



COMPLIANCE-RICHTLINIE

für Mitarbeitende

Alles erreichbar.

INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort der Geschäftsführung	3
1. Handlungsmaxime.....	5
2. Qualitätsstandards	5
3. Lean Management.....	5
4. Einhaltung der Gesetze	5
5. Soziale und ökologische Verantwortung	5
6. Respektvoller Umgang mit und zwischen Mitarbeitern.....	7
7. Umgang mit Eigentum, Ressourcen und Informationen des Unternehmens	7
8. Umgang mit Geschäftspartnern, Dritten und staatlichen Stellen.....	8
9. Interessenskonflikte.....	9
10. Maßnahmen zur Umsetzung	9
11. Hinweisgebersystem und Beschwerden.....	9
12. Erwartungen an die Mitarbeiter.....	9

VORWORT

der Geschäftsleitung

Die Rudolph Logistik Gruppe wurde 1946 unter dem Namen J. Rudolph & Söhne OHG als Transportunternehmen im hessischen Baunatal bei Kassel gegründet. Heute ist das Unternehmen ein international aufgestellter Logistikdienstleister mit über 5.200 Mitarbeitenden an 45 Standorten in Deutschland, Europa, den USA und auf der Arabischen Halbinsel.

Wir entwickeln und realisieren umfassende und kundenindividuelle Logistiklösungen für verschiedene Branchen. Wir konzentrieren uns dabei auf die Geschäftsfelder Automotive, Systemverkehre, Industrie und Handel. Der Schwerpunkt des Leistungsspektrums liegt auf der Kontraktlogistik. Zum Leistungsportfolio gehören u. a. Produktions-, Lager- und Ersatzteillogistik sowie Beschaffungs- und Distributionslogistik. Wir beherrschen sowohl die komplexen logistischen und logistiknahen Aufgaben als auch logistikuntypische Aufgaben wie z. B. (Vor-)Montagetätigkeiten entlang der gesamten Wertschöpfungskette.



Dr. Torsten Rudolph



Edzard Oltmanns



Robert Just



Peter Weide

Unsere Philosophie

Wir tragen zu dem Erfolg unserer Kunden bei, indem wir:

- kompetent leistungsfähige und effiziente Lösungen einsetzen, die aus dem Zusammenspiel von Erfahrung, dem Können unserer Mitarbeiter und dem partnerschaftlichen Austausch mit unseren Kunden erwachsen.
- mit Neugier und Leidenschaft neue Wege suchen und Innovationen dynamisch vorantreiben. Bestehendes stellen wir in Frage und entwickeln Erfolgreiches konsequent weiter – kreativ, aber immer mit einem Ziel vor Augen und mit einer guten Portion Pragmatismus.
- jede Aufgabe als individuelle Herausforderung betrachten, die wir aktiv angehen. Wir kombinieren dafür unsere Schnelligkeit und Flexibilität bei Entscheidungen mit der Offenheit und Integrität eines inhabergeführten Unternehmens. Das macht uns besonders.

Als inhabergeführtes Unternehmen in vierter Generation gehören für uns ein nachhaltiges wirtschaftliches Handeln und die Übernahme von ökonomischer, ökologischer, sozialer, gesellschaftlicher, zivil- und strafrechtlicher Verantwortung zu unserem Selbstverständnis. Die Grundsätze dafür haben wir in unserem Management-Handbuch sowie in dieser Grundsatzklärung festgelegt. Als Geschäftsführung verpflichten wir uns zur stetigen Entwicklung und Verbesserung der Wirksamkeit des etablierten Integrierten Managementsystems durch:

- Rechtskonformität
- Achtung der Menschenrechte
- Festlegung und Überwachung der Compliance-Politik und -ziele,

- Ermittlung und Bewertung kundenseitiger, rechtlicher und behördlicher Anforderungen,
- Bereitstellung der erforderlichen personellen und finanziellen Ressourcen
- Durchführung von Managementbewertungen (Management-Reviews)

Durch die internationale Geschäftstätigkeit sind die gesetzlichen Vorschriften aus unterschiedlichen Ländern zu berücksichtigen. Im Falle eines Widerspruchs mit nationalen Vorschriften ist mit dem Compliance-Officer Rücksprache zu halten.

Die Integrität des Unternehmens erwächst aus der Integrität jedes einzelnen Mitarbeiters. Dafür ist es unerlässlich, dass wir uns immer und überall regelkonform verhalten. Neben den rechtlichen Rahmenbedingungen möchten wir mit dieser Grundsatzklärung eine Richtlinie schaffen, die konkret und nachvollziehbar unsere Grundsätze für verantwortungsvolles und integriertes Handeln innerhalb der Rudolph Logistik Gruppe festlegt. Ein Verstoß gegen gesetzliche und interne Anforderungen wird nicht toleriert.

Nur wenn alle Mitarbeiter diese Grundsätze als selbstverständliche Basis ihrer täglichen Arbeit betrachten, und wir es schaffen, das Vertrauen unserer Kunden, Lieferanten und Partner in uns aufzubauen und zu erhalten, kann der Erfolg der Rudolph Logistik Gruppe dauerhaft gesichert werden. Die Geschäftsführung verpflichtet sich selbst und alle Mitarbeiter, sich ethisch korrekt zu verhalten. Die Festlegungen in der Compliance-Politik und in dieser Richtlinie sind als Richtschnur zu verwenden. Jeder Mitarbeiter ist persönlich für die Einhaltung verantwortlich.

Gudensberg, Januar 2023

Dr. Torsten Rudolph

Robert Just

Edzard Oltmanns

Peter Weide

1. Handlungsmaxime

Wir respektieren die Würde aller Menschen und setzen die Achtung international anerkannter Menschenrechte basierend auf den folgenden international gültigen Standards und Richtlinien

- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen (UN),
- den Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen (UNGP),
- den Konventionen und Empfehlungen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) zu Arbeits- und Sozialstandards,
- den Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen (UNGC),
- den Leitsätzen der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) für multinationale Unternehmen

als oberste Maxime allen Handels an.

2. Qualitätsstandards

Der Erfolg der Rudolph Logistik Gruppe ist unlösbar mit einem hohen Anspruch an die Qualität unserer Dienstleistung verbunden. Zur Erfüllung dieses Anspruchs hat die Rudolph Logistik Gruppe ein Integriertes Managementsystem (IMS) erarbeitet und implementiert. Es orientiert sich an den Normen ISO 9001, ISO 14001, ISO 50001, ISO 45001 und VDA 6.2.

Die hier erreichten Zertifizierungen und ihre langfristige Aufrechterhaltung sind obligatorisch für die Erbringung unserer Dienstleistung. Alle Mitarbeiter verpflichten sich, ihr Verhalten an den dort festgelegten Grundlagen, Prozessbeschreibungen, Verfahrens- und Arbeitsanweisungen sowie allen mitgeltenden Dokumenten auszurichten. Wir entwickeln unser Qualitätsmanagement stetig weiter und suchen ständig nach neuen Lösungen.

3. Lean Management

Das LEAN-Management bildet einen Grundstein der nachhaltigen Weiterentwicklung im Unternehmen. Das gilt in besonderem Maße für uns selbst und unsere Prozesse. Dabei liegt der Fokus auf Kunden- und Mitarbeiterzufriedenheit, Qualitätsverbesserung und Ausrichtung auf die Wertschöpfung. Regelmäßige, persönliche Kommunikation, Führung vor Ort, Schulungen und operative Prozess-Kennzahlen sind die Basis zur kontinuierlichen Verbesserung. So ist es möglich, die hohen Qualitätsstandards zu stützen, denen wir uns verpflichtet haben.

4. Einhaltung der Gesetze

Internationale und nationale Gesetze sowie verbindliche Vorgaben der Länder, in denen die Rudolph Logistik Gruppe tätig ist, sind uneingeschränkt von jedem Mitarbeiter zu beachten. Dabei ist jeder Mitarbeiter dafür verantwortlich, die gesetzlichen Vor-

gaben zu kennen und anzuwenden, die für seinen Tätigkeitsbereich relevant sind. Rechtsverstöße werden in keinerlei Hinsicht toleriert. Das Management der Rudolph Logistik Gruppe unterstützt die Mitarbeiter bei der Einhaltung der Rechtskonformität. Es werden die entsprechenden und erforderlichen Informationen zur Verfügung gestellt und regelmäßige Schulungsmaßnahmen der Mitarbeiter durchgeführt.

5. Soziale und ökologische Verantwortung

Die Rudolph Logistik Gruppe hat ein Risikomanagement etabliert, um menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken an unseren Standorten sowie bei unseren unmittelbaren Zulieferern zu ermitteln. Identifizierte Risiken bewerten wir anhand unterschiedlicher Faktoren und ergreifen angemessene Maßnahmen, um die Risiken zu vermeiden oder zu minimieren. Die Risikoanalyse erfolgt jährlich sowie anlassbezogen. Im Falle tatsächlicher Anhaltspunkte über Risiken bei unseren mittelbaren Zulieferern, führen wir eine anlassbezogene Risikoanalyse durch.

Arbeitsbedingungen

Die Rudolph Logistik Gruppe ist sich ihrer Verantwortung als Arbeitgeber bewusst und erfüllt stets die daraus entstehenden Verpflichtungen. Dazu gehören insbesondere:

- vollständige und rechtzeitige Zahlung von Löhnen und Gehältern sowie der vertraglich vereinbarten Zusatzleistungen
- Zahlung von Löhnen und Gehältern entsprechen mindestens den Bedingungen der rechtlich geltenden Vorgaben
- Zahlung von Sozialversicherungsbeiträgen
- Schließung von Arbeitsverhältnissen ausschließlich auf Basis gültiger Arbeitsverträge
- Einhaltung aller anwendbaren Bestimmungen in Bezug auf Arbeitszeit und Urlaub
- Arbeitsstätten, die sauber sind und von denen keine Gesundheitsgefahr ausgeht

Nichtdiskriminierung und Chancengleichheit

Gleichberechtigung und das Verbot von Diskriminierung sind uns wichtig.

- Wir fördern eine diskriminierungsfreie Arbeitskultur, die geprägt ist von gegenseitigem Respekt und Vertrauen.
- Wir fördern die Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion für eine offene Unternehmenskultur und setzen uns für die Individualität jedes Einzelnen ein.
- Wir halten die Bestimmungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) in allen Phasen des Arbeitsverhältnisses ein.
- Wir schützen und respektieren die Rechte von Minderheiten

und indigenen Völkern.

- Bei der Einstellung von Mitarbeitern und bei Beförderungen entscheiden wir aufgrund der persönlichen Qualifikation. Eine Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Rasse oder sonstigen Faktoren schließen wir aus.

Zwangsarbeit und Kinderarbeit

Alle Arten von Zwangsarbeit und Menschenhandel lehnen wir ab. Jeder Arbeitnehmer leistet die Arbeit freiwillig und nicht unter Androhung einer Strafe.

Wir verurteilen Kinderarbeit und halten die anwendbaren Gesetze und Vorschriften in Bezug auf das Mindestalter für die Aufnahme einer Beschäftigung oder Arbeit strikt ein.

Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

Das Unternehmen unterstützt das Recht von Arbeitnehmern oder ihrer jeweiligen Organisationen, Tarifverträge auf den geeigneten Ebenen auszuhandeln und zu schließen sowie bei Interessenkonflikten kollektive Maßnahmen zur Verteidigung ihrer Interessen, einschließlich Streiks, zu ergreifen.

Beauftragung von Sicherheitskräften

Soweit wir Sicherheitskräfte beauftragen, beachten wir unabhängig, ob es sich um private oder öffentliche Sicherheitskräfte handelt, dass diese sorgfältig ausgewählt, unterwiesen sowie überwacht werden und die in diesem Verhaltenskodex dargelegten

Rechte und Standards achten.

Verbot der widerrechtlichen Zwangsräumung

Wir achten das Verbot der widerrechtlichen Zwangsräumung und des widerrechtlichen Entzugs von Land, Wäldern und Gewässern bei Erwerb, Bebauung oder anderweitigen Nutzung von Land, Wäldern und Gewässern, deren Nutzung die Lebensgrundlage einer Person sichert.

Umwelt, Nachhaltigkeit, Sicherheit und Gesundheit

Die Rudolph Logistik Gruppe räumt dem Schutz der Umwelt sowie der Sicherheit und Gesundheit aller Mitarbeiter eine hohe Priorität ein. Ausdruck findet dies in unserem Umweltmanagementsystem, das in ausgewählten Standorten nach ISO 14001 zertifiziert ist. Die Umweltaspektermittlung und anschließende Umweltzustandsanalyse sind wesentlicher Bestandteil unseres Umweltmanagementsystems. Innerhalb der Zustandsanalyse berücksichtigen wir insbesondere folgende Faktoren: Wasser, Boden, Luft, Klima sowie Ressourcenverfügbarkeit. Die Zuständigkeiten für die Durchführung liegen an den jeweiligen Standorten. Abfälle und Gefahrstoffe listen wir nach den gesetzlichen Vorschriften an unseren Standorten mit direktem Einfluss auf die Entsorgung in Katastern, um diese ordnungsgemäß einzustufen, zu prüfen und zu entsorgen.

Außerdem greifen die festgelegten Regeln aus dem Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Auch hier gibt es eine Zertifizierung in einigen Standorten nach ISO 45001. Alle Gesetze, Vorschriften und Richtlinien zum Umweltschutz und zur



Arbeitssicherheit sind einzuhalten. Neben den eingesetzten Fachkräften oder Beauftragten ist jeder Mitarbeiter mitverantwortlich, seinen Beitrag zu dem Schutz von Mensch und Umwelt zu leisten. Ebenso setzt sich die Rudolph Logistik Gruppe für nachhaltige, ressourcenschonende und umweltverträgliche Dienstleistungen ein.

6. Respektvoller Umgang mit und zwischen Mitarbeitern

Wir unterstützen einen Meinungs austausch zwischen den Mitarbeitern und dem Management.

- Wir behandeln andere mit Respekt, auch wenn wir anderer Meinung sind.
- Wir gehen offen mit Kritik um.
- Wir handeln angemessen, sorgfältig und verlässlich.
- Wir tolerieren kein unerwünschtes Verhalten gegenüber Kollegen und keine Gewalt am Arbeitsplatz. Das schließt Drohungen, Belästigungen, Einschüchterungen oder ähnliches Verhalten mit ein.
- Der Ein- und Verkauf, Gebrauch, Weitergabe, Besitz sowie der Konsum von Drogen ist auf dem Gelände des Unternehmens und während der Arbeitszeit verboten.
- Das Konsumieren von Alkohol ist auf dem Gelände des Unternehmens und während der Arbeitszeit verboten.

7. Umgang mit Eigentum, Ressourcen und Informationen des Unternehmens

Nutzung von Informationstechnologie

Alle internen Vorgaben, die die Nutzung von Hardware, des Internets und der Software der Rudolph Logistik Gruppe am Arbeitsplatz regeln, sind von allen Mitarbeitern zu beachten und einzuhalten. Die Mitarbeiter sind aufgefordert, die Netzwerke der Rudolph Logistik Gruppe zu schützen sowie Straftaten und den Missbrauch von Equipment oder Software zu verhindern. Dies wird vollumfänglich durch die umfangreichen Vorgaben des internen Kontrollsystems der Abteilung IT sichergestellt. Entsprechende Berechtigungs- und Zugangsbeschränkungen sind eingerichtet, werden verwaltet, kontrolliert und validiert.

Datenschutz

Wir schützen die personenbezogenen Daten und die Privatsphäre unserer Mitarbeiter, Kunden sowie aller Personen, die in den Geltungsbereich der DSGVO fallen. Für den Umgang mit personenbezogenen Daten gelten neben den gesetzlichen Vorgaben die Richtlinien zum Datenschutz, niedergelegt im Datenschutz-Handbuch in der jeweils aktuellen Fassung. Bei allen Fragen sind die Datenschutzkoordinatoren ansprechbar.

Nutzung von Eigentum

Die Mitarbeiter der Rudolph Logistik Gruppe gehen sorgfältig mit dem Eigentum des Unternehmens um und ergreifen Maßnahmen, um Diebstahl, Verlust, Missbrauch oder unerlaubte Nutzungen zu verhindern.

Die Fahrer gehen mit dem Eigentum der Rudolph Logistik Gruppe sorgsam um und beachten stets das allgemeine Fahrerhandbuch. Dies sind interne und verbindlich einzuhaltende Vorschriften.

Plagiate und geistiges Eigentum

Geistiges Eigentum kann durch Patent- oder Markenrechte, Urheberrechte und Geschäftsgeheimnisse geschützt sein. Geschütztes Eigentum darf nicht ohne Berechtigung des Eigentümers verwendet oder an Dritte weitergegeben werden.

Die Rudolph Logistik Gruppe respektiert geistiges Eigentum. Verstöße gegen den Schutz von geistigem Eigentum dulden wir nicht. Wir erwarten von unseren Mitarbeitern, dass sie den Schutz von geistigem Eigentum in allen Arbeitsbereichen beachten.

Schutz von Geschäftsinformationen

Integraler Bestandteil des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses ist die permanente Weiterentwicklung der Rudolph Logistik Gruppe und ihrer Dienstleistungen. Erforderlich dafür ist auch der Schutz von Geschäftsgeheimnissen, vertraulichen Informationen, Eigentum und Ideen. Jeder Mitarbeiter hat die Vertraulichkeit von Informationen intern und gegenüber Dritten, beispielsweise Kunden oder Lieferanten der Rudolph Logistik Gruppe, strikt zu wahren. Dazu gehören z. B. Finanz- oder Preisdaten sowie Unternehmensstrategien. Außerdem ist eine direkte oder indirekte Nutzung von vertraulichen Geschäftsinformationen, wie z. B. Kundendaten, zum persönlichen Vorteil eines Mitarbeiters oder eines Dritten verboten. Die Mitarbeiter dürfen sich ergebene Geschäftschancen nicht für ihr eigenes Interesse ausnutzen. Wir sind stets unparteiisch. Diese Vertraulichkeitspflichten enden nicht mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der Rudolph Logistik Gruppe. Dies wird u. a. durch eine entsprechende Verschwiegenheitsvereinbarung dokumentiert.

Finanzen und Buchhaltung

Jede geschäftliche Tätigkeit der Rudolph Logistik Gruppe muss ordnungsgemäß autorisiert sowie vollständig und genau in den Büchern und Unterlagen gemäß den anwendbaren Buchhaltungsgrundsätzen (GoB) verbucht werden. Falsche oder irreführende Einträge in den Büchern, Unterlagen und jeglichen amtlichen Anträgen sind nicht zulässig. Dies wird durch das interne Kontrollsystem (IKS) sichergestellt, welches jährlich durch ein Wirtschaftsprüfungsunternehmen überprüft und in einem Testat hinsichtlich seiner Wirksamkeit bestätigt wird.

8. Umgang mit Geschäftspartnern, Dritten und staatlichen Stellen

Beziehungen zu Geschäftspartnern und Wettbewerbern

Die Rudolph Logistik Gruppe setzt sich für offene Märkte und einen fairen Wettbewerb ein und verpflichtet sich, kartellrechtliche Vorschriften zu beachten. Die Mitarbeiter haben sich ethisch korrekt, aufrichtig und gerecht zu verhalten. Ausgeschlossen sind alle Verhaltensweisen, die dazu dienen können, den Wettbewerb einzuschränken oder zu verhindern. Mitarbeiter haben darauf zu achten, insbesondere im Kontakt mit dem Wettbewerb keine Informationen weiterzugeben, die die Unternehmensstrategie, das Marktverhalten oder das Dienstleistungsportfolio (soweit nicht öffentlich zugänglich) zum Inhalt haben.

Korruption und Bestechlichkeit

Die Rudolph Logistik Gruppe handelt ehrlich, fair und transparent. Als Korruption stufen wir jedes Verhalten ein, bei dem eine Person, die ihr anvertraute Macht oder Vertrauensstellung missbräuchlich dazu nutzt, sich selbst oder einem Dritten Vorteile zu verschaffen. In der Beziehung mit in- und ausländischen, öffentlichen oder politischen Amtsträgern, Vertretern von Organisationen oder des privaten Sektors ist es unseren Mitarbeitern untersagt, Wertgegenstände oder finanzielle Zuwendungen anzubieten, zu versprechen, zur Verfügung zu stellen oder zu empfangen. Darin eingeschlossen ist das Anbieten oder Empfangen von Geschenken, Bewirtungen und Dienstleistungen, wenn angenommen werden kann, dass damit das Geschäftsgebaren oder die Geschäftstransaktionen beeinflusst werden können. Die

Mitarbeiter der Rudolph Logistik Gruppe dürfen Geschenke mit einem Wert von bis zu 35 € pro Geschenk zweimal jährlich annehmen, solange das Geschäft dadurch nicht beeinflusst wird. Geschenke bis zu einem Wert von 50 € sind mit dem Vorgesetzten abzusprechen und dürfen nur einmal im Jahr angenommen werden. Geldgeschenke sind davon ausgeschlossen und grundsätzlich nicht zulässig. Die übliche Gastfreundlichkeit im Geschäftsverkehr bleibt davon unberührt. Alle Mitarbeiter achten darauf, dass keine Abhängigkeit zu Kunden oder Lieferanten entsteht. Damit ist eine Erpressung, Bestechung oder Beschleunigungszahlen ausdrücklich verboten!

Insiderinformationen und -handel

Als Insiderinformationen verstehen wir alle nicht öffentlich bekannten Informationen, die einen erheblichen Einfluss auf die Kursentwicklung eines Wertpapiers haben können. Dazu gehören u. a. Großaufträge oder Forschungserfolge eines Unternehmens, aber auch finanzielle Ergebnisse wie z. B. unerwartete Gewinnrückgänge oder Insolvenzanträge. Diese Insiderinformationen sind durch alle Mitarbeiter streng vertraulich zu behandeln. Es ist den Mitarbeitern untersagt, mit Aktien oder anderen Wertpapieren, die von solchen Insiderinformationen betroffen sind, zu handeln, bis derartige Insiderinformationen öffentlich gemacht worden sind. Maßgeblich für den Umgang mit diesen Informationen in der Rudolph Logistik Gruppe sind die Bestimmungen des § 14 Wertpapierhandelsgesetz (WpHG).

Internationale Handelsverbote und Boykotts

Nationale und internationale Handels- und Boykottbestimmungen für Exporte, Importe, Transporte und Währungen werden von



den Mitarbeitern der Rudolph Logistik Gruppe geachtet.

9. Interessenskonflikte

Jeder Interessenkonflikt, der dadurch entstehen könnte, dass eigene persönliche, familiäre oder finanzielle Tätigkeiten mit den Zielen der Rudolph Logistik Gruppe kollidieren, wird von den Mitarbeitern vermieden. Plant ein Mitarbeiter die Aufnahme einer Nebentätigkeit, die geeignet ist, einen Interessenkonflikt zu verursachen, wie z. B. Beraterverträge, hat dieser sich an den Compliance-Officer zu wenden.

10. Maßnahmen zur Umsetzung

Wir bekennen uns mit dieser Grundsatzerklärung zur Einhaltung der Sorgfaltspflichten und übernehmen Verantwortung. Dementsprechend haben wir unsere Prozesse angepasst. Im Falle einer Verletzung, ergreifen wir angemessene Maßnahmen, um die Verletzung zu minimieren oder zu verhindern. Alle Maßnahmen werden auf deren Wirksamkeit überprüft. Die lokale Umsetzung der Grundsatzerklärung obliegt den Verantwortlichen des jeweiligen Standorts.

Unsere Mitarbeiter sensibilisieren wir mittels Schulungen zur Einhaltung der menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten sowie unserer Compliance-Richtlinie.

Mit unserem Verhaltenskodex für Geschäftspartner adressieren wir unsere Erwartungen und geben die Verantwortung auch an unsere Geschäftspartner weiter. Die Einhaltung des Verhaltenskodex unserer Geschäftspartner kontrollieren wir durch geeigneten Prüfmaßnahmen und ergreifen Maßnahmen, sofern ein Verstoß vorliegt.

Die Einhaltung der Sorgfaltspflichten werden regelmäßig dokumentiert sowie jährlich und anlassbezogen an die Geschäftsführung berichtet. Der jährliche Bericht wird auf unserer Homepage veröffentlicht.

11. Hinweisgebersystem und Beschwerden

Jeder Mitarbeiter der Rudolph Logistik Gruppe unterliegt einer Berichtspflicht bei:

- strafbaren Verhaltens
- Verstöße gegen die Compliance-Richtlinie oder andere internen Unternehmensrichtlinien
- Unethisches und unangemessenes Verhalten
- Verstöße gegen gesetzliche Vorschriften
- Betrug oder vorsätzliches Fehlverhalten
- sonstige Situationen, die negative Folgen auf die Mitarbeiter oder das Unternehmen haben

Hinweise können über [Meldeplattform](#) die telefonisch, persön-

lich oder mithilfe des Hinweisgeber-Formulars per E-Mail an den Compliance-Officer oder den Vorgesetzten gemeldet werden. Die entsprechende Verfahrensanweisung zum Hinweisgebersystem ist einzuhalten.

Erhält der Vorgesetzte einen Hinweis, hat er umgehend den Compliance-Officer in Kenntnis zu setzen. Die Meldungen werden vertraulich behandelt. Nachteilige Maßnahmen aufgrund der Meldung eines Verstoßes sind ausgeschlossen. Erfolgt ein Hinweis in böswilliger Absicht gegen eine Person, führt dies zu disziplinarischen Maßnahmen gegen die jeweilige Person.

Darüber hinaus hat das [Bundesamt für Justiz](#) eine externe Meldestelle eingerichtet, bei der Hinweise gemeldet werden können.

Die Mitarbeiter sind dazu aufgefordert die Meldung an die interne Meldestelle zu bevorzugen, sodass gewährleistet wird, dass gegen den Hinweis wirksam vorgegangen wird

12. Erwartungen an die Mitarbeiter

Das Unternehmen erwartet von ihren Mitarbeitern, dass diese sich nach besten Kräften und Fähigkeiten für die Rudolph Logistik Gruppe einsetzen. Die Reputation eines Unternehmens entsteht aus dem Verhalten der Personen, die dort beschäftigt sind. Daher ist es umso wichtiger, dass die Unternehmenspolitik mit dem Verhalten der Mitarbeiter übereinstimmt. Diese Compliance-Richtlinie bestimmt eine Verhaltensleitlinie an die sich alle Mitarbeiter zwingend zu halten haben und die unmittelbar für alle Mitarbeiter gilt. Die Vorgesetzten nehmen eine Vorbildfunktion ein. Bei Verstößen gegen die Grundsätze die Compliance-Richtlinie hat der Mitarbeiter mit Disziplinarmaßnahmen und arbeitsrechtlichen Sanktionen bis hin zu der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu rechnen.

Sollten Sie Fragen zu der Compliance-Richtlinie haben oder Unterstützung in der Auslegung oder Anwendung der Verhaltensgrundsätze benötigen, so wenden Sie sich an Ihren Vorgesetzten oder an den Compliance-Officer.

Kontaktdaten

Vanessa Witt
Compliance-Officer
Telefon: +49 561 49 91-8292
E-Mail: compliance@rudolph-log.com