

RS



# RS GROUP VERHALTENSKODEX

# INHALT

## **03** Grußwort unseres CEO

## **04** Warum wir einen Verhaltenskodex haben

## **05** Respekt für die Menschen

- 5 Mobbing und Belästigung
- 5 Arbeitsrecht
- 6 Vielfalt und Inklusion

## **07** Einhaltung rechtlicher Grundlagen

- 8-10 Bestechung und Korruption
- 11 Wettbewerbsrecht
- 12 Interessenkonflikte
- 13 Insiderhandel
- 14 Handelskontrollen
- 14 Einhaltung der Steuervorschriften
- 15 Kontakt mit den Behörden

## **16** Schutz von Vermögenswerten und Informationen

- 17-18 Informationssicherheit
- 19 Datenschutz und vertrauliche Informationen
- 20-21 Kommunikation
- 22 Schutz des Unternehmensvermögens

## **23** Verantwortungsvolles Handeln

- 24-25 Umwelt, Gesundheit und Sicherheit
- 26 Nachhaltigkeit
- 27 Menschenrechte und moderne Sklaverei
- 28 Zusammenarbeit mit unseren Partnern

## **29** Meldung möglicher Verstöße

# GRUSSWORT UNSERES CEO

Vor Ihnen liegt der Verhaltenskodex der RS Group. Richtiges Handeln ist für alle unsere Stakeholder, einschließlich Kunden, Lieferanten und Aktionäre, äußerst wichtig.

Der Verhaltenskodex der RS Group ist ein Leitfaden dafür, wie wir unser Unternehmen gestalten, sei es im Umgang mit Dritten oder in der Art und Weise, wie wir uns gegenseitig behandeln und innerhalb der Gruppe zusammenarbeiten.

Es liegt in der Verantwortung eines jeden RS-Kollegen, den Verhaltenskodex zu lesen und sicherzustellen, dass er ihn versteht. Als globales Unternehmen und insbesondere als börsennotiertes Unternehmen gibt es viele Gesetze, Vorschriften und Regeln, die für uns in vielen verschiedenen Ländern gelten. Der Verhaltenskodex soll uns helfen zu verstehen, was

die wichtigsten Gebote und Verbote sind und was zu tun ist, wenn Sie der Meinung sind, dass sie nicht befolgt werden, wie z. B. unser Speak Up-Verfahren.

Ich möchte, dass Sie alle stolz darauf sind, für die RS Group zu arbeiten, und zwar nicht nur, weil wir mit unseren beachtlichen Beiträgen unsere Welt ein bisschen besser machen, sondern auch, weil wir dies nach den höchsten ethischen Standards tun.

**SIMON PRYCE**  
Chief Executive Officer



Wenn Sie Fragen haben, sehen Sie sich unsere Konzernrichtlinien an oder wenden Sie sich an Ihren Vorgesetzten oder den Head of Group Compliance and Ethics.

**“ES LIEGT IN DER VERANTWORTUNG EINES JEDEN RS MITARBEITENDEN, DEN VERHALTENSKODEX ZU LESEN UND SICHERZUSTELLEN, DASS ER IHN VERSTEHT.”**

# WARUM WIR EINEN VERHALTENSKODEX HABEN

**Bei der RS Group gibt es diesen Verhaltenskodex, der uns helfen soll, unsere geschäftlichen Abläufe auf die richtige Art zu gestalten.**

Jeder muss mit dem Verhaltenskodex vertraut sein und ihn befolgen.

Verstehen Sie, wo Sie sich um Hilfe bemühen können, wenn Sie unsicher sind, und leben Sie die RS Werte jeden Tag. Wenn Sie ein Fehlverhalten sehen, möchten wir, dass Sie es ansprechen.

Als Vorgesetzter sollten Sie Ihrem Team mit gutem Beispiel vorangehen und eine offene Kultur schaffen, in der die Mitarbeiter ohne Angst vor Repressalien ihre Meinung sagen können (mehr dazu lesen Sie auf S. 29). Sie sollten den Verhaltenskodex mit Ihrem Team besprechen, um sicherzustellen, dass es die Anforderungen versteht, und Sie sollten diejenigen in Ihrem Team anerkennen, die das Richtige tun.

Wenn Sie unsicher sind, wenden Sie sich an Ihren Vorgesetzten, das People Team oder den Head of Group Compliance and Ethics der RS Group.

Wenn Sie den Kodex nicht befolgen, kann dies schwerwiegende Folgen sowohl für den Ruf der RS Group als auch für Sie als Mitarbeiter haben. RS könnte mit erheblichen Geldstrafen und/oder Bußgeldern konfrontiert werden, und es könnte auch eine persönliche Haftung bestehen. Wenn Ihre lokalen Gesetze strenger sind als der Verhaltenskodex, müssen Sie sich an die geltenden lokalen Gesetze halten.

Der Verhaltenskodex ist dazu da, RS und Sie zu schützen und Ihnen zu helfen, zu verstehen, was in Ordnung ist und was nicht in Ordnung ist. Niemand möchte, dass ein RS Mitarbeiter in eine Schwierigkeiten gerät, weil er nicht weiß, was er tun soll oder wen er um Hilfe bitten kann.

Wenn Sie von einem Verstoß gegen den Verhaltenskodex erfahren, melden Sie ihn bitte, damit Maßnahmen zur Behebung des Verstoßes ergriffen werden können. Einzelheiten dazu finden Sie im Kodex.

**WENN SIE EIN ETHISCHES DILEMMA HABEN, FRAGEN SIE SICH SELBST:**

- Steht es im Einklang mit unserem Verhaltenskodex?
- Ist es legal?
- Wäre ich damit einverstanden, wenn ich darüber in der Zeitung oder in den sozialen Medien erfahren würde?
- Bin ich mit meiner Entscheidung zufrieden?
- Könnte ich meine Entscheidung den Kollegen erklären? Auch meiner Familie oder meinen Freunden?

# RESPEKT FÜR DIE MENSCHEN

**Die Menschen sind unsere wichtigste Ressource, und es ist von größter Bedeutung, dass unsere Mitarbeiter sich am Arbeitsplatz entfalten und ihr Bestes geben können. Dazu gehört auch, dass wir die Gesetze, die Arbeitsbedingungen und uns gegenseitig respektieren, wo immer wir tätig sind.**

## **MOBBING UND BELÄSTIGUNG**

Eine positive Kultur des Respekts ist entscheidend für unseren Erfolg und dafür, dass unser Unternehmen ein großartiger Ort zum Arbeiten ist. Ein guter Umgang miteinander ist ein wichtiger Bestandteil davon.

Mobbing oder Belästigung unserer Mitarbeiter, auch über soziale Medien, wird nicht toleriert. Alle unsere Kolleginnen und Kollegen haben das Recht, ihren Pflichten nachzukommen, ohne Angst haben zu müssen, belästigt oder gemobbt zu werden.

Wenn Sie von einem solchen Vorfall betroffen oder Zeuge eines solchen Vorfalls geworden sind, können Sie dies Ihrem Vorgesetzten, einem Mitglied des People Teams oder über unser Speak Up-Verfahren melden.

Ihre Meldung wird vertraulich behandelt und ordnungsgemäß und unabhängig untersucht.

## **ARBEITSRECHT**

Die lokalen Arbeitsgesetze werden immer befolgt, und jede Geschäftseinheit auf der ganzen Welt verfügt über lokale Richtlinien oder Mitarbeiterhandbücher, um die lokalen Praktiken im Einklang mit unseren globalen Richtlinien zu steuern.

Wo immer ein Konflikt zwischen lokalem Recht und der RS Richtlinie besteht, gilt die strengere Vorschrift.

Wenn Sie das Gefühl haben, dass Sie nicht gemäß dem lokalen Arbeitsrecht behandelt wurden, melden Sie die Angelegenheit bitte Ihrem Vorgesetzten, dem People Team oder über unseren Speak Up-Prozess.

# WIR DULDEN KEIN MOBBING UND KEINE BELÄSTIGUNG

# RESPEKT FÜR DIE MENSCHEN

## **VIelfALT UND INKLUSION (DIVERSITY & INCLUSION)**

Als Unternehmen müssen wir sicherstellen, dass wir über die richtigen Kompetenzen verfügen, um unsere Strategie umzusetzen. Das bedeutet, dass wir die besten Mitarbeiter gewinnen, einstellen, entwickeln und halten wollen, die uns dabei helfen, mehr Innovationen hervorzubringen, und die eine Reihe unterschiedlicher Ansichten und Perspektiven fördern. Indem wir uns die Vielfalt zu eigen machen und sicherstellen, dass wir weiterhin eine integrative Kultur aufbauen, sind wir besser in der Lage, die Bedürfnisse unserer Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten und Aktionäre zu erfüllen.

## **DAS ZIEL UNSERER RICHTLINIE FÜR VIelfALT UND INKLUSION (D&I) IST ES:**

- Anwerbung, Einstellung, Entwicklung und Bindung einer vielfältigen Belegschaft
- Aufbau und Verankerung einer integrativen Kultur, in der die Menschen ihr wahres Ich bei der Arbeit einbringen können
- Unterstützung der Mitarbeiter, damit sie ihr Bestes geben und ihre Ansichten, Meinungen und Talente respektiert werden

RS Group setzt sich dafür ein, dass bestehende und künftige Mitarbeiter fair und mit Respekt in einem Umfeld behandelt werden, das frei von jeglicher Form von Diskriminierung, Mobbing oder Belästigung ist. Alle beschäftigungsbezogenen Richtlinien, Praktiken und Verfahren, einschließlich Einstellung, Beförderung, Entlohnung und Arbeitsbedingungen, und Leistungsmanagement werden unparteiisch, fair und objektiv angewandt.

Wir setzen uns dafür ein, dass unsere Kultur die Chancengleichheit für alle fördert und dass unsere Mitarbeiter die Zeit haben, sich zu entwickeln und ihr Potenzial voll auszuschöpfen.

Diskriminierung wird in keiner Weise geduldet, weder wegen Alter, Behinderung, Ehe und Lebenspartnerschaft, Schwangerschaft, ethnische Zugehörigkeit, Nationalität, Religion oder Weltanschauung, Geschlecht oder Geschlechtsumwandlung, der sexuellen Orientierung, des Bildungshintergrunds oder eines anderen Status, der durch geltende lokale Gesetze oder Vorschriften festgelegt ist. Vorfälle, bei denen ein Mitarbeiter seiner Verantwortung im Rahmen unserer D&I-Richtlinie oder der geltenden lokalen gesetzlichen Bestimmungen nicht nachkommt, werden sehr ernst genommen und können disziplinarische Maßnahmen nach sich ziehen.

## **ZUSAMMEN FASSUNG:**

- Es gibt null Toleranz für Mobbing und Belästigung
- Diskriminieren Sie andere nicht aus irgendeinem Grund
- Einhaltung aller arbeitsrechtlichen Vorschriften, wo immer wir tätig sind
- Melden Sie Verhaltensweisen, die gegen den Kodex verstoßen

# EINHALTUNG RECHTLICHER GRUNDLAGEN

Für den Ruf von RS Group ist es von entscheidender Bedeutung, dass Sie die für uns und unsere Geschäftsaktivitäten geltenden Gesetze jederzeit einhalten.

Es dauert lange, einen guten Ruf aufzubauen, und dieser kann sehr schnell verloren gehen, wenn ein Angestellter, Partner oder Vertreter bei der Ausübung von RS Geschäften in illegale Aktivitäten verwickelt ist.

**Wenn Sie sich unsicher sind, unterbrechen Sie Ihre Tätigkeit und suchen Sie Rat.**

## **IN DIESEM ABSCHNITT WERDEN WIR UNS MIT FOLGENDEN THEMEN BEFASSEN:**

- Bestechung und Korruption
- Wettbewerbsrecht
- Interessenkonflikte
- Insiderhandel
- Handelskontrollen
- Einhaltung der Steuervorschriften
- Interaktion mit den Behörden



# BESTECHUNG UND KORRUPTION

Dieser Abschnitt wird durch unsere Richtlinie zur [Bestechung und Korruption unterstützt](#).

Als globales Unternehmen und auch, weil wir ein an der Londoner Börse notiertes Unternehmen sind, gibt es überall auf der Welt Gesetze, die wir in Bezug auf Bestechung und Korruption befolgen müssen.

Bestechung ist illegal. Verstöße gegen Antikorruptions- und Bestechungsgesetze werden mit hohen Strafen für das Unternehmen, möglicherweise für unsere Partner und für Sie als Einzelperson geahndet. Dazu gehören unbegrenzte Geld- und Freiheitsstrafen.

Wir haben eine Null-Toleranz-Politik gegenüber Bestechung und Korruption.

Bestechung ist das Anbieten, Versprechen, Gewähren, Annehmen oder Erbitten eines Vorteils als Anreiz für eine Handlung, die rechtswidrig, unethisch oder ein Vertrauensbruch ist.

Der Vorteil kann mehr sein als nur Geld, und kann einen Urlaub oder eine andere Leistung beinhalten.

## KONTAKT MIT REGIERUNGSBEAMTEN

In unserem Geschäft ist es manchmal notwendig, mit Regierungsbeamten zusammenzuarbeiten. Dabei ist es wichtig, vorsichtig zu sein.

Sie sollten niemals etwas tun, was die Ausübung der Pflichten eines Beamten in unangemessener Weise beeinträchtigt.

Dazu gehören Zahlungen, exzessive Unterhaltung oder andere Maßnahmen.

Unsere strikte Politik ist, dass keine Vermittlungszahlungen geleistet werden dürfen. Dies sind Zahlungen zur Beschleunigung der Durchführung eines Verfahrens oder Prozesses, der ohnehin durchgeführt worden wäre. Dies gilt für alle Länder, in denen wir tätig sind.



# BESTECHUNG UND KORRUPTION

## GESCHENKE UND GASTFREUNDSCHAFT

Das Gewähren und Annehmen von Geschenken und Bewirtungen kann ein legitimer Weg sein, um Geschäftsbeziehungen mit unseren Geschäftspartnern zu knüpfen.

Geschenke und Bewirtung sollten jedoch niemals die unparteiische Entscheidungsfindung unserer Mitarbeiter oder unserer Partner beeinflussen oder den Anschein erwecken, sie zu beeinflussen - Entscheidungen müssen ehrlich und integer getroffen werden und auf Faktoren wie Qualität, Wert und Service basieren.

Es gibt einige Situationen, in denen Geschenke und Gastfreundschaft verboten sind und Mitarbeiter **KEINE** Geschenke oder Bewirtungen anbieten dürfen:

- wenn öffentliche Angestellte oder Beamte involviert sind;
- die gegen die Richtlinien des Empfängers verstoßen;
- die als rechtswidrig oder unangemessen angesehen werden könnten oder die darauf hindeuten dass eine Gegenleistung erwartet wird;
- die nach den Richtlinien der lokalen Geschäftseinheit nicht zulässig ist;
- in Form von Bargeld oder Bargeldäquivalenten wie Geschenkgutscheinen oder Wertmarken; oder
- die an eine Person oder ein Unternehmen, welche auf einer Ausschlussliste stehen, gerichtet sind

Die Bewirtung sollte dem Zweck des Treffens angemessen und nicht extravagant oder übermäßig üppig sein.

Weitere Hinweise finden Sie in unserer Richtlinie zur Bekämpfung von Bestechung und in der Richtlinie für Marketingkampagnen der Gruppe.

Für weitere Auskünfte wenden Sie sich bitte an den Head of Group Compliance and Ethics der Gruppe.



**“WIR HABEN EINE  
NULL-TOLERANZ-  
POLITIK GEGENÜBER  
BESTECHUNG UND  
KORRUPTION”**

# BESTECHUNG UND KORRUPTION

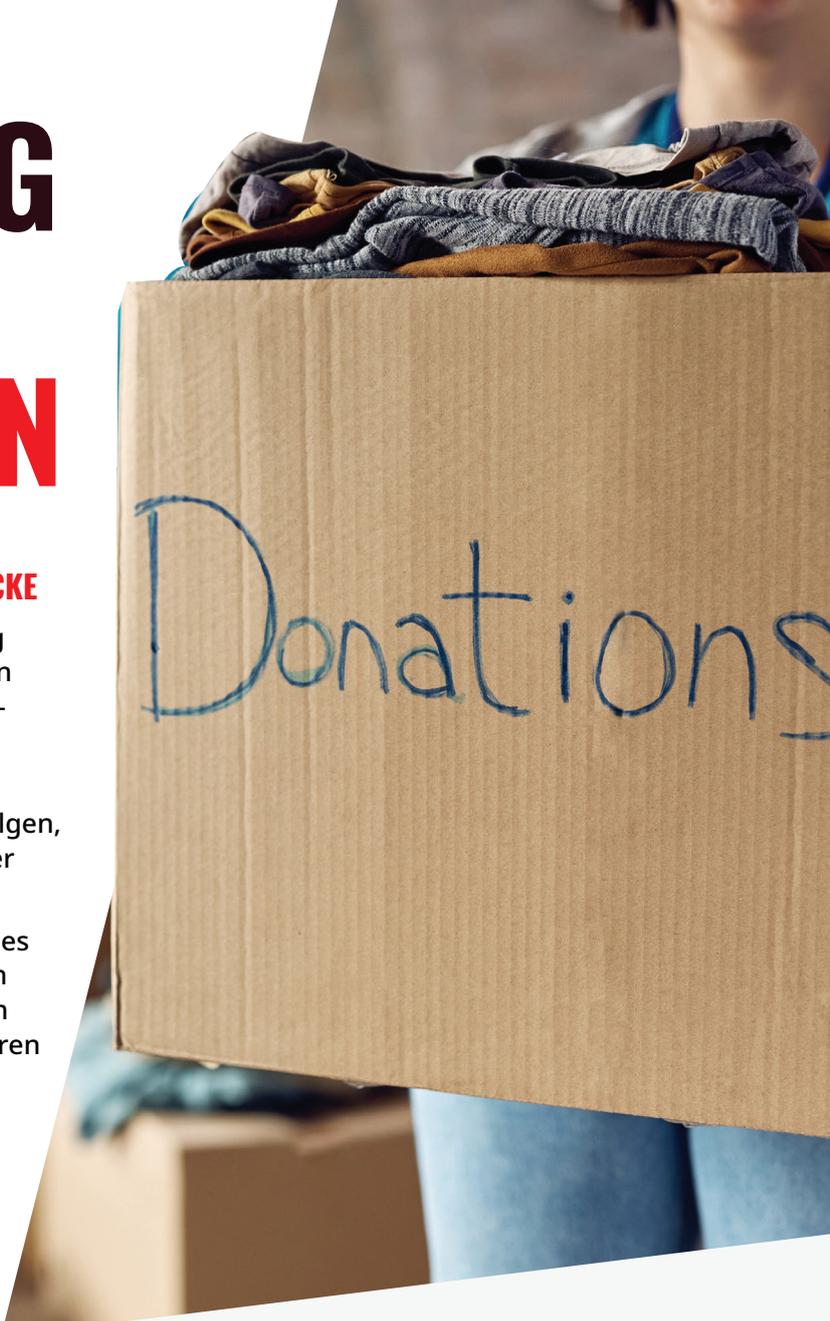
## SPENDEN FÜR WOHLTÄTIGE UND POLITISCHE ZWECKE

Unsere Richtlinie zur Bekämpfung von Bestechung legt unsere Haltung zu wohltätigen und politischen Spenden fest und wird durch unseren Governance-Rahmen unterstützt.

Alle wohltätigen Spenden (in welcher Form auch immer) dürfen nur an seriöse Organisationen erfolgen, deren Ziele und Aktivitäten mit den Werten unserer Gruppe übereinstimmen.

Es dürfen keine Spenden getätigt werden, wenn dies zu einem Interessenkonflikt führen würde, oder an eine Wohltätigkeitsorganisation, die Verbindungen zu einem öffentlichen Amtsträger oder einer anderen Person hat, die in der Lage ist, Entscheidungen in Bezug auf unsere Geschäfte zu beeinflussen.

Wir leisten keine Geld- oder Sachspenden zur Unterstützung von politischen Parteien oder Kandidaten.



Donations

## ZUSAMMEN FASSUNG:

- Geben Sie oder nehmen Sie keine Zahlungen oder Geschenke an, um Aufträge zu erhalten oder zu behalten bzw. um sich einen unangemessenen Vorteil zu verschaffen.
- Keine Schmiergeldzahlungen an Amtsträger leisten
- Keine Tätigkeiten ausüben, die den Eindruck erwecken, dass wir uns unangemessen verhalten
- Auch unsere Drittparteien müssen diese Anforderungen erfüllen
- Führen Sie genau Buch und machen Sie sich Aufzeichnungen
- Tatsächliches oder vermutetes korruptes Verhalten melden

# WETTBEWERBSRECHT

Dieser Abschnitt greift auch unsere Konzernrichtlinie zur Einhaltung des Wettbewerbsrechts auf.

Wir werden überall dort, wo wir geschäftlich tätig sind, in einen fairen Wettbewerb treten. Allerdings gibt es in jedem Land, in dem wir tätig sind, Gesetze, die sich darauf beziehen, wie wir in den Wettbewerb treten.

Die Gesetze stellen sicher, dass die Preise fair sind und ein Unternehmen nicht zu viel Kontrolle über ein bestimmtes Produkt oder eine bestimmte Dienstleistung ausübt. Sie verhindern auch, dass Unternehmen Absprachen treffen, um nicht miteinander zu konkurrieren oder Preise festzulegen.

Sie dienen dem Schutz der Verbraucher und das Fairplay zu gewährleisten.

Die Strafen für Verstöße gegen das Wettbewerbsrecht können schwerwiegend

sein und in einigen Ländern bis zu 10 % des weltweiten Umsatzes betragen.

Wenn Sie der Meinung sind, dass in unserem Unternehmen möglicherweise ein wettbewerbswidriges Verhalten vorliegt, müssen Sie sich an die Rechtsabteilung wenden.

Sie sollten nur dann mit unseren Mitbewerbern sprechen, wenn es dafür einen legitimen geschäftlichen Grund gibt, z. B. bei der Teilnahme an Fachverbänden.

Wenn Sie einen Mitbewerber treffen, müssen Sie aufzeichnen, warum und was besprochen wurde.

Wenn Sie der Meinung sind, dass die Diskussion gegen diese Leitlinien verstoßen hat, müssen Sie ein Kontaktformular an die Rechtsabteilung senden.

Wenn Sie Fragen zum Wettbewerbsrecht haben oder einen Verstoß vermuten, wenden Sie sich bitte an die Rechtsabteilung.

## BEISPIELE FÜR VERBOTENES WETTBEWERBSWIDRIGES VERHALTEN

- Abschluss einer Vereinbarung mit einem Konkurrenten über Preise oder Geschäftsbedingungen
- Abschluss einer Vereinbarung mit einem Wettbewerber, nicht in ein Gebiet oder eine Region einzutreten, oder Aufteilung von Gebieten
- Abschluss einer Vereinbarung mit einem Konkurrenten der Lieferantenauswahl oder Kunden
- Hersteller und Lieferanten können keinen Preis vorschreiben, zu dem die Waren weiterverkauft werden können

Jeder Verstoß gegen diesen Teil dieser Policy oder Richtlinie wird sehr ernst genommen und kann zu disziplinarischen Maßnahmen führen.

## ZUSAMMENFASSUNG:

- Führen Sie keine Gespräche mit einem Konkurrenten über die Preisgestaltung, die geografische Aufteilung oder die Kontrolle eines Marktes oder andere sensible Themen.
- Faires Verhalten gegenüber unseren Lieferanten
- Meldung des Kontakts mit einem Mitbewerber bei Bedarf

# INTERESSENKONFLIKTE

Dieser Abschnitt stützt sich auf unsere Richtlinie zu Interessenkonflikten .

Ein Interessenkonflikt kann auftreten, wenn es etwas in Ihrem Privatleben außerhalb der RS Group gibt, das sich möglicherweise auf Ihre beruflichen Entscheidungen auswirken könnte.

Beispiele hierfür sind;

- Finanzielle Aspekte, wie der Besitz von Aktien oder Anteilen, Eigentum eines Lieferanten oder Kunden
- Nebentätigkeiten für einen Konkurrenten, Lieferanten oder Kunden
- Persönliche Beziehungen, z. B. zu einem Kollegen innerhalb Ihrer Berichtslinie (dies muss Ihrem Vorgesetzten mitgeteilt werden)
- Ein Familienmitglied oder ein Freund ist an einem unserer Geschäfte beteiligt

## WIE GEHEN WIR MIT INTERESSENKONFLIKTEN UM?

Es ist wichtig, offen und transparent zu sein, wie wir mit potenziellen Interessenkonflikten umgehen.

Unser Ansatz im Umgang mit Interessenkonflikten besteht darin, diese so gut wie möglich zu bewältigen, z. B. indem Sie sie Ihrem Vorgesetzten melden.

In einigen Fällen muss der Konflikt möglicherweise beseitigt werden.

Wenn Sie glauben, dass Sie einen potenziellen Konflikt haben könnten, dann gilt Folgendes:

- Sie müssen es Ihrem Vorgesetzten melden
- Es muss [hier](#) ein Eintrag in das Register für Interessenkonflikte getätigt werden

Ihr Vorgesetzter kann den Head of Group Compliance and Ethics um Rat fragen, wie der Konflikt zu bewältigen ist.



“INTERESSENKONFLIKTE MÜSSEN GEMELDET WERDEN”

## ZUSAMMENFASSUNG:

- Interessenkonflikte können immer mal wieder auftreten - das ist normal
- Unser Ansatz besteht darin, sie so effektiv wie möglich zu regeln
- Potenzielle Interessenkonflikte müssen Ihrem direkten Vorgesetzten gemeldet werden
- Transparenz und Offenheit sind der Schlüssel zu Umgang mit potenziellen Interessenkonflikten

# INSIDERHANDEL

Es ist eine Straftat, mit Aktien der RS Group zu handeln oder andere zu ermutigen, mit Aktien der RS Group zu handeln, wenn Sie Kenntnis von Insiderinformationen haben. „Insider-Informationen“ sind Informationen, die sich auf die RS Group beziehen und für die folgendes gilt:

- Sie betreffen bestimmte Wertpapiere oder einen bestimmten Emittenten von Wertpapieren
- Sie sind spezifisch oder präzise
- Sie sind nicht öffentlich zugänglich
- Wahrscheinlich haben sie einen nicht-trivialen Effekt auf den Preis der Aktien der Gesellschaft
- Der Begriff „Handel“ umfasst alle Arten von Transaktionen mit Aktien der Gesellschaft, einschließlich des Erwerbs,
- Verkäufe, die Ausübung von Optionen und die Verwendung von Aktien als Sicherheiten für ein Darlehen.

Verkäufe, die Ausübung von Optionen und die Verwendung von Aktien als Sicherheiten für ein Darlehen. Dies gilt für alle weltweit tätigen Mitarbeiter gleichermaßen. Wenn Sie der Meinung sind, dass Sie über Insiderinformationen in Bezug auf die RS Group verfügen, dürfen Sie diese nicht weitergeben, sondern müssen sich unverzüglich mit dem Company Secretary in Verbindung setzen.

Für einige Mitarbeiter gelten Regeln, die sie daran hindern, zu bestimmten Zeiten mit Aktien zu handeln, und einige müssen auch die Genehmigung des Company Secretary (oder der zuständigen Person, wie im Aktienhandelskodex beschrieben) einholen, bevor sie zu irgendeinem Zeitpunkt handeln. Im Zweifelsfall fragen Sie bitte das Team des Company Secretary.

Darüber hinaus können Sie zivilrechtliche Verstöße begehen, wenn der Tatbestand des Marktmissbrauchs erfüllt ist, also bei:

- Handel oder Versuch des Handels mit einer Anlage auf der Grundlage von Insiderinformationen
- Weitergabe von Insider-Informationen an andere Personen, die nicht im Rahmen Ihrer Beschäftigung, Ihres Berufs oder Ihrer Aufgaben tätig sind
- Informationen zu verbreiten oder sich anderweitig so zu verhalten, dass ein falscher oder irreführender Eindruck in Bezug auf den Preis, den Wert, das Angebot oder die Nachfrage nach einer Anlage entsteht oder entstehen könnte
- Beeinflussung eines Marktes, auf dem eine Aktie gehandelt wird, in unfairen und unlauterer Weise

Wenn Sie weitere Hinweise zum Aktienhandel oder Marktmissbrauch benötigen, lesen Sie bitte den Aktienhandelskodex des Unternehmens oder wenden Sie sich an den Company Secretary.

**“INSIDER-INFORMATIONEN SIND VERTRAULICHE INFORMATIONEN ÜBER DIE RS GROUP, DIE NICHT ÖFFENTLICH BEKANT SIND UND DEN AKTIENKURS BEEINFLUSSEN KÖNNTEN, WENN SIE ÖFFENTLICH BEKANT WÜRDEN”**

## ZUSAMMENFASSUNG:

- RS Aktien dürfen nicht auf der Grundlage von nicht öffentlichen Informationen gehandelt werden
- Nicht-öffentliche Informationen dürfen nicht weitergegeben werden, damit andere mit RS Aktien handeln können.
- Wenn Sie davon Kenntnis erhalten, dass jemand entsprechend handelt, müssen Sie dies dem Company Secretary oder dem stellvertretenden Deputy Company Secretary melden.

# HANDELSKONTROLLEN

Regierungen setzen Ausfuhrkontrollen und Handelssanktionen ein, um internationale Stabilität, Frieden und Sicherheit zu wahren. Beim Verkauf von Waren oder beim Technologietransfer verlangen die Compliance-Vorschriften von uns, die folgenden Bereiche zu berücksichtigen:

- Ist der Bestimmungsort der Ware mit einem Embargo belegt oder anderen Beschränkungen unterworfen?)
- Die Art der Produkte, die wir verkaufen (können sie für militärische Anwendungen oder die Verbreitung von Massenvernichtungswaffen verwendet werden?)
- Der Kunde selbst (gibt es Einschränkungen beim Verkauf an den Kunden?)
- Der beabsichtigte Endverwendungszweck (werden die Waren beispielsweise in einem

Massenvernichtungswaffenprogramm verwendet?)

Wir nehmen die Einhaltung von Handelsbestimmungen sehr ernst. Eine Nichteinhaltung kann sowohl für unsere Organisation als auch für den Einzelnen schwerwiegende Folgen haben.

Zu den Sanktionen gehören hohe Geldstrafen, der Entzug von Ausfuhrgenehmigungen und in extremen Fällen auch Haftstrafen.

Sie sollten stets die internen Richtlinien, Leitlinien und Verfahren einhalten, die für die Einhaltung dieser Vorschriften sorgen. Von allen Mitarbeitern, die an der Einführung, dem Verkauf und dem Vertrieb eines Produkts für den Export beteiligt sind, wird erwartet, dass sie unsere Konzernrichtlinie zur Einhaltung von Handelsbestimmungen lesen und befolgen.

# EINHALTUNG DER STEUERVORSCHRIFTEN

In der Steuerrichtlinie der Gruppe heißt es, dass wir gegenüber allen Formen der Steuerhinterziehung eine Null-Toleranz-Haltung einnehmen. Wir verpflichten uns, zur vollständigen Einhaltung aller gesetzlichen Verpflichtungen und dazu, unsere Geschäfte und Angelegenheiten so zu führen, dass sicher gestellt ist, dass wir uns nicht an einer Form der Steuerhinterziehung beteiligen oder diese begünstigen.

Dies bedeutet:

- Die Mitarbeiter dürfen sich weder direkt noch über Dritte (z. B. Vertreter oder Vertriebshändler) an irgendeiner Form der

Steuerhinterziehung beteiligen, einschließlich der Beihilfe zur Steuerhinterziehung.

- Wir halten alle geltenden Gesetze und Vorschriften ein, die Steuerhinterziehung in den Märkten, in denen wir tätig sind, verbieten, und wir stellen sicher, dass unsere Geschäftspartner dasselbe tun.
- Weitere Hinweise finden Sie in unserer Richtlinie zum Steuerrisikomanagement der Gruppe und in unserer Richtlinie zu Straftaten im Unternehmen. Jeder Verstoß gegen diese Richtlinien wird sehr ernst genommen und kann zu disziplinarischen Maßnahmen führen.

# ZUSAMMENFASSUNG:

- Verstehen Sie, dass einige Länder und Organisationen Handelskontrollen unterliegen
- Achten Sie darauf, wohin wir unsere Produkte verkaufen
- Wenn Sie eine Beratung benötigen, wenden Sie sich bitte an das Trade Compliance Team
- Die RS Group verpflichtet sich zur Einhaltung der Steuervorschriften wo immer wir tätig sind
- Die Beihilfe zur Steuerhinterziehung ist illegal, unabhängig davon, ob sie direkt oder über einen Dritten erfolgt.
- Wenn Sie den Verdacht haben, dass Steuerhinterziehung vorliegt, melden Sie es an die Rechtsabteilung

# KONTAKT MIT BEHÖRDEN

Im Rahmen ihrer Aufgaben führen die Regierungen und ihre Behörden Untersuchungen durch, um festzustellen, ob Unternehmen und Einzelpersonen sich an die Gesetze und Vorschriften halten. Dies kann der Fall sein, wenn sie Informationen erhalten haben, die auf einen Verstoß hindeuten, wenn sie die Nichteinhaltung von Vorschriften anhand von Unterlagen festgestellt haben oder wenn sich ein Unternehmen selbst meldet.

Wenn eine staatliche Untersuchung eingeleitet wird, können die Behörden auf verschiedene Weise an die RS Group herantreten.

Sie können uns schriftlich um Informationen bitten oder uns ein juristisches Dokument zustellen, um dasselbe zu tun. Dieses Dokument sollte nicht ignoriert werden, sondern sofort dem RS Legal Team gemeldet werden, das dann über das weitere Vorgehen beraten wird.

Es kann auch vorkommen, dass die Behörden unangemeldet bei uns vorstellig werden. Unter diesen Umständen müssen wir professionell, höflich, aber auch entschlossen handeln. Wenn die richtigen Behörden vor Ort sind (zum Beispiel mit einem Durchsuchungsbeschluss) können die Ermittler unsere Räumlichkeiten betreten und inspizieren, Informationen und Dokumente der RS Group anfordern, Bücher, Aufzeichnungen, Computer, Laptops, persönliche Mobiltelefone und Netzwerke prüfen, RS Mitarbeiter befragen und sogar RS Eigentum beschlagnahmen.

Sie müssen wissen, was unter diesen Umständen zu tun ist. Wenn dies am Arbeitsplatz geschieht, wenden Sie sich sofort an die oberste Führungsebene in Ihrem Land oder an Ihrem Standort, die ihrerseits die Rechtsabteilung und den Head of Group Compliance and Ethics kontaktieren muss.

Wenn Sie zu Hause angesprochen werden, fragen Sie höflich, aber bestimmt nach der schriftlichen Vollmacht für den Vorgang (dies kann ein Durchsuchungsbefehl oder eine Vorladung sein). Lassen Sie sich die Kontaktinformationen der Behörde geben und behindern Sie nicht die Vollstreckung eines Durchsuchungsbeschlusses.

In beiden Fällen sollten Sie im Falle der Mitnahme von Eigentum eine Quittung für die entwendeten Gegenstände verlangen.



## ZUSAMMENFASSUNG:

- Wir kooperieren bei behördlichen Untersuchungen und Abfragen
- Wenn unsere Standorte von den Behörden besucht werden, müssen Sie den ranghöchsten Manager in Ihrem Land oder an Ihrem Standort informieren.
- Seien Sie höflich, aber bestimmt und verlangen Sie schriftliche Unterlagen für die Zutrittsberechtigung

# SCHUTZ VON VERMÖGENSWERTEN UND INFORMATIONEN

**Es ist wichtig, dass Sie bei der Ausübung Ihres Amtes auf die Vermögenswerte des Unternehmens achten und diese schützen.**

Dies kann von Lagerbeständen über andere materielle Güter (wie Laptops) bis hin zu Daten reichen.

Um dies zu erreichen, müssen wir wissen, wie wir unsere Vermögenswerte, Informationen und Daten schützen können.

Darüber hinaus ist es bei den vielen, vielen Kommunikationsmöglichkeiten, die wir heute haben, wichtig zu wissen, welche Informationen ausgetauscht werden können, und zu wissen, wen man um Rat fragen kann, wenn man sich nicht sicher ist.

## **IN DIESEM ABSCHNITT WERDEN WIR MEHR DARÜBER ERFAHREN:**

- Informationssicherheit
- Datenschutz und vertrauliche Informationen
- Kommunikation
- Schutz des Unternehmensvermögens



# INFORMATIONSSICHERHEIT

Unser Geschäft basiert auf Informationen, und wir alle sind für die Sicherheit dieser Informationen verantwortlich. Unser Information Security Team sorgt dafür, dass in unserem Unternehmen mehrere Ebenen von Kontrollen vorhanden sind, um unsere Systeme und Daten zu schützen. Eine entscheidende Kontrolle sind unsere Mitarbeiter, und deshalb ist es wichtig, dass sie sich ihrer Verantwortung bewusst sind.

Als Mitarbeiter unseres Unternehmens gibt es bestimmte Dinge, die Sie tun müssen und bestimmte Dinge, die Sie nicht tun dürfen. Diese Liste ist nicht erschöpfend - unsere Richtlinien enthalten mehr Details - aber dies sind die wichtigsten Punkte:

## SIE MÜSSEN FOLGENDES TUN:

- **Melden Sie sofort alles Verdächtige**, auch wenn es noch so banal ist. Dazu könnte der Erhalt einer verdächtigen E-Mail oder eines verdächtigen Anrufs gehören.
- **Lesen und verstehen Sie unsere Richtlinien.** In unseren Richtlinien ist genau festgelegt, was Sie tun dürfen und was nicht. Lesen Sie sie durch, aber kommen Sie zu uns, wenn Sie sich bei etwas unsicher sind.

- **Absolvieren Sie die Schulungen, die Ihnen vom Information Security Team zugewiesen werden**, einschließlich der obligatorischen jährlichen Schulungen und aller spezifischen Schulungen, die für Ihre Rolle erforderlich sind.
- **Setzen Sie sich mit dem Information Security Team in Verbindung**, wenn Sie an etwas Neuem arbeiten, sei es bei der Einführung eines neuen Tools oder bei der Zusammenarbeit mit einer neuen Drittpartei. Sie müssen dies unverzüglich tun.
- **Sprechen Sie mit uns.** Informationssicherheit kann kompliziert sein, aber das Team ist hier, um Ihnen dabei zu helfen. Ihr Team kann Ihnen mit Rat und Tat zur Seite stehen, um sicherzustellen, dass wir als Unternehmen unsere Informationen sicher aufbewahren.

**“UNSER UNTERNEHMEN  
BASIERT AUF INFORMATIONEN,  
UND WIR ALLE SIND DAFÜR  
VERANTWORTLICH, DASS DIE  
INFORMATIONEN SICHER SIND”**

# INFORMATIONSSICHERHEIT

## SIE DÜRFEN NICHT:

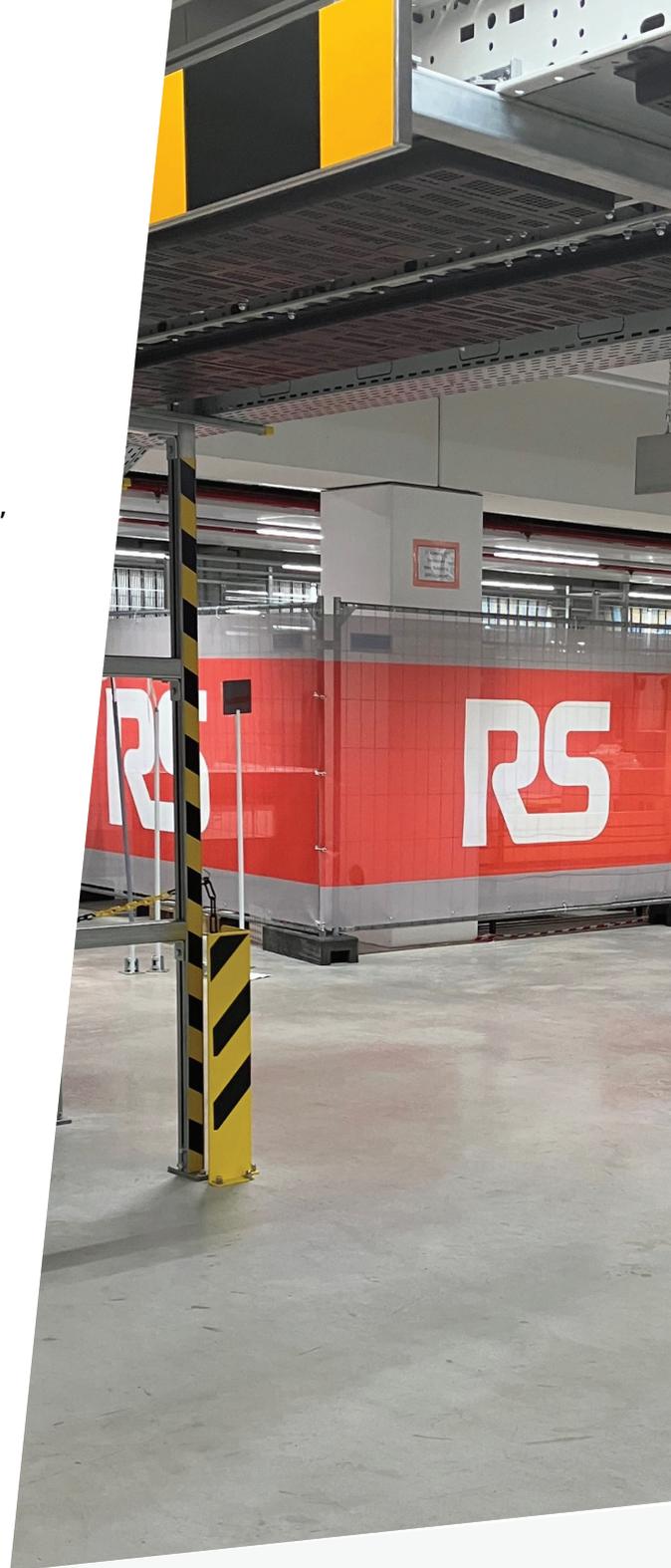
- **Die Informationssysteme der Gruppe für illegale oder betrügerische Zwecke nutzen** oder auf verleumderisches, beleidigendes, diskriminierendes, pornografisches oder beleidigendes Material zuzugreifen oder es verbreiten.
- **Versenden Sie vertrauliche Informationen nicht über unsichere Kanäle.** So dürfen beispielsweise keine ungeschützten vertraulichen Informationen per Standard-Internet-E-Mail verschickt werden.
- **Externe Technologielösungen nutzen**, einschließlich cloudbasierter Dienste, ohne vorherige Genehmigung.
- **Technologien nutzen**, die nicht zum Unternehmen gehören, um Geschäfte der RS Group zu tätigen. Dazu gehört die Nutzung privater E-Mail-Konten und Nachrichtendienste.
- Ohne vorherige Genehmigung dürfen keine **eigenen technologische Lösungen entwickelt oder technologische Dienstleistungen beschaffen werden.**
- **Versuche, die bestehenden Informationssicherheitskontrollen zu umgehen, unabhängig davon, ob es sich um elektronische, physische oder andere Kontrollen handelt, sind untersagt;** es gibt eine Überwachung, um den wirksamen Betrieb dieser Kontrollen sicherzustellen.

Bedrohungen der Informationssicherheit sind eine Tatsache für alle Unternehmen. Es ist Ihre Aufgabe als Mitarbeiter dieses Unternehmens, zur Sicherheit unserer Organisation beizutragen.

Wenn Sie Fragen oder Bedenken haben, wenden Sie sich bitte an ein Mitglied des Information Security Teams.

## ZUSAMMENFASSUNG:

- Frühzeitige Einbindung von InfoSec, wenn Sie etwas Neues einführen, das einen Sicherheitsaspekt enthält
- InfoSec-Richtlinien lesen und verstehen - sie sind dazu da, Ihnen zu helfen
- Bitten Sie um Hilfe, wenn Sie sich nicht sicher sind



# DATENSCHUTZ UND VERTRAULICHE INFORMATIONEN

## DATENSCHUTZ:

Wir verpflichten uns zur Einhaltung der Datenschutzbestimmungen und -gesetze, da wir personenbezogene Daten einer Reihe von Personen, von unseren Mitarbeitern bis zu unseren Kunden, verarbeiten und speichern.

Die Nichteinhaltung der Datenschutzbestimmungen kann zu erheblichen Geldstrafen für die RS Group führen. Es gibt eine Reihe von Schlüsselprinzipien:

- Die Daten müssen für einen rechtmäßigen Zweck gespeichert werden
- Wie möchten Sie, dass Ihre persönlichen Daten sicher und geschützt sind?
- Daten nur so lange zu speichern, wie sie benötigt werden, und es gesetzlich erlaubt ist, sie aufzubewahren
- Überlegen Sie, wie wir bei unserer täglichen Arbeit Daten erheben, verwenden und aufbewahren
- Die von uns gespeicherten Daten müssen korrekt und auf dem neuesten Stand sein.
- Transparenz bei der Verwendung personenbezogener Daten

Jeder Verlust, Diebstahl oder jede unrechtmäßige Offenlegung von Daten muss dem Legal Team sofort nach der Entdeckung gemeldet werden, da es in einigen Ländern sehr strenge Fristen für die Benachrichtigung der Aufsichtsbehörde über eine mögliche Verletzung gibt.

## VERTRAULICHE INFORMATIONEN:

Vertrauliche Informationen sind Informationen, von denen Sie im Rahmen Ihrer Tätigkeit bei RS erfahren. Dabei kann es sich zum Beispiel um Gehaltsinformationen oder den Preis handeln, zu dem wir Waren einkaufen.

Vertrauliche Informationen sollten als solche behandelt und nur an die Personen weitergegeben werden, die sie kennen müssen.

Bei der Weitergabe vertraulicher Informationen nach außen muss ein NDA verwendet werden.

Überlegen Sie, ob Sie die Informationen wirklich weitergeben müssen, und ob Sie dem Empfänger vertrauen können, dass er angemessen damit umgeht.

Die unbefugte Weitergabe vertraulicher Unternehmensinformationen, sei es intern oder extern, führt zu einer Untersuchung und gegebenenfalls zu disziplinarischen Maßnahmen.

Wenn Sie sich nicht sicher sind, ob eine Information vertraulich ist oder nicht, fragen Sie Ihren Vorgesetzten oder die Rechtsabteilung.

## ZUSAMMENFASSUNG:

- Die von uns gespeicherten Informationen müssen für einen rechtmäßigen Zweck aufbewahrt werden
- Der Umgang mit unseren Daten muss in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen stehen
- Führen Sie genaue Aufzeichnungen
- Stets sicherstellen, dass wir anderen genaue Informationen liefern
- Mögliche Verstöße gegen das Datenschutzrecht müssen immer gemeldet werden
- Vertrauliche Informationen müssen vertraulich behandelt werden

# KOMMUNIKATION

Kommunikation ist etwas, das wir alle jeden Tag tun, und sie ist ein wesentlicher Bestandteil unserer erfolgreichen Arbeit. Von der internen Kommunikation wie Teams-Anrufe, E-Mails oder Beiträge auf Yammer bis hin zur externen Repräsentation der RS Group bei einer Veranstaltung, Gesprächen mit den Medien oder auf LinkedIn.

In einer sich ständig wandelnden Welt werden immer schnellere Kommunikationsmittel entwickelt, die aber auch Risiken mit sich bringen. Nehmen Sie sich also Zeit.

Stellen Sie sich stets einige Fragen:

- **Bin ich berechtigt, diese Informationen weiterzugeben? Ist der Empfänger berechtigt, diese Informationen zu lesen?**
- **Habe ich den Antrag richtig gelesen und verstanden?**
- **Habe ich alle Informationen, die ich brauche, um diese Frage zu beantworten?**
- **Könnte das, was ich sage, falsch interpretiert werden?**
- **Ergibt meine Antwort Sinn?**

## **KONTROLLE DER INFORMATIONEN:**

Aktionäre, Finanzanalysten, die Presse und andere verlassen sich darauf, dass wir ihnen zuverlässige Informationen über die Geschäftstätigkeit, die Leistung und die Aussichten der Gruppe liefern. Um über diese Angelegenheiten zu kommunizieren, müssen Sie dazu befugt sein. Wenn Sie sich nicht sicher sind, wenden Sie sich bitte an den VP of Group Investor Relations oder den Head of Group PR.

Sie müssen alle diesbezüglichen Anfragen unverzüglich an den VP of Group Investor Relations und den Head of Group PR weiterleiten; Sie dürfen selbst keine Informationen geben oder Anfragen beantworten.

## **PUBLIC RELATIONS UND MEDIENANFRAGEN**

Wir nutzen PR weltweit, um unser Unternehmen über Online-, Rundfunk- und Printmedien bekannt zu machen, die von unseren Stakeholdern gelesen werden. Daher müssen wir sicherstellen, dass unsere Botschaften einheitlich und genehmigt sind.

Alle Informationen, die den Medien zur Verfügung gestellt werden, sei es kostenlos oder in Form von bezahlten Werbespots, sollten im Voraus freigegeben und genehmigt werden. Wenn es sich um einen globalen oder marktübergreifenden Kanal handelt, stellen Sie bitte sicher, dass Sie die Genehmigung von Group PR erhalten. Handelt es sich um eine lokale Veröffentlichung, setzen Sie sich bitte mit Ihrem lokalen PR Manager in Verbindung, um die Genehmigung einzuholen. Idealerweise zwei Tage im Voraus.

Alle finanziellen/unternehmensbezogenen Anfragen von Journalisten sollten an das Group PR Team weitergeleitet werden. Geben Sie keine Zusagen oder Kommentare ab, bevor Sie mit dem Group PR-Team Kontakt aufgenommen haben.

# KOMMUNIKATION

## SOZIALE MEDIEN

Soziale Medien sind ein hervorragendes Mittel, um das Bewusstsein für unser Unternehmen zu schärfen, mit unseren Zielgruppen in Kontakt zu treten und die Besucherzahlen auf unseren globalen Websites zu erhöhen. Aber sie müssen richtig eingesetzt werden.

- Nur bestimmte Mitarbeiter können im Namen der Gruppe posten, nachdem sie Unterstützung und Anleitung vom globalen Social-Media-Team erhalten haben.
- Die Mitarbeiter sind nicht befugt, ohne die Genehmigung des Head of Social Media bei RS ein Konto in den sozialen Medien im Namen der Gruppe zu eröffnen oder eine ihrer Marken zu verwenden.
- Die persönliche Nutzung sozialer Medien darf die Marke nicht in Verruf bringen oder in irgendeiner Weise dazu verwendet werden, eine Person zu schikanieren, zu belästigen oder in Bedrängnis zu bringen.
- Unsere vollständige Richtlinie für soziale Medien können Sie hier lesen.

Unsere vollständige Richtlinie für soziale Medien können Sie [hier](#) lesen.

**Die Nichteinhaltung dieser Leitlinien wird sehr ernst genommen und kann zu **disziplinarischen Maßnahmen** führen.**



## ZUSAMMENFASSUNG:

- Nehmen Sie sich Zeit, bevor Sie kommunizieren
- Stellen Sie sicher, dass Sie befugt sind, eine Antwort zu übermitteln
- Nutzen Sie soziale Medien verantwortungsvoll
- Holen Sie sich Rat beim Communications Team oder bei Investor Relations, wenn Sie nicht sicher sind, ob Sie auf eine Anfrage antworten sollen.

# SCHUTZ DES UNTERNEHMENSVERMÖGENS

Wir alle haben die Pflicht, die Vermögenswerte der RS Group zu schützen.

Zu den Vermögenswerten gehören IT-Systeme, Informationen, Finanzen, Einrichtungen und Eigentum und können finanzieller, geistiger oder materieller Natur sein. Wir alle sind verpflichtet, mit dem Unternehmensvermögen verantwortungsvoll umzugehen, um sicherzustellen, dass es nicht verloren geht, beschädigt oder falsch verwendet wird.

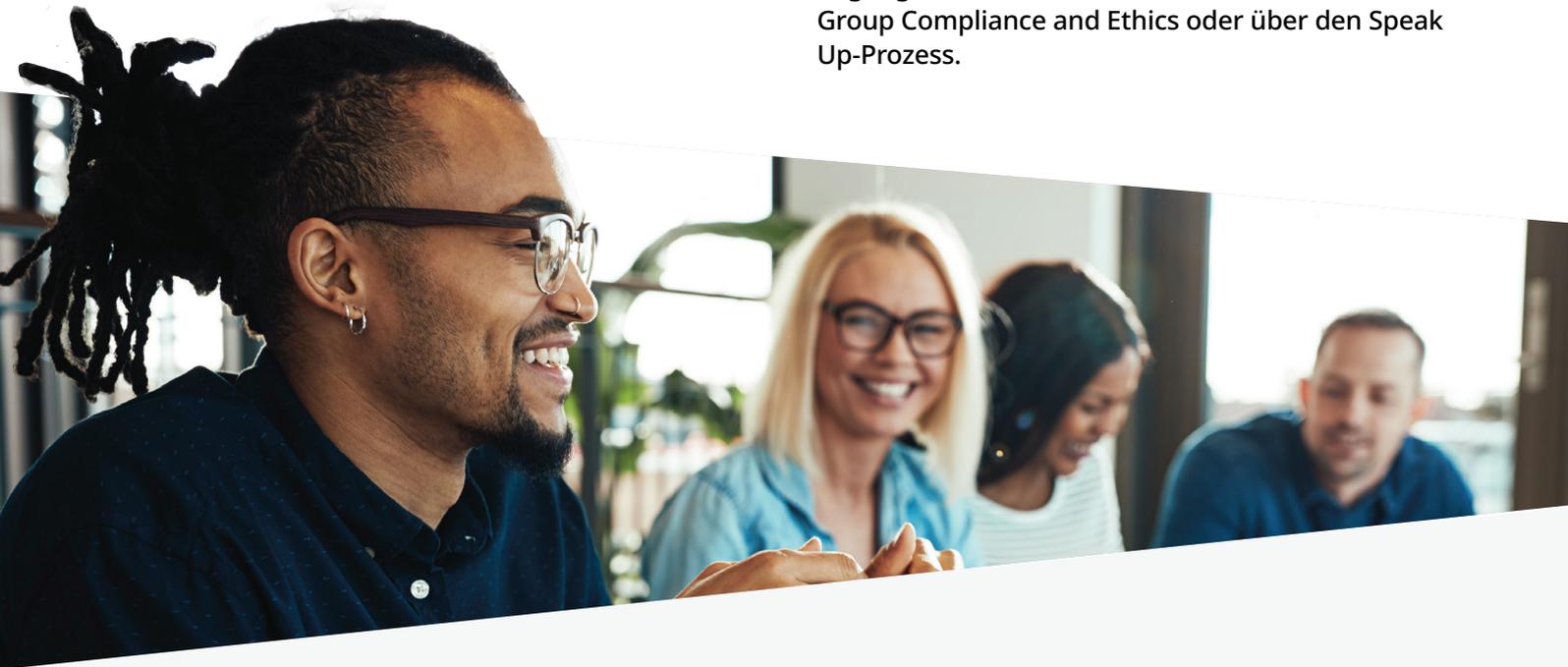
Wenn Sie glauben, dass Vermögenswerte des Unternehmens missbraucht, gestohlen oder beschädigt werden, müssen Sie die Angelegenheit Ihrem direkten Vorgesetzten oder dem Head of Group Compliance and Ethics melden. Wenn Sie anonym bleiben wollen, dann nutzen Sie bitte unser "Speak Up"-Verfahren, das am Anfang des Verhaltenskodex beschrieben ist.

Finanzielle Integrität ist unerlässlich. Es ist von grundlegender Bedeutung, dass alle Geschäftsunterlagen (ob für den internen Gebrauch oder für die externe Berichterstattung) wahrheitsgemäß, genau und vollständig sind. Keine Geschäftsunterlagen sollten jemals gefälscht oder falsch angegeben werden oder durch Auslassung wesentlicher Tatsachen irreführend gemacht werden.

Jede Form von Diebstahl oder Betrug ist inakzeptabel.

Insbesondere müssen Spesen immer ausdrücklich von Ihrem direkten Vorgesetzten genehmigt werden, und Sie sollten nichts selbst genehmigen, was Ihnen einen persönlichen Vorteil verschafft.

Wenn Sie den Verdacht haben, dass ein Finanzverbrechen oder ein Betrug vorliegt bzw. begangen wurde, melden Sie dies dem Head of Group Compliance and Ethics oder über den Speak Up-Prozess.



## ZUSAMMEN FASSUNG:

- Es liegt in der Verantwortung aller, sich um die Vermögenswerte von RS zu kümmern.
- Vermögenswerte können finanzieller, geistiger oder materieller Natur sein.
- Wenn Sie glauben, dass Vermögenswerte des Unternehmens missbraucht, gestohlen oder beschädigt werden oder Gegenstand von Betrug sind, müssen Sie dies melden

# VERANTWORTUNGSVOLLES UNTERNEHMEN

**Wir bei RS haben uns verpflichtet, unsere Geschäfte verantwortungsvoll zu führen.**

Dazu gehört, dass unsere Mitarbeiter am Arbeitsplatz sicher sind, dass wir mit unseren Partnern zusammenarbeiten, um sicherzustellen, dass wir Waren und Dienstleistungen verantwortungsvoll beschaffen, und dass wir auch an unseren Auswirkungen auf die Umwelt arbeiten.

Die RS Group hat sich verpflichtet, die Menschenrechte zu fördern und die moderne Sklaverei in der Lieferkette zu beseitigen.

## **IN DIESEM ABSCHNITT ERFAHREN WIR MEHR ÜBER:**

- Umwelt, Gesundheit und Sicherheit
- Nachhaltigkeit
- Menschenrechte und moderne Sklaverei
- Zusammenarbeit mit unseren Partnern



# UMWELT, GESUNDHEIT UND SICHERHEIT



Die Achtung und der Schutz unserer Mitarbeiter und der Allgemeinheit sind für den Erfolg der RS Group weltweit von entscheidender Bedeutung. Um diese Verpflichtung zu erfüllen, nutzen wir unser Programm Target Zero, das davon ausgeht, dass alle Unfälle vermeidbar sind.

Target Zero ist unser Ziel: keine Unfälle und keine schädlichen Umweltauswirkungen durch unseren Betrieb und unsere Aktivitäten. Im gesamten Unternehmen investieren wir weiterhin in die Sicherheit und das Wohlergehen unserer Mitarbeiter, Auftragnehmer und anderer Personen indem wir uns auf die Einhaltung der Vorschriften konzentrieren und die Probleme angehen, die zu unsicheren Verhaltensweisen und Bedingungen führen können.

## VERPFLICHTUNG

Die Erklärungen zur Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitspolitik der Gruppe gelten für die gesamte Gruppe und dienen dem Schutz und der Sicherheit der Menschen sowie dem Schutz der Umwelt. Sie enthalten Ziele für die Art und Weise, wie wir arbeiten und wie wir die Communitys in der Nähe unserer Standorte einbeziehen. Unser Engagement und unsere Richtlinien spiegeln die integrierte Art und Weise wider, wie wir konzernweit in den Bereichen EH&S und Nachhaltigkeit arbeiten. Alle Konzernstandorte, Auftragnehmer und Joint Ventures, die unter unserer operativen Kontrolle stehen, müssen EH&S und Nachhaltigkeit im Einklang mit unseren Verpflichtungen und den Policies handhaben.

## PRODUKTSICHERHEIT UND EINHALTUNG DER TRANSPORTVORSCHRIFTEN

Es ist von grundlegender Bedeutung, dass alle von uns gelieferten Produkte während des Transports und bei der Verwendung durch den Kunden sicher sind. Bei Produkten, die als gefährlich eingestuft sind, müssen wir alle relevanten nationalen und internationalen Transport- und Verpackungsvorschriften einhalten. Gefährliche Produkte werden auch mit Sicherheitsdatenblättern geliefert, die Hinweise zur sicheren Verwendung der Produkte enthalten. Alle Produkte müssen den geltenden Gesetzen des Landes, in dem sie verkauft werden, und den vertraglichen Verpflichtungen, die wir mit unseren Lieferanten vereinbart haben, entsprechen. Damit erfüllen wir unsere gesetzlichen Verpflichtungen und stellt sicher, dass unser Ruf als Lieferant von Qualitätsprodukten erhalten bleibt.



# UMWELT, GESUNDHEIT UND SICHERHEIT



## RICHTLINIE - JEDER KONZERNSTANDORT MUSS:

- einen systematischen Ansatz für das EH&S- und Nachhaltigkeitsmanagement verfolgen, um die Einhaltung aller geltenden Gesetze zu gewährleisten und eine kontinuierliche Leistungsverbesserung zu erreichen
- Ziele für Verbesserungen setzen sowie EH&S-Leistungen messen, analysieren und darüber berichten
- Auftragnehmer auffordern, EH&S und Nachhaltigkeit im Einklang mit dieser Richtlinie zu handhaben
- von allen Joint Ventures, die unter ihrer operativen Kontrolle stehen, die Anwendung dieser Richtlinie zu verlangen und ihren Einfluss zu nutzen, um diese Richtlinie in ihren anderen Unternehmen zu fördern
- sich effektiv in den Communitys engagieren, in denen wir tätig sind
- EH&S- und Nachhaltigkeitsleistungen in die Mitarbeiterbeurteilung und Belohnung einbeziehen.
- Kontinuierliche Leistungsverbesserung erbringen
- eine Kultur fördern, in der sich alle Mitarbeiter und Auftragnehmer der Gruppe diesem Ansatz verpflichtet fühlen

Der EH&S-Kontrollrahmen der Gruppe unterstützt die effiziente und effektive Umsetzung unserer EH&S- und Nachhaltigkeitsverpflichtungen und -richtlinien innerhalb der Gruppe. Auf diese Weise steuern wir die Auswirkungen unserer Tätigkeiten und Aktivitäten auf die Gesellschaft und die Umwelt.

## NACHHALTIGKEIT – ESG

Bei RS ist ein starker Umwelt-, Sozial- und Governance-Ansatz (ESG) ein zentraler Bestandteil unserer Zielsetzung.

Von der Art und Weise, wie wir tagtäglich arbeiten, bis hin zu der Art und Weise, wie wir einen größeren langfristigen Wert für unsere Stakeholder schaffen. Unsere starke ESG-Philosophie ist von Anfang bis Ende eingebettet.

Welche Rolle Sie auch immer spielen, überlegen Sie, ob Ihre Arbeitsweise Auswirkungen auf die Nachhaltigkeit hat - ist sie mit unseren Zielen vereinbar?

## IHRE VERANTWORTLICHKEITEN

Als Mitarbeiter der Gruppe müssen Sie:

- Sicherstellen, dass Ihre Arbeit mit allen geltenden Gesetzen, unseren Verpflichtungen und Richtlinien in den Bereichen EH&S und Nachhaltigkeit sowie mit unseren Verfahren übereinstimmt.
- bei unsicherem oder nicht konformem Verhalten eingreifen, und über entsprechende Situationen, Vorfälle und Beinaheunfälle berichten

## WIR SIND ALLE VERPFLICHTET:

- Schutz und Sicherheit der Menschen, Minimierung der Auswirkungen auf die körperliche und geistige Gesundheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter.
- Schutz der Umwelt
- Einhaltung aller geltenden EH&S-Gesetze und -Vorschriften
- Festlegung von Zielen für unsere EH&S-Leistung und Berichterstattung darüber
- Förderung bewährter Verfahren in unserem Arbeitsplatz
- Verwaltung von EH&S-Angelegenheiten im Einklang mit anderen kritischen Geschäftsaktivitäten
- Förderung einer Kultur, in der alle Mitarbeiter der Gruppe diese Verpflichtung teilen

# MENSCHENRECHTE UND MODERNE SKLAVEREI

Unter moderner Sklaverei versteht man den Einsatz von Arbeitnehmern gegen ihren Willen oder von Minderjährigen, die gefährdet sind oder gezwungen werden, unter inakzeptablen Bedingungen zu arbeiten. Wir wollen nur mit Menschen zusammenarbeiten, die sich freiwillig und mit dem Recht auf Chancengleichheit für die Arbeit entscheiden.

Unsere Richtlinie zur modernen Sklaverei stellt sicher, dass wir die hohen Standards erfüllen, die in der Gesetzgebung zur modernen Sklaverei festgelegt sind.

Keine Form der modernen Sklaverei ist in unseren Betrieben oder unserer Lieferkette akzeptabel.

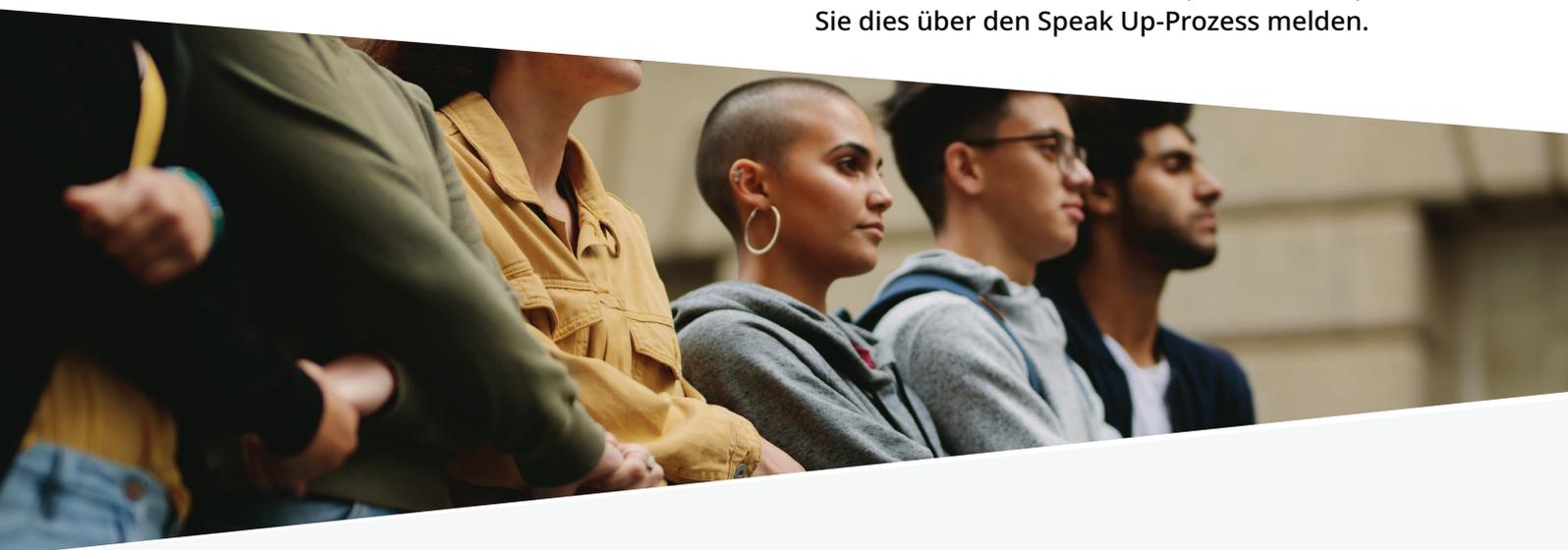
Moderne Sklaverei ist ein Verbrechen und ein Verstoß gegen die grundlegenden Menschenrechte. Dieser Begriff umfasst Sklaverei, Leibeigenschaft, Zwangsarbeit, Schuldknechtschaft, Kinderarbeit und Menschenhandel, die alle mit Freiheitsberaubung

einer Person durch eine andere Person einhergeht, um sie zu ihrem persönlichen oder kommerziellen Vorteil auszunutzen. Wir sind sowohl als Unternehmen als auch als Einzelpersonen dafür verantwortlich, jede Form der modernen Sklaverei zu bekämpfen. Wir werden keine Form der modernen Sklaverei in unserem Unternehmen oder in unseren Lieferketten tolerieren, erleichtern oder dulden.

Wir werden nicht mit Organisationen zusammenarbeiten die irgendeine Form der Sklaverei, einschließlich des Einsatzes von Kinderarbeit oder Zwangsarbeit, erleichtern oder die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen nicht anerkennen.

Wir verlangen von unseren Lieferanten und Dritten, mit denen wir zusammenarbeiten, dass sich ihre eigenen Lieferanten und Dritte an dieselben Standards halten.

Wenn Sie einen Fall von moderner Sklaverei in unserer Lieferkette vermuten, möchten wir, dass Sie dies über den Speak Up-Prozess melden.



## ZUSAMMEN FASSUNG:

- Keine Form der Sklaverei oder des Menschenhandels darf in irgendeinem Teil unseres Unternehmens vorkommen.
- Kinderarbeit und Zwangsarbeit sind verboten
- Alle Gesetze und Vorschriften über moderne Sklaverei werden eingehalten

# ZUSAMMENARBEIT MIT UNSEREN PARTNERN

## ZUSAMMENARBEIT MIT UNSEREN PARTNERN

Unsere Lieferanten und Drittanbieter spielen eine wichtige Rolle, wenn es darum geht, dass wir in unserer gesamten Lieferkette die höchsten ethischen und rechtlichen Standards einhalten.

Wir werden Produkte und Dienstleistungen von Organisationen beziehen, die bereit sind, dieselben Standards wie wir zu erfüllen.

**FÜR WEITERE  
INFORMATIONEN WENDEN  
SIE SICH BITTE AN  
DEN HEAD OF GROUP  
COMPLIANCE AND ETHICS.**

## DIE LIEFERANTEN UND DRITTANBIETER, MIT DENEN WIR GESCHÄFTE MACHEN, MÜSSEN SICH IN ALLEN BEREICHEN AN DIE RICHTLINIE HALTEN, EINSCHLIESSLICH, ABER NICHT BESCHRÄNKT AUF:

- Einhaltung aller geltenden nationalen und internationalen Gesetze und Vorschriften
- Die Einhaltung der Anforderungen der ethischen Beschaffungspolitik und der in diesem Dokument dargelegten Richtlinien für:
  - » Anti-Bestechung und Korruption
  - » Moderne Sklaverei und Menschenhandel
  - » Vielfalt und Inklusion, D&I
  - » Arbeitnehmervertretung und Tarifverhandlungen
  - » Wettbewerb und Kartellrecht
  - » Umwelt, Gesundheit und Sicherheit
  - » Produktsicherheit und Einhaltung der Transportvorschriften
  - » Handelskontrollen
  - » Einhaltung der Steuervorschriften



# MELDUNG MÖGLICHER VERSTÖSSE

Dieser Abschnitt unterliegt den Richtlinien der RS Group Speak Up Policy, die Sie [hier](#) finden können.

## WAS IST EIN ANLIEGEN?

Während Ihrer Laufbahn bei RS kann es vorkommen, dass Sie sich über etwas, das Sie gesehen oder gehört haben, Sorgen machen. Wenn Sie sich in einer solchen Situation befinden, ist es äußerst wichtig, dass Sie dies jemandem mitteilen.

Ein Anliegen kann darin bestehen, dass Sie glauben, dass wir oder jemand, der für uns arbeitet, gegen ein Gesetz verstoßen, oder dass ein Manager seine Mitarbeiter schlecht behandelt, oder dass Sie glauben, dass ein Verstoß gegen den Verhaltenskodex der RS Group vorliegt.

Wenn Sie ein Anliegen in gutem Glauben vorbringen, sind Vergeltungsmaßnahmen gegen Sie absolut verboten.



## WAS SOLL ICH TUN?

Wenn Sie ein Anliegen vorbringen möchten, sollten Sie sich in erster Linie an folgende Stelle wenden:

- Ihren direkten Vorgesetzten.

Wenn Sie sich nicht in der Lage sehen, dies Ihrem Vorgesetzten mitzuteilen, sollten Sie dies tun:

- Informieren Sie eine andere Führungskraft, der Sie vertrauen.

Wenn Sie sich dazu nicht in der Lage fühlen, können Sie sich an folgende Stelle wenden

- Ihren HR Business Partner oder den Head of Group Compliance and Ethics

Schwerwiegende Rechtsangelegenheiten, wie z.B. ein möglicher Rechtsverstoß, sollten unverzüglich der Rechtsabteilung gemeldet werden.

Wenn Sie das Gefühl haben, dass Sie nichts davon tun können, möchten wir Sie dennoch bitten, Ihr Anliegen vorzubringen. Dies kann anonym über unser vertrauliches Meldetool EthicsPoint geschehen.

Der Dienst ist absolut vertraulich und unabhängig von der RS Group. Sie können EthicsPoint telefonisch kontaktieren, indem Sie den EthicsPoint-QR-Code verwenden, der auf den Speak-Up-Postern und in diesem Verhaltenskodex zu finden ist, oder indem Sie das Webportal aufrufen.

Speak Up-Meldungen werden von der unabhängigen Geschäftsleitung bearbeitet. Der Vorstand hat die Aufsicht über alle Speak Up-Berichte.

Einzelheiten finden Sie auch im Intranet unter "Speak Up" und auf Plakaten, die an Ihrem Arbeitsplatz aushängen, sowie am Ende des Verhaltenskodexes.



# SPEAK UP

RS Group Plc 5. Stock, Zwei Pancras Square  
Königskreuz  
London  
N1C 4AG  
Vereinigtes Königreich [www.rsgroup.com](http://www.rsgroup.com)  
© 2023 RS Group Plc

## Speak up Kontaktinformationen

Sie können Ihre Bedenken bezüglich einer illegalen oder unangemessenen Handlung oder eines Verstoßes gegen diesen Verhaltenskodex Ihrem Vorgesetzten, dem People Team oder dem Head of Group Compliance and Ethics mitteilen. Alternativ können Sie auch unsere unabhängige Speak Up-Funktion per Telefon, Webportal oder durch Scannen des QR-Codes nutzen.

Meldungen können auf Wunsch auch anonym gemacht werden.  
Die Kontaktdaten finden Sie unten:



Australien	1800 719 630	Niederlande	0800 0224898
Österreich	0800 281133	Neuseeland	0800 854 768
Weißrussland	820-0321-0327	Norwegen	800 62 295
Belgien	0800 70 206	Philippinen	1800 1 322 0307
Kanada	(844) 815-3797	Polen	0-0-800-4912004
China	400 120 4153	Portugal	800 181 704
Dänemark	80 25 41 03	Singapur	800 852 8057
Frankreich	0 800 91 34 67	Slowakei	0800 223 147
Deutschland	0800 1820807	Süd-Afrika	080 098 2774
Hong Kong	800 963 892	Spanien	900 999 381
Indien	000 800 0502 244	Schweden	020-88 15 83
Indonesien	0800 1503049	Schweiz	0800 895 240
Irland	1800 901 785	Taiwan	00801-49-1533
Italien	800-194-757	Thailand	1800014561
Japan	0800-111-2176	UK & NI	0800 088 5497
Malaysia	1-800-81-9817	USA	(844) 815-3797
Mexiko	800 681 8067		

### TELEFONLEITUNGEN MIT ZWEISTUFIGEM WAHLVERFAHREN

Chile (Telmex 800)	800-225-288 Then (844) 815 3797
Chile (Telefonica)	800-800-288 Then (844) 815 3797
Chile (ENTEL)	800-360-311 Then (844) 815 3797
Chile (ENTEL Spanish)	800-360-312 Then (844) 815 3797
Chile (Easter Island)	800-800-311 Then (844) 815 3797
Chile (Easter Island Spanish)	800-800-312 Then (844) 815 3797
Vietnam (VNPT)	1-201-0288 Then (844) 815 3797
Vietnam (Viettel)	1-228-0288 Then (844) 815

Für Chile und Vietnam folgen Sie bitte den nachstehenden Angaben

1. Wählen Sie den Zugangscode (dies hängt davon ab, aus welchem Netz und von welchem Standort angerufen wird)
2. Wenn Sie dazu aufgefordert werden, geben Sie bitte die entsprechende Telefonnummer ein
3. Sie werden dann an einen unserer Kommunikationsspezialisten weitergeleitet, der Ihren Bericht bearbeitet.

Speak Up Website

<https://www.rsgroup.ethicspoint.com/>