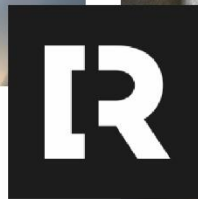
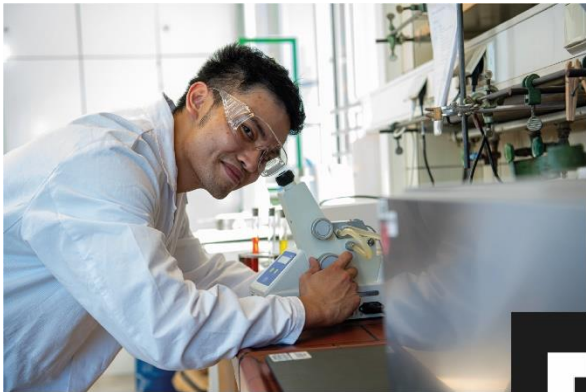


Verhaltenskodex

Our commitment to compliance



Verhaltenskodex

Inhaltsverzeichnis

• VORWORT	2
• UNSERE GRUNDWERTE	3
• INTERNATIONAL ANERKANNTE STANDARDS	3
• ZWECK UND GELTUNGSBEREICH DIESES VERHALTENSKODEXES	4
• MENSCH UND SICHERHEIT	4
1. UMWELT, GESUNDHEIT UND SICHERHEIT	4
2. FAIRE BESCHÄFTIGUNG UND DIVERSITÄT	5
• ORGANISATION	5
3. ZUVERLÄSSIGE BERICHTERSTATTUNG	5
4. INTERESSENKONFLIKTE	6
5. KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG	6
6. GELDWÄSCHE	7
• MARKTVERHALTEN	7
7. FAIRER WETTBEWERB	7
8. INTERNATIONALE HANDELSPRAKTIKEN	8
• SCHUTZ VON INFORMATIONEN UND VERMÖGENSWERTEN, PERSONENBEZOGENE DATEN	8
9. INFORMATIONEN UND VERMÖGENSWERTE	8
10. PERSONENBEZOGENE DATEN	9
• AUßENAUFTRITT RÖHM	9
• BERATUNG	9
• MELDUNG POTENZIELLER VERSTÖßE	10
• ÄNDERUNGSINDEX	10

• VORWORT

Liebe Kolleg:innen von Röhm,

unser Ziel ist klar: Wir werden der führende Methacrylat-Verbund. Dieses Ziel erreichen wir dank Ihrer Kompetenzen und Erfahrung. Als führender Partner in Qualität und Zuverlässigkeit gestalten wir gemeinsam mit unseren Geschäftspartnern die Zukunft der Methacrylatmärkte.

Unser Verhaltenskodex gibt den Rahmen vor, in dem wir tätig sind. Er legt fundamentale Prinzipien und Grundregeln fest, die uns helfen, unsere Grundwerte mit größter Integrität in die Praxis umzusetzen: Creativity, Openness, Responsibility, Entrepreneurship.

Die Integrität unseres Unternehmens ist eine der Grundlagen für unseren Geschäftserfolg. Ein wesentlicher Bestandteil von Integrität ist Compliance, d.h. die strikte Einhaltung aller geltenden Gesetze, Regeln und Vorschriften. Eine gute Compliance-Kultur ist ein Wettbewerbsvorteil für Röhm bei unserer globalen Geschäftstätigkeit.

In einem herausfordernden und sich ständig ändernden Geschäftsumfeld benötigen wir zuverlässige Leitlinien. Diese sind in diesem Verhaltenskodex von Röhm festgelegt. Die hierin beschriebenen Grundsätze und Regeln gelten für alle Mitarbeitenden von Röhm, unabhängig davon, in welchem Land sie arbeiten oder welche Tätigkeit sie ausüben.

Wir bitten Sie, unseren Verhaltenskodex sorgfältig zu lesen, zu verinnerlichen und ihn jederzeit einzuhalten. Bitte zögern Sie nicht zu fragen, wenn Sie sich nicht sicher sind, was die Grundsätze und Regeln für Ihre Arbeit bedeuten.

Durch einen vorbildlichen Umgang mit unseren Werten und Regeln können wir alle zum nachhaltigen Erfolg und zur Wertsteigerung von Röhm beitragen.

Wir bedanken uns für Ihre Unterstützung.



Dr. Hans Bohnen
CEO



Dr. Hans-Peter Hauck
COO



Martin Krämer
CFO & CHRO (Arbeitsdirektor)



Jack Chenault
Regional President Americas



Benjamin Ling
Regional President Asia

- **UNSERE GRUNDWERTE**

Creativity/Kreativität

Wir fördern kreative und unkonventionelle Ansätze, arbeiten agil und schnell und bleiben neugierig.

Openness/Offenheit

Wir machen uns eine offene und wertschätzende Kultur zu eigen, aufbauend auf ehrlichem, konstruktivem Feedback und gegenseitigem Vertrauen.

Responsibility/Verantwortung

Wir handeln verantwortungsvoll und mit Rücksicht auf die Belange unserer Mitarbeitenden, der Gesellschaft und einer nachhaltigen Entwicklung. Wir behandeln andere fair und achten auf Chancengleichheit.

Entrepreneurship/Unternehmertum

Der nachhaltige Geschäftserfolg hat oberste Priorität. Daher fördern wir eine ebenso mutige wie umsichtige Übernahme von Verantwortung sowie rasche Entscheidungsfindung.

- **INTERNATIONAL ANERKANNTE STANDARDS**

Als globales Unternehmen bekennt sich Röhm insbesondere zu den Grundsätzen der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und den zehn Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen sowie die Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit.

Röhm hat in Erfüllung dieses Bekenntnisses eine menschenrechtliche Grundsatzerklärung veröffentlicht und ist der Global Compact Initiative der Vereinten Nationen beigetreten.

• ZWECK UND GELTUNGSBEREICH DIESES VERHALTENSKODEXES

Dieser Verhaltenskodex soll unsere Entscheidungsfindung leiten und uns helfen, geschäftliche Situationen professionell und unter Einhaltung aller geltenden Gesetze, Regeln und Vorschriften zu handhaben.

Dieser Verhaltenskodex gilt für alle Mitarbeitenden der Röhm Holding GmbH und ihrer Tochtergesellschaften weltweit ("**Röhm**").

Von uns wird erwartet, dass wir diesen Verhaltenskodex jederzeit einhalten, während wir als Mitarbeitende von Röhm tätig sind, einschließlich der dienstlichen Nutzung von sozialen Medien und jeder anderen dienstlichen Online-Aktivität.

Letztendlich ist jede:r von uns dafür verantwortlich, dass wir die in diesem Verhaltenskodex festgelegten Grundsätze und Regeln nach ihrem Wortlaut und ihrem Sinn und Zweck einhalten. Wir halten alle geltenden Gesetze und Vorschriften ein und machen uns mit unseren internen Regeln und Verfahren vertraut. Ein Verstoß gegen diesen Verhaltenskodex wird nicht toleriert und es werden Abhilfemaßnahmen ergriffen. Diese Abhilfemaßnahmen können die Beendigung des Arbeitsverhältnisses und die Berichterstattung an die zuständigen Behörden umfassen.

Wenn ich in einer Führungsposition bin, dann gebe ich mit meinen Worten und Taten ein Beispiel für die Werte von Röhm. Ich bin dafür verantwortlich, dass die Regeln und Standards im Geschäftsumfeld bekannt sind und eingehalten werden und meine Teammitglieder über die Bedeutung des richtigen Verhaltens sowie die Folgen von regelwidrigem Verhalten informiert sind.

Für unsere Auftragnehmer:innen und Lieferant:innen gilt der Lieferanten-Verhaltenskodex von Röhm.

• MENSCH UND SICHERHEIT

1. UMWELT, GESUNDHEIT UND SICHERHEIT

Bei Röhm legen wir größten Wert auf Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsaspekte (Environment, Health, Safety - EHS). Wir verpflichten uns zur Sicherheit auf allen Ebenen und wollen das Ziel „Null Schaden“ erreichen. Dies ist ein wesentliches Element, um der führende Methacrylat-Verbund zu werden.

Unser Business Management System bildet die Grundlage für unsere kontinuierliche Verbesserung und operative Exzellenz und wird weltweit angewandt. Unsere EHS-Praktiken haben folgende Ziele:

- Sorge um die Gesundheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden.
- Möglichst aktive Beteiligung aller Mitarbeitenden, um eine kontinuierliche Verbesserung unserer EHS-Kultur zu fördern.
- Schutz unserer Mitarbeitenden, Auftragnehmer:innen und Besucher:innen durch die Bereitstellung einer sicheren Arbeitsumgebung.
- Schutz unserer Mitarbeitenden und Produktionsanlagen durch effektives Prozesssicherheitsmanagement und individuelle Sicherheitsmaßnahmen.
- Schutz der Umwelt und der Gesellschaft und Verringerung unseres ökologischen Fußabdrucks.
- Entwicklung nachhaltiger Produkte und Bereitstellung von Anleitungen für die sichere und verantwortungsvolle Nutzung aller Produkte.
- Schutz unserer Vermögenswerte, um Geschäftskontinuität und Sicherheit zu gewährleisten.
- Verfolgung einer aktiven und transparenten Informationspolitik gegenüber allen Interessengruppen, einschließlich der umliegenden Gemeinden und der Behörden.

- Erfüllung aller regulatorischen Anforderungen.

Wir erledigen unsere Arbeit auf sichere und umweltverantwortliche Weise unter Einhaltung aller geltenden Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsgesetze und der damit verbundenen Unternehmensstandards und -richtlinien.

Die Leben rettenden Regeln und die grundlegenden Sicherheitsregeln von Röhm bilden die Grundlage für die Sicherheit unserer Aktivitäten und den Schutz aller Menschen vor ernsthaften Gefahren sowie potenziellen Unfällen und Verletzungen. Sie definieren die allgemeinen Vorgaben für den Umgang mit den wichtigsten Risiken und dienen gleichzeitig der allgemeinen Unfallverhütung. Diese Regeln gelten für alle Personen, die für und mit Röhm arbeiten oder einen Standort von Röhm besuchen.

SICHERHEIT STEHT FÜR UNS IMMER AN ERSTER STELLE

2. FAIRE BESCHÄFTIGUNG UND DIVERSITÄT

Alle unsere Werte sind an den Menschen orientiert und wir streben einen professionellen Umgang auf Basis von Fairness, Respekt und Würde an. Wir setzen uns weltweit für faire Beschäftigungspraktiken ein und bieten allen Mitarbeitenden die gleichen Chancen.

Diese Grundsätze gelten nicht nur für faire und objektive Einstellungspraktiken, sondern für alle Aspekte des Arbeitsverhältnisses.

Wir sind davon überzeugt, dass die Diversität unserer Belegschaft ein Gewinn ist. Diversität bedeutet, eine Belegschaft zu haben, die unterschiedliche Kulturen, Nationalitäten, Geschlechter, Generationen, ethnische Gruppen, Fähigkeiten, soziale Hintergründe, religiöse Überzeugungen und all die anderen Unterschiede widerspiegelt, die jede:n von uns zu einem einzigartigen Individuum machen.

Unser Ziel ist es, integrativ zu sein, d.h. ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem jede:r die Möglichkeit hat, sich voll und ganz an der Gestaltung unseres Unternehmens zu beteiligen. Deshalb lehnen wir jede Form von Diskriminierung, Belästigung oder Gewalt ab.

Wir halten uns an alle Gesetze und Standards für Arbeit und Beschäftigung in den Ländern, in denen wir tätig sind, einschließlich aller Gesetze in Bezug auf Kinderarbeit, Zwangsarbeit und Menschenhandel.

Wir setzen uns für die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf betriebliche Mitbestimmung ein.

WIR STEHEN EIN FÜR VERSCHIEDENHEIT, INKLUSION, RESPEKT UND FAIRNESS

• ORGANISATION

3. ZUVERLÄSSIGE BERICHTERSTATTUNG

Als Unternehmen sind wir zu einer sorgfältigen, zeitnahen und umfassenden Berichterstattung und Offenlegung von Finanzinformationen verpflichtet. Wir stellen sicher, dass unsere Bücher und Aufzeichnungen alle geschäftlichen Transaktionen und Ausgaben korrekt wiedergeben, vollständig und genau sind und in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen sowie den Richtlinien und Verfahren von Röhm für Buchhaltung und Berichterstattung erstellt werden. Die Führung detaillierter und präziser Bücher und Aufzeichnungen ist für unser Unternehmen von entscheidender Bedeutung, da sie unsere Entscheidungsfindung leiten und für die

Erfüllung unserer Verpflichtung zur vollständigen und transparenten Offenlegung gegenüber unseren Stakeholdern von wesentlicher Bedeutung sind.

"Bücher und Aufzeichnungen" – sowohl in elektronischer als auch in Papierform – umfassen alle Daten, Bescheinigungen und andere schriftliche Materialien, die für die Finanzberichterstattung und Offenlegung bereitgestellt werden, sowie Dokumente, die für andere Aufzeichnungszwecke gesammelt werden, einschließlich der Spesenabrechnungen.

WIR FÜHREN UNSERE BÜCHER UND AUFZEICHNUNGEN KORREKT UND VOLLSTÄNDIG

4. INTERESSENKONFLIKTE

Ein Interessenkonflikt besteht dann, wenn unser Eigeninteresse mit den Geschäftsinteressen des Unternehmens konkurriert – sei es in der Realität oder wenn Beobachter:innen dies vernünftigerweise annehmen könnten. Wir stellen sicher, dass wir stets im besten Interesse von Röhm handeln und Situationen vermeiden, in denen unsere eigenen finanziellen, sozialen, politischen oder sonstigen persönlichen Interessen mit den Geschäftsinteressen von Röhm in Konflikt geraten oder geraten könnten.

Besondere Aufmerksamkeit widmen wir folgenden Aktivitäten, die einen Interessenkonflikt darstellen oder als solcher wahrgenommen werden könnten:

- Die Einstellung von Familienmitgliedern von Mitarbeitenden ist erlaubt, sofern die Personen unabhängig beurteilt und als am besten für die Rolle qualifiziert eingestuft wurden. Eine direkte Berichterstattung zwischen Familienmitgliedern innerhalb des Unternehmens ist zu vermeiden.
- Sofern Mitarbeitende eine zweite Anstellung in einem anderen Unternehmen oder eine Leitungsposition in einer anderen Organisation in Betracht ziehen, müssen sie eine solche Beziehung vor Aufnahme ihrer Führungskraft und HR schriftlich anzeigen.
- Sofern Mitarbeitende eine wesentliche finanzielle Beteiligung an einem Unternehmen halten, die einen Interessenkonflikt darstellen kann (z. B. an Lieferant:innen), müssen sie diese Beteiligung ihrer Führungskraft und HR schriftlich anzeigen.
- Die Auswahl von Auftragnehmer:innen und Lieferant:innen und die Freigabe ihrer Angebote oder Rechnungen sind Tätigkeiten, bei denen wir besondere Sorgfalt walten lassen und alle internen Verfahren befolgen müssen.
- Partner:innen oder Verwandte von Mitarbeitenden oder andere Personen in einer engen Beziehung zu Mitarbeitenden, die in einer Organisation arbeiten oder mit einer Organisation verbunden sind, die mit Röhm Geschäfte macht oder mit Röhm konkurriert. In diesen Situationen müssen Mitarbeitende einen möglichen Interessenkonflikt ihrer Führungskraft gegenüber offenlegen.

WIR BEUGEN INTERESSENKONFLIKTEN DURCH OFFENLEGUNG VOR

5. KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG

Bestechung widerspricht unseren Werten und ist verboten. Dementsprechend bieten, versprechen, gewähren oder genehmigen wir niemals – direkt noch indirekt über Dritte – Kund:innen, Lieferant:innen oder anderen Dritten Geld oder etwas von Wert, um Entscheidungen zu beeinflussen oder ein Ergebnis oder einen unzulässigen Vorteil zu erzielen. Dies gilt auch in umgekehrter Richtung, so dass keine Person, die für oder im Namen von Röhm handelt, etwas von Wert mit der Absicht annehmen oder akzeptieren darf, um einen unzulässigen Vorteil zu erlangen.

Beschleunigungs-Zahlungen – Zahlungen zur Herbeiführung oder zur Sicherung routinemäßiger Regierungsmaßnahmen, auf die man Anspruch hat – gelten als unzulässige Vorteilsgewährung und sind verboten.

Wir interagieren regelmäßig – direkt oder indirekt – mit Amtsträger:innen auf der ganzen Welt. Der Begriff "Amtsträger:innen" ist weit gefasst und umfasst beispielsweise Mitarbeitende von Regulierungs- und Verwaltungsbehörden auf Bundes-, Landes- oder kommunaler Ebene, Mitarbeitende von Unternehmen, die sich im Besitz oder teilweise im Besitz öffentlicher Einrichtungen befinden, Mitarbeitende internationaler Organisationen, Politiker:innen sowie politische Parteien und deren Vertreter:innen. Viele Rechtsordnungen wenden strenge Regeln beim Umgang mit solchen öffentlichen Bediensteten an, wie z.B. das Verbot, etwas von Wert zu geben. Daher müssen wir im Umgang mit Amtsträger:innen besonders vorsichtig sein und sicherstellen, dass wir stets die geltenden Gesetze und unsere eigenen internen Standards einhalten.

Alle Spenden- und Sponsoringaktivitäten müssen mit den Werten von Röhm in Einklang stehen und werden in Übereinstimmung mit unseren Anforderungen an die Korruptionsbekämpfung durchgeführt.

WIR BEKÄMPFEN KORRUPTION UND VERMEIDEN JEDEN ANSCHEIN KORRUPTEN VERHALTENS

6. GELDWÄSCHE

Geldwäsche ist eine Methode, bei der Geld, das durch ungesetzliche Aktivitäten (z.B. Drogenhandel, Schmuggel, Korruption) erlangt wurde, über den legalen Finanz- und Geschäftsweg getarnt wird, um die Herkunft des Geldes zu verschleiern. Wenn wir eine Beziehung mit Kund:innen eingehen, müssen wir auf Warnsignale achten, die auf mögliche Geldwäscheaktivitäten hinweisen können.

Wir werden alle anwendbaren Anti-Geldwäsche-Gesetze einhalten und sorgfältig handeln, um zu verhindern, dass Röhm in Geldwäsche oder andere kriminelle Aktivitäten verwickelt oder dafür benutzt wird.

WIR BEKÄMPFEN GELDWÄSCHE

• MARKTVERHALTEN

7. FAIRER WETTBEWERB

Wir glauben an die Vorteile und Prinzipien des Wettbewerbs. Freie Märkte ermöglichen wirtschaftlichen Wohlstand und tragen zum sozialen Wohlergehen bei, aber funktionieren nur dann richtig, wenn die Grundsätze des fairen Wettbewerbs respektiert und eingehalten werden. Auf Basis von Qualität und Preis unserer innovativen Produkte und Dienstleistungen konkurrieren wir fair um Geschäftsabschlüsse.

Wir beteiligen uns nicht an Aktivitäten, die vernünftigerweise als wettbewerbswidrig, missbräuchlich oder unlauter ausgelegt werden könnten, z.B.:

- Austausch von Geschäftsdaten mit Wettbewerber:innen (z.B. Preise, Kund:innen, Produktionskapazitäten, Gewinne).
- Aufteilung von Märkten, Kund:innen oder Produktionsprogrammen mit Wettbewerber:innen.
- Horizontale Preisabsprachen.

- Angebotsabsprachen (z.B. Einreichen von fiktiven Angeboten auf Ausschreibungen).

Um sicherzustellen, dass die Marktteilnehmenden diese Prinzipien des fairen Wettbewerbs respektieren, haben viele Rechtsordnungen Gesetze eingeführt, die wettbewerbswidrige Praktiken verbieten. Wir halten uns zu jeder Zeit und in allen Rechtsordnungen strikt an die Kartell- und Wettbewerbsgesetze.

WIR BETREIBEN FAIREN WETTBEWERB UND BEACHTEN DIE WETTBEWERBSREGELN

8. INTERNATIONALE HANDELSPRAKTIKEN

Wirtschaftssanktionen und -beschränkungen können auf Geschäfte mit bestimmten Ländern, Einrichtungen, Einzelpersonen, Wirtschaftssektoren oder auf die Kontrolle des Handels mit Endkund:innen abzielen. Der internationale Charakter unseres Geschäfts bedeutet, dass wir in allen Ländern, in denen wir tätig sind, die Gesetze und Vorschriften für den Handel mit Waren, Dienstleistungen und Technologien vollständig einhalten müssen. Dazu gehört auch die Einhaltung anwendbarer Boykott-Gesetze und -Vorschriften.

WIR BEACHTEN ALLE ANWENDBAREN HANDELSBESCHRÄNKUNGEN

• SCHUTZ VON INFORMATIONEN UND VERMÖGENSWERTEN, PERSONENBEZOGENE DATEN

9. INFORMATIONEN UND VERMÖGENSWERTE

Uns sind die Vermögenswerte von Röhm anvertraut, damit wir unsere Arbeit effektiv durchführen können. Diese Vermögenswerte bestehen aus materiellen Gütern von wirtschaftlichem Wert, wie Geräten, Werkzeugen, Materialien, Verbrauchsmaterialien, Büroausstattungen und IT-Anwendungen und -Systeme, sowie aus immateriellen Vermögenswerten, wie z.B. unternehmenseigenen Informationen, Kund:innen-Goodwill und die Arbeitszeit unserer Mitarbeitenden.

Wir haben die Pflicht, das Vermögen von Röhm vor jeder unsachgemäßen Verwendung zu schützen und es vor unberechtigtem Zugriff, Manipulation, Diebstahl, Missbrauch und Verschwendung zu bewahren. Jeder von uns spielt eine wichtige Rolle bei der Abwehr von Cyberangriffen. Deshalb beteiligen wir uns alle aktiv an den Bemühungen von Röhm zur Stärkung der Cybersicherheit.

Bei Röhm gewinnen und produzieren wir Informationen, die für unseren Geschäftserfolg entscheidend sind. Geistiges Eigentum besteht aus geistigen Eigentumsrechten, Know-how und urheberrechtlich geschützten Informationen. Wir schützen und sichern unsere vertraulichen Informationen (in welcher Form auch immer: Papier, Elektronik, Produktmuster usw.) und dürfen sie nicht ohne einen legitimen geschäftlichen Grund weitergeben. Wir müssen vorsichtig sein, wenn wir über vertrauliche Informationen sprechen, und wir dürfen solche Informationen nur dann mit anderen teilen, wenn diese ein echtes geschäftliches Bedürfnis haben, und im Fall von externen Empfänger:innen nur unter dem Schutz einer entsprechenden Geheimhaltungsvereinbarung. Eine unbefugte Offenlegung könnte den Wert solcher Informationen für Röhm zerstören und unsere Wettbewerbsposition erheblich schwächen und ist daher verboten.

Zu den zu schützenden Informationen gehören Geschäftsgeheimnisse sowie andere technische, finanzielle oder geschäftliche Informationen, die Röhm entweder vertraulich behandeln möchte oder zu deren Geheimhaltung Röhm verpflichtet ist. Solche Informationen

können Forschungsergebnisse, Produktzusammensetzungen, Herstellungsprozesse, Kosten, Marketingstrategien, Finanzbudgets und langfristige Pläne umfassen.

Wir sind auch verpflichtet, die gültigen Rechte am geistigen Eigentum Dritter zu respektieren. Da Röhm möglicherweise vertrauliche Informationen erhält oder geistiges Eigentum von anderen Unternehmen lizenziert, müssen wir auch sicherstellen, dass diese gemäß den Vereinbarungen geschützt werden, die Röhm das Recht auf Zugang und Nutzung der vertraulichen Informationen oder des geistigen Eigentums einräumen.

Ebenso haben Mitarbeitende unserer Wettbewerber:innen Vertraulichkeitsverpflichtungen gegenüber ihren Arbeitgeber:innen, die über die Dauer des Arbeitsverhältnisses hinausgehen können. Wir werden solche Mitarbeitende nicht dazu verleiten, ihre Vertraulichkeitsverpflichtungen zu verletzen.

WIR SCHÜTZEN DIE INFORMATIONEN UND VERMÖGENSWERTE VON RÖHM UND BEACHTEN DIE RECHTE DRITTER

10. PERSONENBEZOGENE DATEN

Röhm verpflichtet sich, die Privatsphäre der Mitarbeitenden und aller anderen Personen zu respektieren. Wir halten uns bei der Verarbeitung personenbezogener Daten unserer Mitarbeitenden und anderer Personen an das Gesetz und die Datenschutzpolitik von Röhm und ergreifen geeignete Maßnahmen, um sicherzustellen, dass diese Daten sicher geschützt und aufbewahrt werden. Wir dürfen Daten, die sich auf Personen beziehen oder beziehen könnten, nur in Übereinstimmung mit den Grundsätzen der Rechtmäßigkeit, Transparenz und Verhältnismäßigkeit sammeln, verwenden und verarbeiten.

WIR BEACHTEN DIE PRIVATSPHÄRE UND DIE DATENSCHUTZREGELN

• AUßENAUFTRITT RÖHM

Wir müssen von Fall zu Fall sorgfältig abwägen, ob wir berechtigt sind, in unserem Verantwortungsbereich selbst eine Entscheidung zu treffen, oder ob es erforderlich ist, andere Mitarbeitende einzubeziehen. Wir werden uns von den Röhm Richtlinien leiten lassen, die festlegen können, dass mindestens zwei befugte Mitarbeitende in den Entscheidungs- und/oder Unterschriftenprozess einbezogen werden müssen (Vier-Augen-Prinzip).

Externe Kommunikation über jegliche Art von Medien muss den Werten von Röhm entsprechen und bleibt Mitarbeitenden vorbehalten, die berechtigt sind, für das Unternehmen Stellung zu nehmen. Wenn wir als Privatpersonen in den sozialen Medien über Röhm sprechen, prägen wir das öffentliche Bild des Unternehmens. Es ist wichtig, dies zu berücksichtigen und deshalb die vom Unternehmen aufgestellten Regeln zu befolgen

• BERATUNG

Es ist nicht möglich, jede vorstellbare ethische Problematik zu beschreiben, mit der wir konfrontiert werden könnten. Die Richtlinien und Verfahren von Röhm, die diesen Verhaltenskodex ergänzen, bieten zwar spezifischere Orientierungshilfen, aber es könnten noch Fragen offen sein und Bedarf an weiterer Beratung bestehen. In diesem Fall sollte man sich an die jeweilige Führungskraft wenden. Wenn es eine spezifische Frage außerhalb des unmittelbaren Arbeitsumfelds gibt, sollte die Abteilung Legal & Compliance, HR, Finanzen oder EHSQ, der Chief Information Security Officer (CISO) oder der Datenschutzbeauftragte von Röhm kontaktiert werden.

• MELDUNG POTENZIELLER VERSTÖßE

Wenn wir etwas sehen, das wir für nicht richtig halten, wird von uns erwartet, dass wir uns äußern. Jede:r von uns ist verpflichtet, bekannte oder vermutete Verstöße gegen Gesetze, Regeln oder Vorschriften oder gegen diesen Verhaltenskodex nach Treu und Glauben zu melden, und zwar über einen der folgenden Kanäle: unsere Führungskräfte, Legal & Compliance, HR, Finanzen, EHSQ, den CISO oder den Datenschutzbeauftragten.

Jedes Anliegen kann vertraulich über das im Intranet oder auf der Homepage von Röhm veröffentlichte Hinweissystem übermittelt werden.

• ÄNDERUNGSINDEX

Revision	Prüfer/Freigeber	Änderungen	Datum
1.1	Kerkhoff/Beck	Redaktionelle Änderungen (Deckblatt, S. 2, Ziffer 8)	01.04.2021
2.0	Kerkhoff/Beck	Redaktionelle/geringfügige Änderungen im gesamten Dokument	16.07.2024