkeit, Verfügbarkeit, technische Leistung, Vertragserfüllung, Ressourcen- und Energieeffizienz sowie Umweltverträglichkeit.**

Durch angemessene Maßnahmen stellen wir sicher, dass durch Transaktionen mit Dritten nicht gegen geltende Wirtschaftsembargos, Sanktionslisten oder Vorschriften der Handels-, Import- und Exportkontrolle oder zur Bekämpfung der Terrorismusfinanzierung verstoßen wird.

**Wir kommen unseren Verpflichtungen zur Prävention von Geldwäsche nach und minimieren durch sorgfältige Prüfungen von Dritten das allgemeine Geldwäscherisiko.**

**Wir handeln integer in unseren Geschäftsbeziehungen zu anderen und erwarten auch von unseren Geschäftspartnern, dass sie sich an Recht und Gesetz halten.**

## **2.5 Schutz vor Korruption und Bestechung**

**Wir tolerieren keine Form von Bestechung und Bestechlichkeit, sei es von Amtsträgern oder im Umgang mit Geschäftspartnern.**

Zuwendungen in der Form von Einladungen oder Geschenken sind nach bestimmten Maßgaben zulässig, wenn sie im Zusammenhang mit Werbemaßnahmen stehen oder dem Zweck dienen, Geschäftsbeziehungen zu fördern oder Produkte und Dienstleistungen zu präsentieren.

Solche Zuwendungen dürfen nur angenommen oder gewährt werden, wenn sie einem berechtigten, geschäftlichen Zweck dienen und nicht eine Gegenleis-

tung für einen unrechtmäßigen Vorteil darstellen. Die Zuwendung darf keinen unangemessen hohen Wert haben und weder die Grenzen der Geschäftsüblichkeit noch den normalen Lebensstandard der empfangenden Person unverhältnismäßig überschreiten. Bei der Annahme oder Vergabe von Geschenken oder Einladungen müssen die internen Regelungen, insbesondere die Genehmigungsvorgaben, befolgt werden.

Sowohl Spenden als auch Sponsoring-Aktivitäten sind grundsätzlich erlaubt, dürfen jedoch nicht dazu genutzt werden, widerrechtlich geschäftliche Vorteile zu erlangen. Wir unterlassen jegliche Art der Verschleierung von Zuwendungen, die Korruptionsrisiken begründen könnte.

**Wir verurteilen jede Form von Korruption und Bestechung.**

## **2.6 Fairer Wettbewerb**

In fast allen Ländern sind Beziehungen und Absprachen mit Wettbewerbern, Lieferanten, und Vertriebs- oder Handelsunternehmen, die den fairen Wettbewerb beeinträchtigen, gesetzlich verboten. Dazu zählen z.B. Preisabsprachen, die Aufteilung von Kunden oder Verkaufsgebieten zwischen Wettbewerbern, wettbewerbswidrige Boykotts, sowie andere unlautere Wettbewerbsmethoden. Verstöße unterbinden wir unverzüglich.

**Wir bekennen uns zum Prinzip des fairen Wettbewerbs. Wir sind der Einhaltung des geltenden Kartell- und Wettbewerbsrechts verpflichtet und suchen in kartell- und wettbewerbsrechtlichen Fragen den Rat unseres Rechtsbeistandes.**



## 2.7 Umgang mit politischen Institutionen und Behörden

Geschäftliche Beziehungen zu staatlichen Stellen unterliegen oftmals besonders strengen Anforderungen. Im Umgang mit Regierungen und Behörden handeln wir stets aufrichtig und transparent und in Übereinstimmung mit geltendem Recht und unseren internen Vorgaben. Dies gilt z. B. für Kontakte mit Behörden im Alltagsgeschäft, bei politischer Interessenvertretung oder bei behördlichen Anfragen.

**Wir gewähren keine Sachgeschenke an Amtsträger, begrenzen Einladungen von Amtsträgern auf eine geringwertige Bewirtung und berücksichtigen vorab die Beratungs- und Zustimmungserfordernisse.**

Bei behördlichen Anfragen jeglicher Art ist umgehend die Geschäftsleitung zu informieren. Sofern behördliche Genehmigungen für das Unternehmen oder für Mitarbeitende erforderlich sind, werden wir in dem entsprechenden Geschäftsbereich erst tätig, wenn wir diese erlangt haben. Sollte eine Genehmigung entzogen werden oder auslaufen, so stellen wir die Tätigkeit bis zur Wiedererlangung ein.

**Wir pflegen ein korrektes und rechtlich einwandfreies Verhältnis zu allen Regierungs- und Aufsichtspersonen.**

## 2.8 Produktsicherheit

Unser Anspruch ist es, unseren Kunden sichere und hochwertige Produkte und Dienstleistungen von einwandfreier Qualität zu bieten. Produkte und Dienstleistungen dürfen weder Mängel noch gefährliche Eigenschaften aufweisen, welche die Gesundheit beeinträchtigen oder Eigentum schädigen könnten.

**Wir verwirklichen sichere Produkte und Dienstleistungen für unsere Kunden.**

## 2.9 Schutz geistigen Eigentums

Der Schutz geistigen Eigentums ist für uns von wesentlicher geschäftspolitischer Bedeutung.

Als geschütztes geistiges Eigentum werden, unabhängig von ihrem kommerziellen Wert, alle Produkte geistiger Arbeit bezeichnet. Geistiges Eigentum ist durch Gesetze oder als Geschäftsgeheimnis geschützt.

Als Verletzung geschützten geistigen Eigentums gelten z.B. die Verbreitung oder Ausstellung von urheberrechtlich geschützten Werken ohne entsprechende Erlaubnis und die unerlaubte Vervielfältigung bzw. Verbreitung von Kopien geschützten geistigen Eigentums.

**Wir respektieren und schützen geistiges Eigentum jeglicher Art.**

## 2.10 Datenschutz

Bei der Erhebung, Speicherung, Verarbeitung oder Übertragung personenbezogener Daten (z. B. Name, Adresse, Telefonnummer, Geburtsdatum, Informationen über den Gesundheitszustand) von Mitarbeitenden, Kunden oder anderen Dritten achten wir auf größte Sorgfalt und strenge Vertraulichkeit sowie die Einhaltung geltender Gesetze und Regeln.

Mitarbeitende, die mit personenbezogenen Daten umgehen, erhalten Beratung und Unterstützung durch den Datenschutzkoordinator sowie durch den Datenschutzbeauftragten.





**Wir beachten die geltenden Gesetze und Regeln, wenn wir personenbezogene Daten und Informationen erheben, speichern, verarbeiten oder übertragen.**

### **2.11 Finanzielle Integrität**

Geschäftstransaktionen und Unterlagen unseres Unternehmens müssen korrekt und ordnungsgemäß sein. Wir erfassen und dokumentieren alle Geschäftsvorgänge, Vermögenswerte und Verbindlichkeiten in Übereinstimmung mit den Regeln zur Finanzberichterstattung der Runden Group und gesetzlichen Anforderungen.

Um die ordnungsgemäße Dokumentation und Aufbewahrung von Unterlagen sicherzustellen, sind

höchste Genauigkeit und Vollständigkeit sowie Verantwortungsbewusstsein bei allen Geschäftsabläufen unverzichtbar.

Für die Finanzbuchhaltung relevante Dokumente dürfen nicht bewusst mit falschen oder irreführenden Einträgen versehen werden. Wir halten steuerliche Vorschriften ein und erfüllen unsere steuerlichen Pflichten. Bei Fragen wenden wir uns an unseren Wirtschaftsprüfer.

**Wir führen unsere Geschäfte, die Aufbewahrung von Unterlagen sowie die Finanzberichterstattung ordnungsgemäß und transparent aus.**

### **2.12 Insiderhandel**

Es ist gesetzlich verboten, Insiderinformationen beim Handel mit Wertpapieren oder anderen handelbaren Finanzinstrumenten zu verwenden sowie Insiderinformationen an andere für ebensolche Zwecke mitzuteilen.

Insiderinformationen sind Informationen über öffentlich nicht bekannte Umstände, die im Falle ihres öffentlichen Bekanntwerdens den Preis von Wertpapieren oder ähnlichen Finanzinstrumenten, oder deren Markt, erheblich beeinflussen können.

Die Reichweite der Vorschriften zum Insiderhandel variiert von Land zu Land. Mitarbeitende, die mit solchen Sachlagen konfrontiert werden, sollten Rat und Unterstützung bei unserem Rechtsbeistand einholen.

**Wir halten uns an Gesetze zum Insiderhandel sowie an die rechtlichen Vorgaben und Richtlinien zum Umgang mit Insiderinformationen über unser und andere Unternehmen.**

### **2.13 Angaben über Produkte und Dienstleistungen**

Wir machen in Bezug auf unsere Produkte und Dienstleistungen stets wahrheitsgetreue Angaben.

Durch falsche Angaben und irreführende Informationen über Produkte und Dienstleistungen kann sowohl unseren Kunden als auch unserer Reputation Schaden zugefügt werden. Dies widerspricht unseren Grundsätzen und ist unzulässig.

Wir machen im Marketing und in der Werbung über unsere Produkte und Dienstleistungen keine vorsätzlich irreführenden oder unwahren Angaben.





## 2.14 Nutzung und Sicherheit von IT-Systemen

Im Geschäftsalltag werden regelmäßig IT-Systeme genutzt und Daten verarbeitet. Hierbei sind geeignete Sicherheitsvorkehrungen erforderlich, die den Schutz geistigen Eigentums und persönlicher Daten gewährleisten. Die Missachtung notwendiger Sicherheitsmaßnahmen kann schwerwiegende Folgen haben, wie Datenverlust, Diebstahl oder Verletzung des Urheberrechts.

Da sich digitale Informationen schnell verbreiten und ohne Weiteres vervielfältigen lassen und praktisch unzerstörbar sind, achten wir sorgfältig auf den Inhalt von E-Mails, Anhängen, heruntergeladenen Dateien und gespeicherten Sprachmitteilungen.

**Wir verpflichten uns, die vom Unternehmen bereitgestellten IT-Systeme zur Erfüllung geschäftlicher Aufgaben zu nutzen und nicht für persönliche Zwecke, die unangemessen oder unzulässig sind.**

**Wir nutzen die IT-Systeme, die uns von unserem Unternehmen zur Verfügung gestellt werden, zur Erfüllung unserer Aufgaben und tragen zum Schutz dieser Systeme und Geräte vor internem und externem Missbrauch bei.**

## 2.15 Vertraulichkeit und Kommunikation

Vertrauliche Informationen sind nicht öffentliche Informationen, die nur für einen eingeschränkten Personenkreis bestimmt sind und nicht zur internen Verbreitung oder externen Veröffentlichung. Dazu gehören unter anderem Unterlagen, Berichte, Verträge,

Finanzdaten, Personalinformationen, Untersuchungen, Rechtsstreitigkeiten, Gerichtsakten, kreative Werke, geistiges Eigentum und Geschäfts- und Produktpläne.

Das Besprechen vertraulicher Informationen in der Öffentlichkeit oder die unbefugte Weitergabe von Informationen über das Unternehmen oder dessen Kunden an Dritte stellen eine Verletzung der Vertraulichkeitsverpflichtung dar und können z. B. Rechtsverstöße begründen.

Insbesondere Mitarbeitende, die über Zugang zu besonders vertraulichen Informationen verfügen, sind dazu verpflichtet, auf strikte Vertraulichkeit auch intern zu achten.

Bei der Nutzung von sozialen Medien sind wir uns unserer Verantwortung für die Reputation des Unternehmens bewusst, geben keine vertraulichen oder sensiblen Informationen weiter und respektieren die Privatsphäre anderer Runden Group-Mitarbeitenden sowie unserer Geschäftspartner.

Runden Group-Mitarbeitende werden unter der Berücksichtigung von Vertraulichkeiten umfassend, transparent und aktuell über ihr Unternehmen informiert.

Wir schützen vertrauliche Informationen vor unbefugter Weitergabe und Missbrauch und schützen die Reputation unseres Unternehmens in unseren öffentlichen Stellungnahmen.



### 3. LEITFADEN ZUR ENTSCHEIDUNGS- FINDUNG

Sollten Sie im Einzelfall einmal unsicher sein, ob eine Entscheidung im Einklang mit den Anforderungen des Code of Conduct steht, überprüfen Sie sie anhand der folgenden Fragen.

Wenn Sie jede dieser Fragen mit „JA“ beantworten können, ist Ihre Entscheidung vermutlich vertretbar. Verbleiben im Hinblick auf eine dieser Fragen Zweifel, so wenden Sie sich an eine der im nächsten Abschnitt genannten Kontaktpersonen.

- **Könnte ich meine Entscheidung problemlos auch gegenüber Dritten vertreten?**
- **Habe ich alle aus meiner Sicht relevanten Belange berücksichtigt und diese angemessen abgewogen?**
- **Kann ich davon ausgehen, mich mit meiner Entscheidung im Rahmen der gesetzlichen und internen Vorgaben zu bewegen?**
- **Kann ich die Entscheidung gut mit dem eigenen Gewissen vereinbaren?**
- **Kann ich die Entscheidung im besten Interesse des Unternehmens und frei von konkurrierenden, eigenen Interessen fällen?**



# 4. BEDENKEN ANSPRECHEN UND VERSTÖSSE MELDEN

Bedenken über das Verhalten am Arbeitsplatz können häufig im konstruktiven Dialog unter den Betroffenen oder mit Kontaktpersonen vor Ort gelöst werden.

Doch bei bestimmten Themen – insbesondere solchen, die illegale Geschäftspraktiken betreffen – kann es besser sein, diese außerhalb des lokalen Arbeitsumfelds vertraulich anzusprechen.

Mitarbeitende, die in gutem Glauben ein tatsächliches oder vermutetes Fehlverhalten ansprechen, dürfen deswegen keine Nachteile erfahren (siehe Ziffer 1.2 „Offene Aussprache“).

Bei der Bearbeitung von Hinweisen werden die Rechte aller Betroffenen gewahrt und bei der Entscheidung über Disziplinarmaßnahmen auf Fairness, Angemessenheit, Vertraulichkeit und ein transparentes Verfahren geachtet.

Die folgenden Anlaufstellen stehen sowohl Mitarbeitenden als auch Dritten zur Verfügung.

## 4.1 Kontaktpersonen in Ihrem lokalen Arbeitsumfeld

Sie können sich an Personen in Ihrem lokalen Arbeitsumfeld wenden, um Fragen zu diesem Verhaltenskodex zu stellen oder Verstöße gegen den Verhaltenskodex oder Compliance-Richtlinien zu melden.

Dies sind z. B.:

- Ihre Vorgesetzten (Verantwortliche 1 + 2 in jeder Abteilung)
- Ihre Standortleitung
- Ihre Geschäftsleitung

## 4.2 Kontaktpersonen in der Runden Group

Wenn Sie Ihre Bedenken nicht lokal ansprechen wollen oder Sie dort keine angemessene Unterstützung finden, dann können Sie Kontakt mit folgenden Abteilungen in der Runden Group aufnehmen. Dort wird Ihr Anliegen unter dem Gebot der Vertraulichkeit und der Einhaltung aller anwendbaren datenschutzrechtlichen Vorgaben bearbeitet.

Allen Hinweisen auf mögliche Compliance-Verstöße wird nachgegangen.

### Anneka Reimers

Personalabteilung  
+49 (0)151-16241780

a.reimers@Runden Group.eu

### Dirk Lemke

Chief Compliance Officer  
+49 (0)173-2080061

d.lemke@Runden Group.eu

### Lisa Runden

Geschäftsleitung  
+49 (0)5492-5574-226

l.runden@Runden Group.eu



Runden<sup>®</sup>  
Group