

Verhaltensregeln
für Mitarbeitende
der RENOLIT
Gruppe weltweit



RENOLIT Gruppe: Unser Verhaltenskodex



Rely on it.

Inhaltsverzeichnis

Auf gute Zusammenarbeit!	3	5 Umgang mit Mitarbeitern und Kollegen	9
1 Geltungsbereich	4	5.1 Grundlagen der Zusammenarbeit	
2 Gesetze und Vorschriften	4	5.2 Rechte und Verantwortung des Mitarbeiters	
3 Geschäftsverhalten und Ruf des Unternehmens	4	5.3 Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter	
4 Umgang mit Dritten	5	5.4 Besondere Verantwortung der Führungskraft	
4.1 Geschäftspartner, Behörden und Verbraucher		5.5 Lohn und Arbeitszeit	
4.2 Wettbewerbs- und Kartellrecht		6 Nachhaltigkeit und Umweltschutz	11
4.3 Geschäftsgeheimnisse		6.1 Nachhaltiges Handeln	
4.4 Anbieten und Annahme von Vorteilen, Zuwendungen und Geschenken		6.2 Umgang mit Chemikalien	
4.5 Umgang mit Spenden und Sponsoring		6.3 Gefährlicher und nicht-gefährlicher Abfall	
4.6 Geldwäsche		6.4 Brandschutz	
4.7 Embargo- und Exportkontrolle		7 Umgang mit Firmeneigentum	13
4.8 Vermeidung von Interessenkonflikten		7.1 Software, E-Mail, Internet	
		7.2 Nutzung von Firmeneigentum	
		7.3 Betrug, Diebstahl und Unterschlagung	
		7.4 Umgang mit Informationen	
		7.5 Umgang mit bestehenden Betriebsvereinbarungen	
		8 Ombudsstelle	15

Hinweise:

Aus Gründen der Lesbarkeit verwenden wir grundsätzlich die männliche Form. Dies stellt jedoch keine Wertung dar. Damit sind gleichermaßen alle Geschlechtsidentitäten gemeint.

Auf gute Zusammenarbeit!

Der Schlüssel unseres Erfolgs ist eine vertrauensvolle und partnerschaftliche Zusammenarbeit – miteinander und mit unseren Geschäftspartnern. Dafür bauen wir auf Vertrauen, Respekt und Verbindlichkeit.

Als Familienunternehmen tragen wir eine besondere Verantwortung: Ein guter Ruf ist das Ergebnis des täglichen Engagements unserer Mitarbeiter. Der Verhaltenskodex hilft uns, Rechte und Gesetze einzuhalten sowie Mensch und Umwelt zu schützen. Wir pflegen den täglichen Umgang miteinander und bewahren uns vor Schaden, der durch die Nichtbeachtung von Gesetzen oder durch Intransparenz entsteht.



Michael Kundel
Vorstandsvorsitzender

Sven Behrendt
Vorstand

Karsten Jänicke
Vorstand

Thomas Sampers
Vorstand



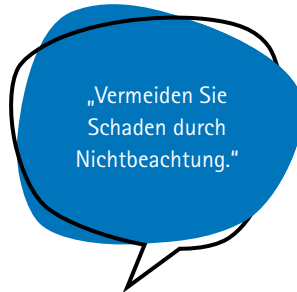
FRAGE UND ANTWORT

Ist ein Verhaltenskodex überhaupt notwendig?

Die **RENOLIT Gruppe** ist rund um den Globus in unterschiedlichen Märkten und Rechtssystemen sowie in sehr unterschiedlichen Kulturen tätig. Für diese Rahmenbedingungen gilt es, eine einheitliche Grundlage in Form einer gemeinsamen **RENOLIT Kultur** zu schaffen, auf deren Basis wir unser Geschäft betreiben und einen respektvollen Umgang miteinander sicherstellen. Vor diesem Hintergrund ist ein solcher Verhaltenskodex sinnvoll und wichtig, da er sowohl unsere Erwartungshaltung als auch unsere Verpflichtungen eindeutig formuliert und somit eine klare Orientierungshilfe bietet.

1 Geltungsbereich

Jeder Mitarbeiter der **RENOLIT Gruppe** muss die Anforderungen des Verhaltenskodex erfüllen. Bei Nichtbeachtung des Kodex können Disziplinarmaßnahmen und rechtliche Konsequenzen folgen.



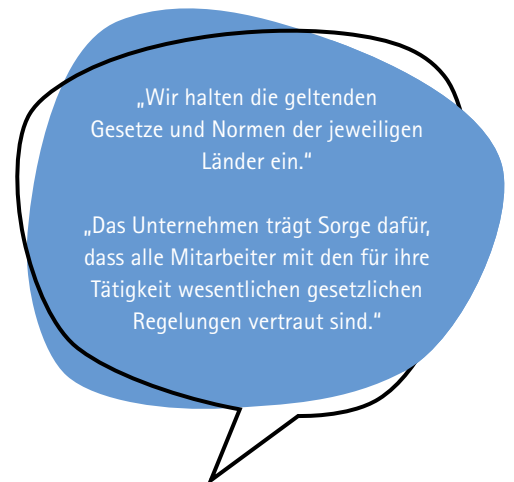
FRAGE UND ANTWORT

Gilt der Verhaltenskodex für alle **RENOLIT** Mitarbeiter?

Für alle Mitarbeiter der **RENOLIT Gruppe** gilt dieser Kodex verpflichtend. Dies betrifft auch Mitarbeiter von Zeitarbeitsfirmen.

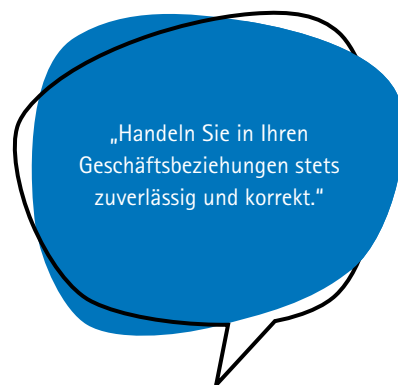
2 Gesetze und Vorschriften

Wir orientieren uns an Werten wie Ehrlichkeit, Rechtschaffenheit und Menschenwürde. Die **RENOLIT Gruppe** informiert ihre Mitarbeiter über gesetzliche Regelungen, Arbeitsbedingungen, Umweltschutz, Kartellrecht und fairen Wettbewerb, Verhinderung von Bestechung und Korruption sowie Schutz und Anerkennung von geistigem Eigentum.



3 Geschäftsverhalten und Ruf des Unternehmens

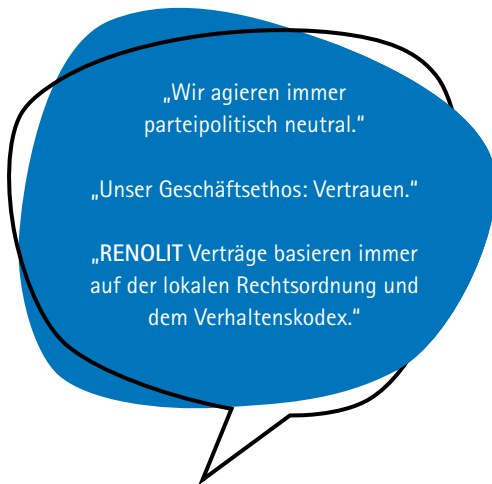
Alle Mitarbeiter verpflichten sich zu verantwortungsvollem Handeln und Fairness bei täglichen Geschäftsvorgängen mit Kunden, Lieferanten, Mitarbeitern und allen anderen Personen. Alle **RENOLIT** Mitarbeiter sind Botschafter und tragen zum Ansehen des Unternehmens bei.



4 Umgang mit Dritten

4.1 Geschäftspartner, Behörden und Verbraucher

Die Geschäftspraktiken von RENOLIT basieren auf den universellen Werten Fairness und Aufrichtigkeit. Mit Geschäftspartnern, Behörden und Verbrauchern pflegen wir einen vertrauensvollen Umgang und sind parteipolitisch neutral.



FRAGE UND ANTWORT

Gilt der Verhaltenskodex auch für unsere externen Geschäftspartner (Handelspartner, Lieferanten etc.)?

Der Verhaltenskodex bildet die Grundlage für unsere Geschäftsbeziehungen, daher ist ein Verhalten gemäß unseres Kodex wünschenswert. Unsere Handelspartner sind rechtlich aber vollkommen eigenständig, so dass für sie dieser Kodex nicht bindend ist.

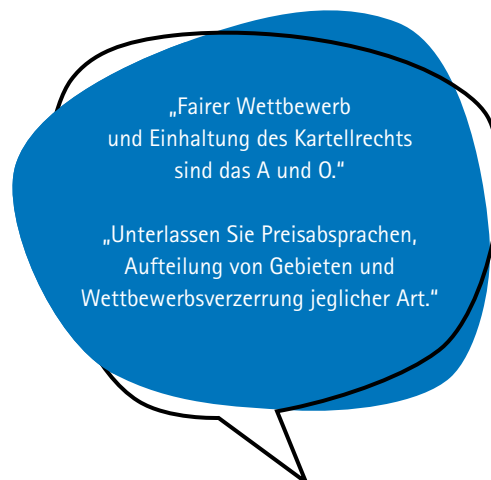
4.2 Wettbewerbs- und Kartellrecht

FRAGE UND ANTWORT

Ein Wettbewerber gewährt seinen Kunden hohe Rabatte, um den Marktanteil zu erhöhen. Ist es sinnvoll, mit ihm eine Rabattgrenze zu vereinbaren?

Ob Rabatthöhe oder absolutes Preisniveau – beides fällt in die Rubrik Preisabsprache und verstößt damit gegen das Kartellrecht. Solche Absprachen sind nicht zulässig und können Kartellstrafen bis zu 10% des Jahreskonzernumsatzes nach sich ziehen.

Nationale und internationale Regeln des fairen Wettbewerbs sowie das Kartellrecht sind einzuhalten. Absprachen über Preise und Konditionen sind nicht erlaubt. Ebenso unzulässig sind die Aufteilung von Kunden und Gebieten sowie die Abgabe von Scheinangeboten bei Ausschreibungen oder sonstige Absprachen mit Wettbewerbern.



4.3 Geschäftsgeheimnisse

Alle Geschäftsgeheimnisse müssen vertraulich behandelt werden. Sie dürfen nicht öffentlich kommuniziert oder an Dritte weitergegeben werden (außer es gibt eine entsprechende Ausnahmeregelung). Dies gilt für Mitarbeiter auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.



FRAGE UND ANTWORT

Ein Freund arbeitet seit Kurzem bei einem unserer Wettbewerber und interessiert sich sehr für organisatorische Details bei RENOLIT. Darf ich mit ihm darüber sprechen?

Nein, denn damit geben Sie Interna preis, die der Geheimhaltung unterliegen.

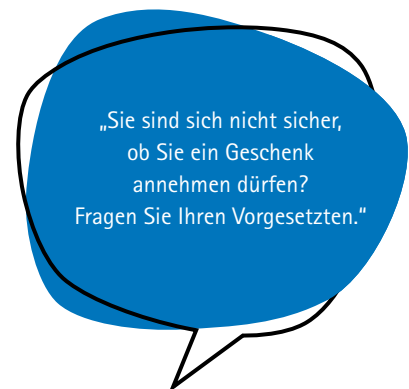
4.4 Anbieten und Annahme von Vorteilen, Zuwendungen und Geschenken

FRAGE UND ANTWORT

Ich werde einen Großauftrag aus einem anderen Land nicht erhalten, wenn ich einem Beamten vor Ort kein Bestechungsgeld zahle (Zoll, Einfuhr etc.). In diesem Land gehört Bestechung aber zum Alltag. Wie gehen wir damit um?

Grundsätzlich gilt: Wir zahlen kein Bestechungsgeld. Entweder wir finden einen Weg, den Auftrag auf legalem Weg zu erhalten oder wir müssen darauf verzichten.

Im Auftrag von RENOLIT handelnde Personen dürfen ihre dienstliche Stellung nicht dazu benutzen, direkt oder indirekt unberechtigt Vorteile zu versprechen, anzunehmen oder einzufordern (z.B. Geldgeschenke und andere Leistungen). Das gilt auch für RENOLIT Verträge mit Beratern, Vermittlern oder Agenten.



Die Vergabe und Annahme von Gelegenheitsgeschenken von geringem Wert sind zulässig, wenn sie keine Verpflichtung erzeugen. Sofern in einem Land Geschenke der Höflichkeit entsprechen, ist zu beachten, dass dadurch keine verpflichtenden Abhängigkeiten entstehen und die landesrechtlichen Normen eingehalten werden. Im Zweifel: Vorgesetzten informieren.

FRAGE UND ANTWORT

Ein Kunde lädt mich zum Essen ein und im Anschluss ist geplant, dass wir ein paar Drinks in einem Nachtclub nehmen. Da ich zum ersten Mal in dieser Stadt bin, würde ich gerne beide Lokalitäten kennen lernen. Darf ich die Einladung annehmen?

Grundsätzlich ja, wenn durch die Besonderheit und das Preisniveau der Lokalität keine Abhängigkeiten entstehen. Als Vertreter des Unternehmens wird von Ihnen ein angemessenes Verhalten erwartet, denn die erworbene Reputation von RENOLIT ist Ergebnis des täglichen Engagements unserer Mitarbeiter und muss aufrechterhalten werden. Im Zweifel entscheidet der Vorgesetzte.

4.5 Umgang mit Spenden und Sponsoring

FRAGE UND ANTWORT

Die freiwillige Feuerwehr meines Wohnortes hat mich gefragt, ob RENOLIT ihre Jubiläumsfeier finanziell unterstützen könnte. Wen muss ich ansprechen?

Wenden Sie sich bitte an Ihren lokalen Standortleiter. Er stimmt die Höhe der Zuwendung mit dem Vorstand ab.

Die lokale Geschäftsführung entscheidet über die Vergabe von Spenden, der Spendenrahmen ist mit dem Vorstand abzustimmen. Spenden an kirchliche Einrichtungen, politische Organisationen wie Parteien, Gewerkschaften oder NGOs sind grundsätzlich nicht zulässig. Sponsoring von Sportvereinen und -veranstaltungen ist generell nicht vorgesehen. Ausnahme: Bei sportlichen Einzelveranstaltungen mit erheblicher aktiver Teilnahme durch RENOLIT Mitarbeiter kann Sponsoring erfolgen.

„Sponsoring bedarf der Freigabe durch den Vorstand und Corporate Communications.“

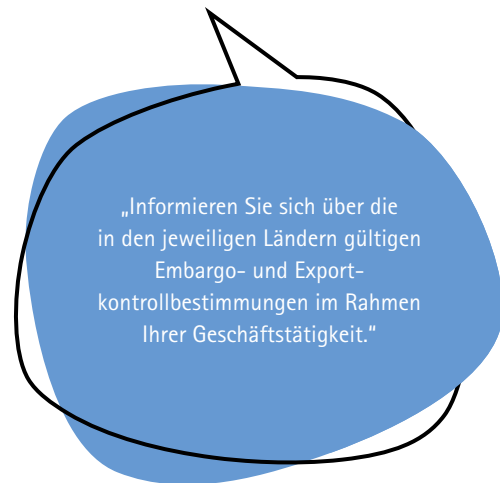
„Geschäftsführung und Vorstand entscheiden über Spenden und deren Höhe.“

4.6 Geldwäsche

RENOLIT unterstützt alle erforderlichen Maßnahmen, um in ihrem Einflussbereich Geldwäsche zu unterbinden.

4.7 Embargo- und Exportkontrolle

RENOLIT hält sich an die im nationalen und internationalen Handel geltenden Vorschriften im Bereich Exportkontrolle.



4.8 Vermeidung von Interessenkonflikten

Um Interessen- oder Loyalitätskonflikte mit Mitarbeitern zu vermeiden, muss RENOLIT über Nebentätigkeiten und Beteiligungen an Geschäftspartnern von RENOLIT oder an Wettbewerbern informiert sein. Dies betrifft nicht börsengehandelte Werte.



FRAGE UND ANTWORT

Durch meine tägliche Arbeit bei RENOLIT habe ich erfahren, dass ein Geschäftspartner von uns in Zukunft schlechter dastehen wird. Ich besitze einige Wertpapiere an diesem Unternehmen. Darf ich sie verkaufen, obwohl ich an diese Information über Insiderwissen gekommen bin?

Generell dürfen Sie Informationen aus der täglichen Arbeit nicht für private Zwecke verwenden. Im Falle von Wertpapiergeschäften kommt erschwerend hinzu, dass Sie sich regelwidrig Insiderwissen zu Nutze machen. Der Verkauf der Wertpapiere ist also nicht erlaubt.

5 Umgang mit Mitarbeitern und Kollegen

5.1 Grundlagen der Zusammenarbeit

- International anerkannte Menschenrechte
- Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation ILO
- Die zehn Prinzipien des UN Global Compact
- OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen

Was wir ablehnen:

- Zwangsarbeit
- Kinderarbeit
- Jegliche Art von Ausbeutung von Kindern und Jugendlichen im Unternehmen und bei Geschäftspartnern

FRAGE UND ANTWORT

Über Dritte habe ich inoffiziell erfahren, dass einer unserer Geschäftspartner Kinder beschäftigt. Wie gehe ich damit um?

Melden Sie diese Beobachtung auf jeden Fall Ihrem Vorgesetzten und der Ombudsstelle.

5.2 Rechte und Verantwortung des Mitarbeiters

Personalentscheidungen werden auf Grundlage von Qualifikationen, Leistungsnachweisen und den erforderlichen Fähigkeiten getroffen.

Mitarbeiter dürfen sich nicht an Diskriminierungen jeglicher Art beteiligen oder diese unterstützen.

Alle Mitarbeiter haben einen Anspruch auf:

- Faire Behandlung, Höflichkeit und Respekt
- Chancengleichheit
- Gleiche Behandlung
- Respekt vor ihrer persönlichen Würde und ihrer Privatsphäre

Alle Mitarbeiter sind zu Folgendem verpflichtet:

- Sachliche, zielgerichtete und partnerschaftliche Zusammenarbeit mit Führungskräften, Geschäftspartnern und Kollegen
- Offener, respektvoller und ehrlicher Umgang
- Gewissenhaftes Arbeiten
- Beitrag zu einem positiven Arbeitsklima
- Einhaltung der Prinzipien des Verhaltenskodex



FRAGE UND ANTWORT

Eine Mitarbeiterin wird hinter ihrem Rücken gemobbt. Was soll ich tun?

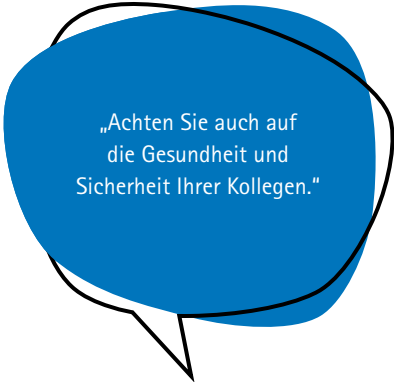
Informieren Sie Ihren direkten Vorgesetzten oder den lokalen Personalleiter. Es steht Ihnen jedoch auch frei, direkt die Ombudsstelle zu kontaktieren.

5.3 Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter

FRAGE UND ANTWORT

Was soll ich machen, wenn ich bei einer Angelegenheit, die mich oder andere Mitarbeiter betrifft, Bedenken hinsichtlich Gesundheit, Sicherheit oder der Umwelt habe?

Informieren Sie umgehend Ihren Vorgesetzten und/oder die Sicherheitsfachkraft, damit die Situation gemeinsam beurteilt und eine Lösung gefunden werden kann.



„Achten Sie auch auf die Gesundheit und Sicherheit Ihrer Kollegen.“

Alle RENOLIT Standorte folgen internen Standards und geltenden rechtlichen Vorschriften, um Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sicherzustellen. Mitarbeiter verhalten sich sorgfältig im Umgang mit Arbeitsgeräten und in Bezug auf ihre eigene Gesundheit und Sicherheit.

5.4 Besondere Verantwortung der Führungskraft

Die Führungskräfte verfolgen aktiv und konsequent die gesetzten Unternehmensziele.


Darüber hinaus haben sie folgende Verantwortlichkeiten:

- Die Fähigkeiten und Belange der Mitarbeiter zu berücksichtigen
- Die Mitarbeiter umfassend und rechtzeitig über wichtige Themen zu informieren
- Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortung klar und eindeutig zu delegieren
- Identifikation und Verbundenheit mit dem Unternehmen zu stärken
- Einen vertrauensvollen Umgang mit Geschäftspartnern und Mitarbeitern zu fördern
- Die hierarchische Unterstellung der Mitarbeiter nicht auszunutzen
- Mitarbeiter individuell zu fordern und fördern sowie regelmäßig und fair zu beurteilen
- Abstand zu nehmen von persönlichen Gefälligkeiten

FRAGE UND ANTWORT

Welche zusätzlichen Aufgaben kommen durch den Verhaltenskodex auf mich als Führungskraft zu?

Zum einen gehört es zu Ihren Aufgaben, Ihre Mitarbeiter für den Verhaltenskodex zu sensibilisieren und die Umsetzung der Richtlinien in Ihrem Verantwortungsbereich sicherzustellen, zum anderen müssen Sie stets als Ansprechpartner für Ihre Mitarbeiter zur Verfügung stehen.



„Als Führungskraft verfolgen Sie Unternehmensziele, stärken die Identifikation mit RENOLIT und fördern Ihre Mitarbeiter.“

5.5 Lohn und Arbeitszeit

Wichtiges zu Arbeitsverhältnissen bei RENOLIT:

- Sie entsprechen den lokalen/gesetzlichen Anforderungen.
- Sind den Gepflogenheiten des Landes entsprechend rechtsverbindlich.
- Arbeitnehmer müssen vor Vertragsabschluss schriftlich über die Vertragsbedingungen und die Bezahlung informiert werden.
- Die Arbeitszeiten entsprechen dem geltenden nationalen Recht.
- Mehrarbeit muss in einem rechtskonformen Rahmen erfolgen und deshalb ordnungsgemäß beantragt und genehmigt werden.



FRAGE UND ANTWORT

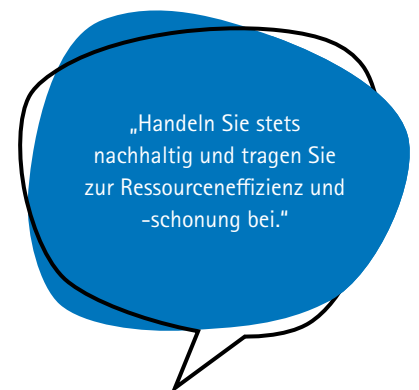
Mein Mitarbeiter beantwortet abends von zu Hause aus noch geschäftliche E-Mails. Nun verlangt er, dass ihm diese Zeit offiziell als Arbeitszeit gutgeschrieben wird. Wie gehe ich damit als seine Führungskraft um?

Generell müssen Arbeitszeiten dem geltenden nationalen Recht entsprechen, Mehrarbeit muss in einem rechtskonformen Rahmen erfolgen. Wenn Sie den Mitarbeiter nicht explizit dazu angewiesen haben, seine E-Mails z.B. aufgrund eines wichtigen Projekts oder einer dringenden Angelegenheit zu prüfen und zu beantworten, kann diese Zeit nicht als Arbeitszeit geltend gemacht werden.

6 Nachhaltigkeit und Umweltschutz

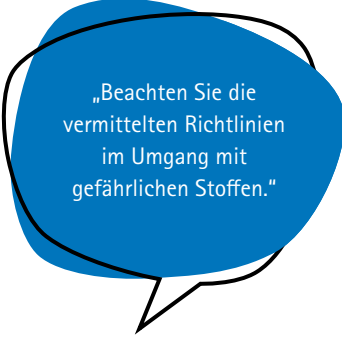
6.1 Nachhaltiges Handeln

Eine nachhaltige Geschäftstätigkeit entspricht unserer Verantwortung gegenüber der Gesellschaft, den Mitarbeitern, Verbrauchern, Eigentümern und Geschäftspartnern unter ökonomischen, ökologischen und sozialen Aspekten. Unser Fokus liegt in der Schonung von Ressourcen und der Innovation in umweltverträgliche Produkte und Prozesse. Alle RENOLIT Standorte beachten sowohl interne Richtlinien als auch gesetzliche Vorschriften.



6.2 Umgang mit Chemikalien

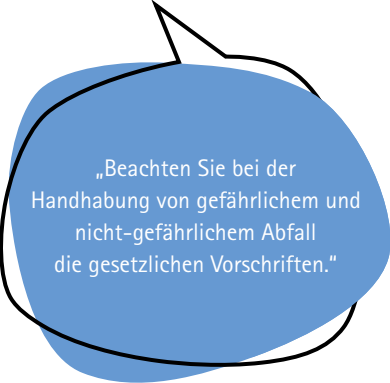
Im Umgang mit gefährlichen Stoffen werden alle Gesetze und Vorschriften für Einkauf, Lagerung, Handhabung und Transport von Chemikalien befolgt. Mitarbeiter, die Chemikalien einkaufen, lagern, transportieren und benutzen, müssen entsprechend ausgebildet sein. Die Lagerung, der Umgang und der Transport von Chemikalien geschehen so, dass Umweltverschmutzungen vermieden werden und ebenso die Gefährdung durch Entzündung oder Explosion ausgeschlossen ist.



„Beachten Sie die
vermittelten Richtlinien
im Umgang mit
gefährlichen Stoffen.“

6.3 Gefährlicher und nicht-gefährlicher Abfall

Bei der Handhabung, Lagerung, Transport, Recycling und Entsorgung von gefährlichem und nicht-gefährlichem Abfall müssen alle gesetzlichen Vorschriften eingehalten werden, notwendige Genehmigungen müssen vorgewiesen werden. Abfall ist so zu lagern, zu behandeln und zu transportieren, dass Verunreinigungen von Luft, Boden oder Wasser sowie eine Gefährdung von Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter ausgeschlossen sind.



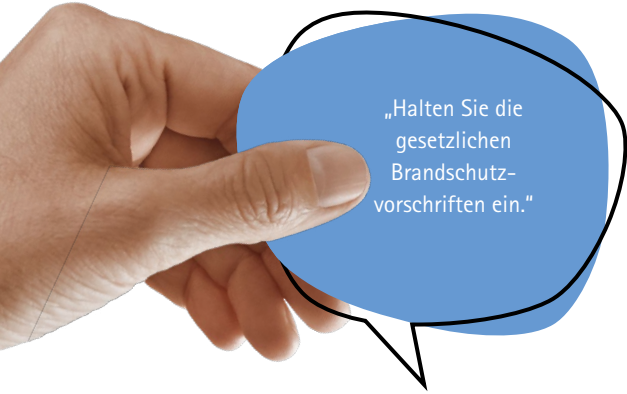
„Beachten Sie bei der
Handhabung von gefährlichem und
nicht-gefährlichem Abfall
die gesetzlichen Vorschriften.“

FRAGE UND ANTWORT

In der Produktion ist mir aufgefallen, dass Abfall, der nicht recycelt werden kann, nicht dem Sonderabfall, sondern dem allgemeinen Abfall zugeführt wird, um Kosten zu sparen. Muss ich einschreiten, und wem muss ich es melden?

Auf jeden Fall. Melden Sie den Vorfall entweder Ihrem direkten Vorgesetzten oder der Standortleitung.

6.4 Brandschutz




„Halten Sie die
gesetzlichen
Brandschutz-
vorschriften ein.“

Die RENOLIT Standorte müssen sicherstellen, dass allen gesetzlichen und sonstigen rechtlich verbindlichen Vorschriften bezüglich Brandschutz, Berichterstattung und Überprüfung durch Behörden entsprochen wird.

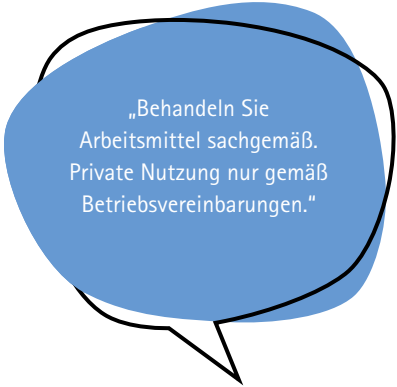
7 Umgang mit Firmeneigentum

7.1 Software, E-Mail, Internet

Die in den Gesellschaften der RENOLIT eingesetzte Software ist urheberrechtlich geschützt. Beim Gebrauch und Kopieren von Computer-Software müssen die geltenden Gesetze eingehalten werden. Die Nutzung des Internets erfolgt nur zu geschäftlichen Zwecken, Betriebsvereinbarungen regeln Abweichungen. In keinem Fall dürfen Informationen abgerufen oder weitergegeben werden, die zu Rassismus, Gewaltverherrlichung oder anderen Straftaten aufrufen oder deren Inhalt vor dem jeweiligen kulturellen Hintergrund sexuell anstößig ist.



„Software bei RENOLIT ist geschützt.“



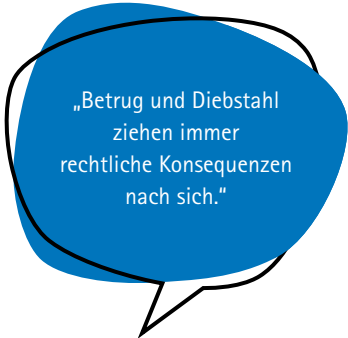
„Behandeln Sie Arbeitsmittel sachgemäß. Private Nutzung nur gemäß Betriebsvereinbarungen.“

7.2 Nutzung von Firmeneigentum

Die von RENOLIT zur Verfügung gestellten Arbeits- und Betriebsmittel werden wirtschaftlich, sachgemäß und sorgfältig behandelt. Arbeitsmittel werden nicht privat genutzt, es sei denn im Einzelfall gestattet oder durch eine Betriebsvereinbarung geregelt.

7.3 Betrug, Diebstahl und Unterschlagung

Das Entwenden jeglichen RENOLIT Eigentums ist unter keinen Umständen gestattet und zieht in jedem Fall disziplinarische und rechtliche Konsequenzen nach sich.



„Betrug und Diebstahl ziehen immer rechtliche Konsequenzen nach sich.“

FRAGE UND ANTWORT

Ein Freund hat mir ein Programm zugeschickt. Darf ich es installieren?

Nein. Im Rahmen der betrieblichen IT-Nutzung ist ausschließlich Software zugelassen, die seitens der zentralen IT-Abteilung geprüft, freigegeben und lizenziert ist.

FRAGE UND ANTWORT

Ein Mitarbeiter benötigt privat Batterien und erwägt, sich diese aus der Firma mitzunehmen. Ist dies Diebstahl?

Ja, denn Sie dürfen generell kein Firmeneigentum, unabhängig von dessen Wert, entwenden.

7.4 Umgang mit Informationen

Für eine glaubwürdige und positive Außendarstellung muss die interne und externe Kommunikation der **RENOLIT Gruppe** wahrheitsgemäß und korrekt erfolgen. Unternehmensübergreifende Pressemitteilungen dürfen nur mit Zustimmung des Bereiches Corporate Communications veröffentlicht werden. Unternehmensinterne Informationen wie Geschäfts- oder Betriebsgeheimnisse, die Mitarbeitern im Rahmen des Dienstverhältnisses anvertraut oder zugänglich gemacht worden sind, dürfen zu keiner Zeit an Dritte weitergegeben werden.

Für die Wettbewerbsfähigkeit von **RENOLIT** ist die vertrauliche Behandlung interner Angelegenheiten und schützenswerter Informationen unerlässlich. Die Verpflichtung zur Verschwiegenheit gilt über das Arbeitsverhältnis hinaus. Im Übrigen gelten die einschlägigen Bestimmungen der **RENOLIT** Datenschutzrichtlinie. **RENOLIT** berücksichtigt mit Dritten bestehende Verpflichtungen zur Wahrung der Vertraulichkeit und beachtet die gesetzlichen Vorschriften zum Datenschutz.

FRAGE UND ANTWORT

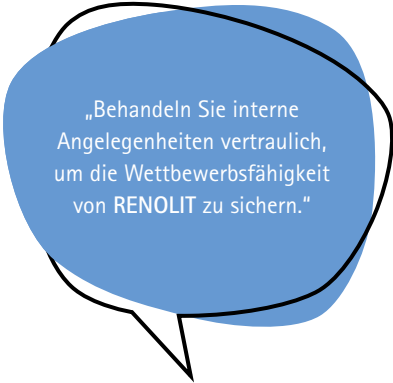
Eine Kollegin erzählt mir Informationen über einen Auftrag, die ich eigentlich nicht wissen dürfte. Sollte ich ihr sagen, dass sie dies unterlassen soll?

Weisen Sie sie darauf hin, dass sie diese Information nicht weiter geben darf und Sie diese Information somit nicht erhalten dürfen.

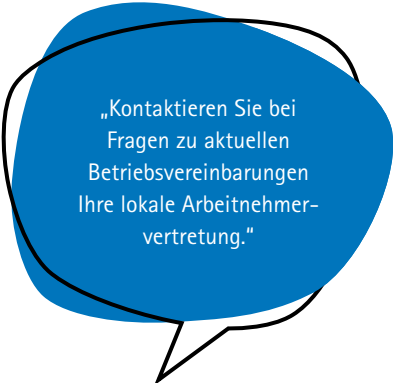
FRAGE UND ANTWORT

Ein ehemaliger Mitarbeiter hat mich gefragt, ob ich ihm Kopien von einigen Unterlagen zuschicken könnte. Darf ich ihm diese zusenden?

Sie dürfen generell keine unternehmensinterne Informationen, also auch Unterlagen, an Dritte weitergeben. Sollte der ehemalige Kollege Sie nach einem geschäftlichen Kontakt (z. B. einer Lieferantenadresse) fragen, sprechen Sie Ihren Vorgesetzten an, wenn Sie sich nicht sicher sind.



„Behandeln Sie interne Angelegenheiten vertraulich, um die Wettbewerbsfähigkeit von **RENOLIT** zu sichern.“



„Kontaktieren Sie bei Fragen zu aktuellen Betriebsvereinbarungen Ihre lokale Arbeitnehmervertretung.“

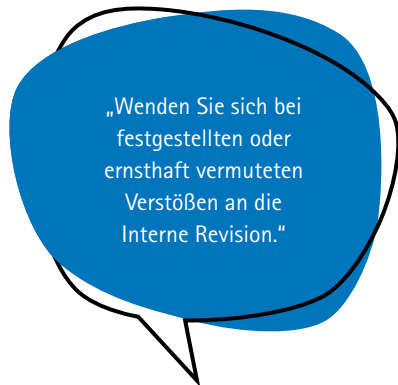
7.5 Umgang mit bestehenden Betriebsvereinbarungen

Bestehende Regelungen mit Arbeitnehmervertretungen werden durch den hier vorliegenden Verhaltenskodex nicht berührt.

8 Ombudsstelle

Im Falle von festgestellten oder ernsthaft vermuteten Verstößen gegen diesen Verhaltenskodex können sich die **RENOLIT** Mitarbeiter auch unter Zuhilfenahme der örtlichen Personalleitung oder Arbeitnehmervertretung an Herrn Bolz wenden:

Herr Alexander Bolz
Leitung Interne Revision, Risikomanagement & Compliance
alexander.bolz@renolit.com
Tel.: +49.6241.303.1295



Falls unternehmensintern Anonymität gewährleistet werden soll, können die **RENOLIT** Mitarbeiter nach Bedarf weibliche oder männliche Ansprechpartner folgender externer Institution kontaktieren:

SZA Rechtsanwalts AG
renolit-compliance@sza.de
Tel.: +800.101.101.11
Tel.: +49.621.496.378.43 (Indien, Mexiko, Ukraine, Kasachstan)

FRAGE UND ANTWORT

Ich habe Angst, einen Vorfall zu melden, der nicht mich betrifft, sondern meinen Kollegen/Vorgesetzten. Kann man den Vorfall anonym melden, und wenn ja, wie kann ich dies tun?

Für anonyme Meldungen kontaktieren Sie bitte die externe Ombudsstelle. E-Mail-Adresse und Telefonnummer finden Sie hier im Verhaltenskodex.

renolit.com



Rely on it.