



CORPORATE COMPLIANCE

CODE OF CONDUCT DER RHEINMETALL GROUP

MOBILITY. SECURITY. **PASSION**



INHALTE

1.0 ETHIK- UND COMPLIANCE STANDARDS	4
1.1 Menschenrechte und Gleichbehandlung	5
1.2 Schutz der Umwelt	5
1.3 Arbeits- und Gesundheitsschutz	6
1.4 Was ist Compliance?	7
1.5 Grundlegende Verhaltensanforderung	7
1.5.1 Wie verhalte ich mich regelkonform?	7
1.5.2 Vielfältigkeit, Respekt und Höflichkeit	8
1.5.3 Vorbildfunktion	8
1.6 Umgang mit Geschäftspartnern und Dritten	9
1.6.1 Bekämpfung von Korruption	10
1.6.2 Spenden und Sponsoring	11
1.6.3 Verbot von Geldwäsche	11
1.6.4 Wettbewerbsschutz	12
1.6.5 Wahrung des Exportkontrollrechts	13
1.6.6 Integrität innerhalb der Wertschöpfungskette	14
1.7 Vermeidung von Interessenskonflikten	15
1.8 Transparenter Umgang mit Informationen	16
1.8.1 Informationen und Vertraulichkeit	16
1.8.2 Datenschutz und Informationssicherheit	16
1.8.3 Verhalten in sozialen Medien	18
1.8.4 Dokumentation und Aufbewahrung	18
1.8.5 Finanztransaktionen und geschäftliche Unterlagen	19
1.8.6 Umgang mit Insiderinformationen	19
1.9 Schutz des Firmeneigentums	20
2.0 EINHALTUNG DER GRUNDSÄTZE	21
2.1 Pflicht zur Befolgung	22
2.2 Transparenz und Anzeige von Fehlverhalten	22
2.3 Umgang mit Verdachtsfällen	23
2.4 Konsequenzen von Verstößen	23
3.0 VERSIONSMANAGEMENT	24
3.1 Umsetzung	25
3.2 Mitgeltende Dokumente	25
3.3 Änderungsdienst	25
3.4 Herausgeber	25
3.5 Anlagen	25

VORWORT

Respekt, Vertrauen und Offenheit — nach diesen Prinzipien steuern wir Rheinmetall und dafür steht der gesamte Rheinmetall-Vorstand mit Nachdruck ein.

Zu einem korrekten Geschäftsgebaren gehört für uns zwingend die strikte Beachtung aller Grundsätze zur guten Unternehmensführung:

An erster Stelle steht die Einhaltung unserer strengen Ethik- und Compliance-Regeln für integrires Verhalten im Umgang mit Kunden, Geschäftspartnern, Mitarbeitern, Aktionären und der Öffentlichkeit. In unseren Unternehmenseinheiten, in der Konzernzentrale und bei allen Tochtergesellschaften im In- und Ausland.

Als Multitechnologiekonzern, der mit unterschiedlichen Produkten auf vielen Märkten erfolgreich aktiv ist, verfolgen wir bei unserem Compliance-Programm zudem einen risikobasierten Ansatz: So legen wir im Verteidigungs- und Sicherheitsbereich besonderen Wert auf unsere strikten Vorgaben zur Vermeidung von Korruption und Bestechung. Im Automobilsegment fokussieren wir auf

der anderen Seite stärker auf Aspekte wie Wettbewerbschutz, Geldwäscheprävention und Lieferketterisiken.

Wichtig ist hierbei neben der bloßen Beachtung dieser Vorgaben auch das aktive Einfordern integren Verhaltens bei Kollegen und Stakeholdern sowie eine offene und frühzeitige Einbindung unserer Compliance-Organisation in Zweifelsfällen. Dieselben Ethik- und Compliance-Anforderungen stellen wir selbstverständlich auch an unsere Geschäftspartner.

Ja, wir wollen unsere Geschäfte erfolgreich zum Abschluss bringen. Wir wollen dabei nur solche Geschäfte machen, die im Einklang mit den geltenden Gesetzen stehen und die sich mit den Regeln der guten Unternehmensführung, Corporate Compliance und gängigen Industriestandards vertragen. Dazu müssen wir uns alle verpflichten; das fordern wir von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei Rheinmetall. Sonst schaden wir Rheinmetall und verbauen uns künftige Erfolge.

Düsseldorf, Mai 2020

Ihr



Armin Papperger



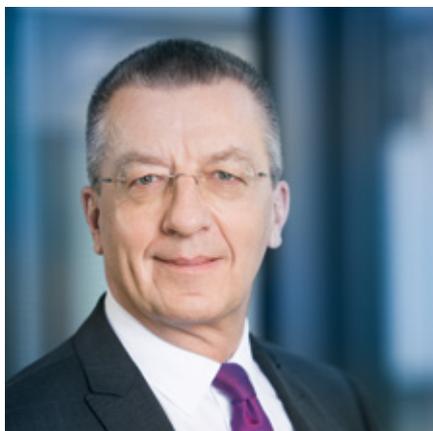
Helmut P. Merch



Peter Sebastian Krause



Armin Papperger



Helmut P. Merch



Peter Sebastian Krause

1.0 ETHIK- UND COMPLIANCE **STANDARDS**



1.1 MENSCHENRECHTE UND GLEICHBEHANDLUNG

Rheinmetall bietet Chancengleichheit für alle Mitarbeiter* und duldet grundsätzlich keine Art von Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft, der nationalen und sozialen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, der politischen Meinung, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Identität oder der Mitgliedschaft in einer Arbeitnehmerorganisation.

Ferner billigt Rheinmetall keine Art des **Menschenhandels** sowie keine damit verbundenen Aktivitäten. Hierzu gehören unter anderem der Einsatz von irreführenden oder betrügerischen Methoden bei der Anwerbung von Mitarbeitern, das Verlangen von Anwerbegebühren von den Mitarbeitern und die Identitätsdokumente der Mitarbeiter, wie z. B. Reisepässe oder Führerscheine, zu vernichten, zu verbergen, zu konfiszieren oder einem Mitarbeiter Zugang zu seinen Identitätsdokumenten zu verweigern.

Rheinmetall toleriert keine Beschäftigung von Kindern. Die Beschäftigung von Jugendlichen darf deren körperliche und geistige Entwicklung nicht gefährden.

Bei Rheinmetall achten und schützen wir die Würde der Mitarbeiter und behandeln sie mit Respekt. Wir treten dafür ein, dass alle Mitarbeiter in einem von sexueller, psychischer und körperlicher Belästigung freien Arbeitsumfeld tätig werden können.



Rheinmetall bekennt sich zu der [Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte](#) der Vereinten Nationen und setzt sich für deren Einhaltung ein.



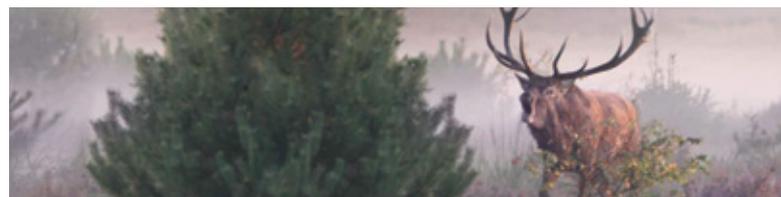
1.2 SCHUTZ DER UMWELT

Für Rheinmetall sind der Schutz der Umwelt sowie die Verbesserung der Lebens- und Umweltbedingungen wichtige Unternehmensziele.

Bei der Entwicklung neuer Produkte und beim Betrieb von Produktionsanlagen achtet Rheinmetall darauf, dass hiervon ausgehende Auswirkungen auf die Umwelt so gering wie möglich gehalten werden. Rheinmetall arbeitet zur Einhaltung internationaler, europäischer oder nationaler Umweltnormen mit den zuständigen örtlichen Institutionen zusammen.



[Forst, Jagd und Naturschutz: Hier gehts zum Naturschutzprogramm „Fojana“](#)



* Aus Gründen der leichteren Lesbarkeit werden in diesem Dokument sowie in sämtlichen, darauf aufbauenden Regelungen, soweit geschlechtsneutrale Formulierungen nicht verwendet werden können, ausschließlich die männlichen Formulierungen verwendet. Gemeint sind damit jedoch stets Menschen jeglicher geschlechtlicher Identität, sprich männlich, weiblich und divers und soweit in anderen Ländern vorgesehen, entsprechende Differenzierungen für den Sammelbegriff „divers“.

1.3 ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ



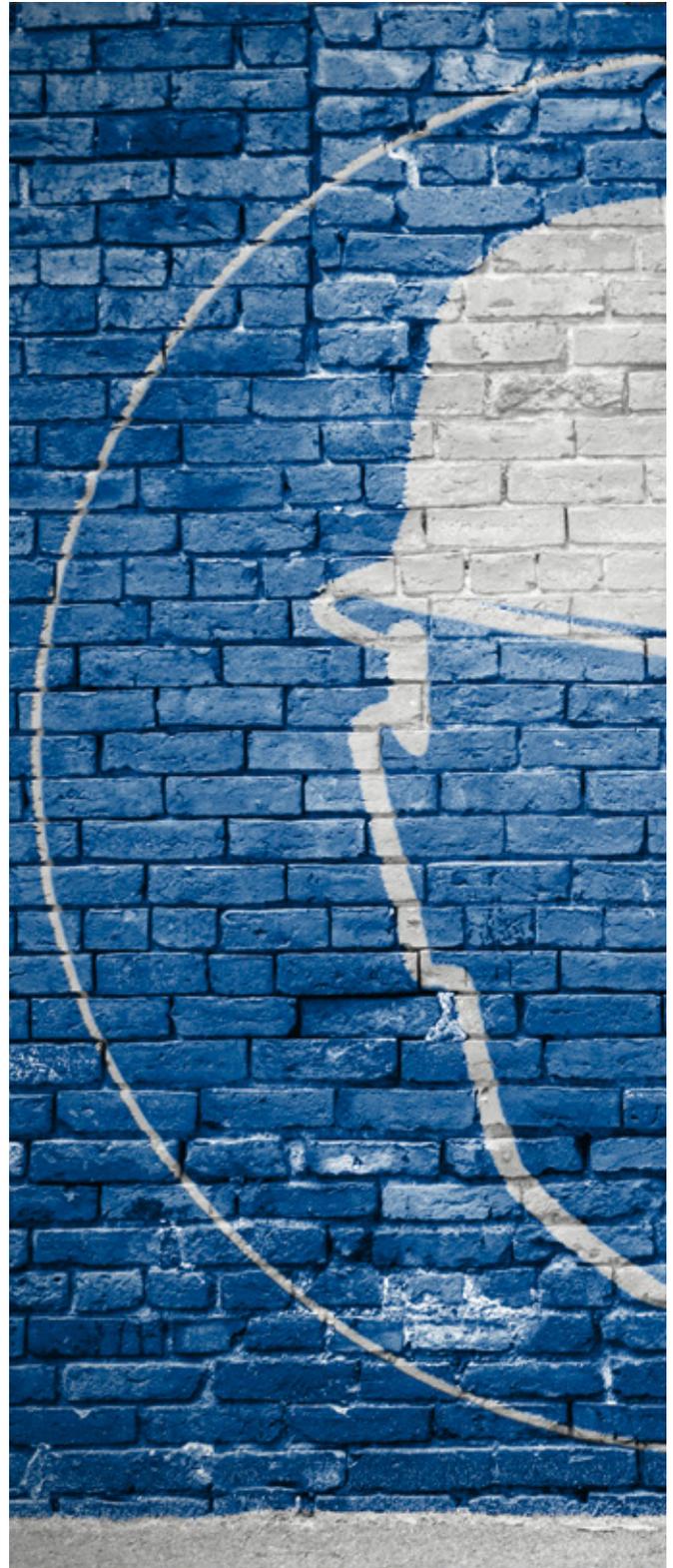
Rheinmetall ist sich der Verantwortung gegenüber seinen Mitarbeitern bewusst und achtet auf ein sicheres, gesundes und sauberes Arbeitsumfeld.

Gesundheitsschutz und Arbeitsschutz haben bei Rheinmetall höchste Priorität. Der Konzern gewährleistet Arbeits- und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz im Rahmen der an den Standorten jeweils gültigen nationalen Bestimmungen, z. B. durch strikte Beachtung der gesetzlichen Vorgaben zum Einsatz bestimmter Schutzbeauftragter. Arbeitsplätze werden nach gesetzlichen und allgemein anerkannten sicherheitstechnischen und arbeitsmedizinischen Regeln eingerichtet, so dass die Arbeitsleistung unfallfrei und belastungsarm erbracht werden kann. Rheinmetall unterstützt die ständige Weiterentwicklung zur Verbesserung der Arbeitswelt, insbesondere die Sicherheit der Mitarbeiter an allen nationalen und internationalen Standorten.

Jeder Vorgesetzte in der Rheinmetall Group ist dafür verantwortlich und dazu verpflichtet, alle für ihn maßgeblichen Sicherheitsvorschriften zu kennen und seine Mitarbeiter entsprechend zu unterweisen. Für die konsequente Einhaltung dieser Vorschriften sind Vorgesetzte und Mitarbeiter gleichermaßen verantwortlich – im eigenen Interesse, aber auch im Interesse des Unternehmens.

Rheinmetall hat den Anspruch, Risiken und Gefahren, die zu einer möglichen Beeinträchtigung der Sicherheit und Gesundheit von Mitarbeitern und Dritten führen könnten, soweit wie möglich zu minimieren.

Durch ständige Verbesserungen der Arbeitswelt, durch geeignete Mittel wie z. B. ergonomische Hilfsmittel und Schutzausrüstungen sowie durch vielfältige Vorbeugeprogramme und Gesundheitsförderungsmaßnahmen erhält und fördert Rheinmetall die Gesundheit, Leistungsfähigkeit und Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter.



1.4 WAS IST COMPLIANCE?



Compliance bzw. Regeltreue bedeutet die Einhaltung von Gesetzen, Unternehmensrichtlinien, aber auch freiwilligen Soft-Law-Standards im Unternehmen.

Rheinmetall interpretiert Compliance weiter und sieht darin eine **zentrale Aufgabe eines jeden Mitarbeiters**, die Integrität und Reputation des Unternehmens über Landes- und Kulturgrenzen hinweg zu schützen.

Zur Unterstützung bei Fragen und Herausforderungen im Zusammenhang mit „Compliance“ hat Rheinmetall eine eigene Compliance-Organisation unter fachlicher Führung des Chief Compliance Officers eingeführt. Diese hilft unseren Mitarbeitern durch die Schaffung geeigneter Regeln, Strukturen und Prozesse, die Aufklärung von Regelverstößen sowie eine service-orientierte Beratung mögliche Compliance-Risiken im operativen Tagesgeschäft bestmöglich zu vermeiden.

1.5 GRUNDLEGENDE VERHALTENSANFORDERUNG



1.5.1

WIE VERHALTE ICH MICH REGELKONFORM?



Bei Rheinmetall halten wir uns weltweit an die jeweils geltenden Gesetze und Vorschriften.

Sollte von einem Kollegen, Geschäftspartner oder Dritten daher beispielsweise vorgeschlagen oder eingefordert werden, sich aufgrund nicht klar nachvollziehbarer Argumente, wie z. B. „lokale Üblichkeit“, „bekannte Branchenkonvention“ oder „kulturelles Erfordernis“ nicht regelkonform zu verhalten, lehnen wir dies strikt ab und melden den Vorgang der Compliance-Organisation (siehe Ziffer 2.2)!

Neben der **Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften** sind im Geschäftsalltag insbesondere auch gebräuchliche Industriestandards, vertragliche Bestimmungen sowie vor allem auch die **unternehmensinternen Regeln einzuhalten**.

Zu den letzteren zählen neben den Richtlinien der Fachbereiche insbesondere auch die Compliance-Vorgaben der Rheinmetall Group sowie die zugehörigen lokalen Vorgaben der Tochtergesellschaften.

Wollen Sie mehr wissen ?

Intranet: Zentrales Richtlinienverzeichnis

Ansprechpartner: Lokale Compliance-Organisation oder Corporate Compliance





1.5.2

VIelfÄLTIGKEIT, RESPEKT UND HÖFLICHKEIT

Unsere Mitarbeiter gehören weltweit verschiedenen Kulturen an und besitzen unterschiedliche Hintergründe. Wir erwarten **untereinander eine unvoreingenommene Haltung und Förderung dieser Vielfaltigkeit**. Dies stellt eine wesentliche Grundvoraussetzung für die Produktivität jedes Einzelnen und ein angenehmes Arbeitsklima im Allgemeinen dar.

Genauso sind grundlegende Regeln des gegenseitigen Respekts und der Höflichkeit unerlässlich und dementsprechend als selbstverständlich vorzuleben. **Dieselbe offene Grundhaltung legen wir auch gegenüber allen unseren Geschäftspartnern und Dritten an den Tag.**



1.5.3

VORBILDFUNKTION

Der Vorstand und die Führungskräfte repräsentieren Rheinmetall in besonderem Maße gegenüber allen Stakeholdern. Demnach nehmen sie nicht nur gegenüber Mitarbeitern, Geschäftspartnern oder staatlichen Stellen, sondern insbesondere auch in der Öffentlichkeit eine besondere **Vorbildfunktion** (im Englischen „tone from the top“) ein. Dieser gilt es durch größtmögliche **Integrität im geschäftlichen Umgang** gerecht zu werden. Alle Führungskräfte tragen dafür Sorge, die Compliance-Kultur bei Rheinmetall aktiv zu leben, zu fördern und zu überwachen. Eine Grundvoraussetzung hierfür ist, dass alle Mitarbeiter im Verantwortungsbereich einer Führungskraft ihre Mitarbeiter mit den für sie geltenden Compliance-Vorgaben vertraut machen.

Weiterhin ist es die Aufgabe unserer Führungskräfte, regelmäßige Maßnahmen zu ergreifen, um das Compliance-Bewusstsein („**Awareness**“) der Mitarbeiter nachhaltig zu stärken.



Beispielmaßnahmen zur Stärkung des Compliance-Bewusstseins:

- Teilnahme an Compliance-Schulungen
- Wiederkehrende teaminterne Diskussionen zu richtigem Verhalten und den relevanten Compliance-Risiken
- Proaktive Anzeige von Zweifels- und Verdachtsfällen



1.6 UMGANG MIT GESCHÄFTSPARTNERN UND DRITTEN



Geschäftlicher Erfolg darf nach unserer Überzeugung niemals durch Bestechung, unlautere Einflussnahme, betrügerisches Handeln oder Vetternwirtschaft erzielt werden.

Es ist für uns daher von größter Bedeutung, unternehmerische Entscheidungen stets auf Grundlage objektiver Kriterien wie Qualität, Zuverlässigkeit, Wettbewerbsfähigkeit, Berücksichtigung anerkannter Compliance-Standards (z. B. UN- oder OECD-Konventionen/-Leitlinien) sowie den Grundsätzen guter Unternehmensführung zu treffen.

Die Auswahl seriöser und integrier Joint Venture- und Geschäftspartner und der damit einhergehende **Schutz der Reputation des Unternehmens und seiner Mitarbeiter haben für Rheinmetall oberste Priorität.**



Beispiele für eingesetzte qualitätssichernde Maßnahmen im Umgang mit Geschäftspartnern:

- Die Durchführung einer speziellen Integritätsprüfung von Geschäfts- und Joint Venture-Partnern
- Die Aufnahme von Compliance-Vorgaben sowie Kündigungsklauseln in Fällen von Compliance-Verstößen in Verträge mit Geschäftspartnern
- Die proaktive Ansprache von Geschäftspartnern auf die zentrale Wichtigkeit eines regeltreuen Verhaltens
- Eine regelmäßige Kontrolle der Leistungserbringung von Geschäftspartnern
- Die spezielle Überwachung der Auszahlung von Vergütungen bei bestimmten Geschäftsbeziehungen/Vertragsarten.



Als Gruppe für führende Technologien in Mobilität und Sicherheit treten wir gegenüber unseren Kunden, unabhängig davon ob diese aus dem öffentlichen oder privaten Sektor stammen und wie lange die geschäftliche Historie zurückreicht, stets transparent, unvoreingenommen und mit der gebotenen professionellen Distanz auf.

Hierbei berücksichtigen wir die eigenen Compliance-Regelungen unserer Geschäftspartner entsprechend und streben ein einheitliches Compliance-Verständnis innerhalb der Geschäftsbeziehung an (siehe hierfür auch BDI-Anerkennungsverfahren, Anlage 1).

1.6.1



BEKÄMPFUNG VON KORRUPTION



Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, die zuständige Compliance-Organisation zu informieren (siehe Ziffer 2.2), wenn ein Geschäftspartner oder Amtsträger einen persönlichen Vorteil anbietet oder fordert!

Rheinmetall bekämpft Korruption jedweder Art und verbietet seinen Mitarbeitern, Vertretern sowie anderen, die im Namen oder Auftrag der Rheinmetall Group handeln, jegliche Form der illegalen Beeinflussung.

Daher dürfen bei Rheinmetall im Umgang mit Geschäftspartnern, Amtsträgern oder an Geschäftsvorgängen beteiligten Dritten niemals materielle oder immaterielle Vorteile gefordert, versprochen oder angenommen werden, durch die der Eindruck einer Beeinflussung geschäftlicher Entscheidungen entstehen kann. Gleichmaßen dürfen Ge-

schäftspartnern, Amtsträgern oder an Geschäftsvorgängen beteiligten Dritten niemals persönliche Vorteile in der Absicht versprochen, angeboten oder gewährt werden, einen Auftrag zu erhalten, ein Geschäft zu sichern oder Rheinmetall einen anderen ungerechtfertigten Vorteil zu verschaffen. Für die Annahme und Vornahme zulässiger Zuwendungen gelten je nach Art des Zuwendungsempfängers interne Wertgrenzen, deren Höhe landesspezifisch aufgrund gesetzlicher Bestimmungen oder Kaufkraftunterschieden abweichen kann.

Darüber hinaus tätigen Rheinmetall-Mitarbeiter **keine sogenannten „Beschleunigungszahlungen“** (d. h. kleinere Geldbeträge oder Sachleistungen an Amtsträger zur Vereinfachung oder Beschleunigung von Verwaltungsverfahren oder Amtshandlungen).*



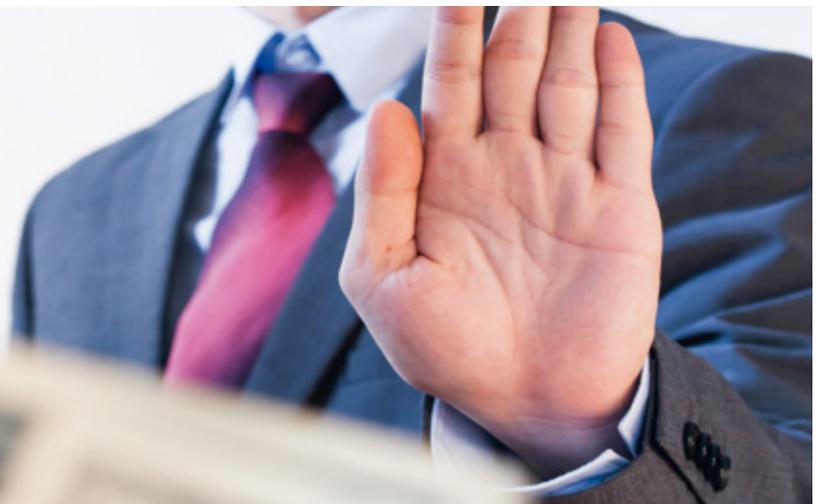
Beispiele für verbotene Zuwendungen:

- Bargeld
- Nicht sozialadäquate Geschenke
- Veranstaltungseinladungen mit ausschließlichem Unterhaltungsanteil oder „Adult Entertainment“
- Persönliche Vorteile
- Gefälligkeiten

Wollen Sie mehr wissen ?

Intranet: Zentrales Richtlinienverzeichnis

Ansprechpartner: Lokale Compliance-Organisation oder Corporate Compliance



*z.B. zur Zollabfertigung, Visa-Ausfertigung etc. Sollte die Verweigerung einer Beschleunigungszahlung die persönliche Sicherheit gefährden, kann es in Ausnahmesituationen angezeigt sein, eine

solche Zahlung zu leisten. Dies muss jedoch dem Vorgesetzten und der Compliance-Organisation im Anschluss unmittelbar schriftlich mitgeteilt werden.

1.6.2 SPENDEN UND SPONSORING

Rheinmetall ist sich seiner Verantwortung bewusst und engagiert sich deshalb finanziell sowie durch Sachspenden für gemeinnützige Zwecke. Diese müssen stets **angemessen, transparent und mit geltendem Recht im Einklang** stehen.

Jedwedes Spendenengagement, insbesondere an Parteien sowie solchen nahestehenden Institutionen, Aktionen aus dem Bereich „Corporate Citizenship“ sowie das Sponsoring von kulturellen, gesellschaftlichen Events oder Sportveranstaltungen sind daher stets anhand der geltenden Rheinmetall-internen Richtlinien zu strukturieren. Parteispenden werden ausschließlich durch den Vorstandsvorsitzenden freigegeben.



Wollen Sie
mehr wissen ?

Intranet: Zentrales Richtlinienverzeichnis

Ansprechpartner: Unternehmenskommunikation

1.6.3 VERBOT VON GELDWÄSCHE



Dem Geldwäscheverbot unterfallen die Verschleierung der Herkunft von Schwarzgeld („Platzierung“), die vornehmlich im Ausland stattfindende Verteilung von Schwarzgeldern („Verteilung“) und die Integration des Schwarzgeldes in den legalen Wirtschaftskreislauf („Integration“).



Rheinmetall ergreift alle erforderlichen Maßnahmen, um Geldwäsche in seinem Einflussbereich zu verhindern.

Unsere Mitarbeiter nehmen weder selbständig noch in Zusammenarbeit mit Dritten Handlungen vor, die anwendbare Gesetze gegen Geldwäsche verletzen könnten. **Ein- und ausgehender Zahlungsverkehr unterliegt primär der Überwachung über die Hausbanken.** Erfüllen einzelne bare oder unbare Transaktionen bestimmte hauseigene Risikokriterien, werden diese zusätzlich über interne Systeme und Prozesse detailliert überprüft.

Im Geldwäscheverdachtsfall stellt die Treasury-Funktion eine Verbindung zu den Aufsichtsbehörden her. Die Compliance-Organisation unterstützt bei Bedarf beratend.

Wollen Sie
mehr wissen ?

Intranet: Zentrales Richtlinienverzeichnis

Ansprechpartner: Treasury



1.6.4

WETTBEWERBS-SCHUTZ

Rheinmetall steht für fairen und freien Wettbewerb und lehnt unternehmerische Verhaltensweisen oder geschäftliche Vereinbarungen, welche den Wettbewerb verhindern, einschränken oder verfälschen, strikt ab.



Verstöße gegen das Kartellrecht können mit horrenden Strafen geahndet werden, die geeignet sind, den Fortbestand unseres Unternehmens zu gefährden.

Im Verstoßfall können u.a. folgende Konsequenzen drohen:

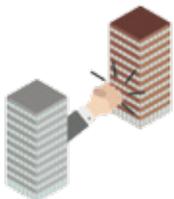
- Bußgelder in Höhe von bis zu 10% des Konzerngesamtumsatzes
- Gefängnisstrafen und Berufsverbote für beteiligte Mitarbeiter
- Schadensersatzforderungen betroffener Kunden und Dritter



In engen Grenzen, wie z. B. auf dem Gebiet der Forschung und Entwicklung, sind Kooperationen mit Wettbewerbern jedoch möglich. Mitarbeiter, die mit solchen Kooperationen befasst sind, sollten sich in jedem Fall mit dem zuständigen Ansprechpartner der Rechtsabteilung in Verbindung setzen.

Auf Veranstaltungen wie z. B. Verbandstreffen, Messen oder Fachtagungen, auf welchen Rheinmetall-Mitarbeiter Wettbewerbsvertreter treffen, **begrenzen wir die Kommunikation auf neutrale und wettbewerbsrechtlich unverfängliche Gesprächsthemen.**

Beim allgemeinen Informationsaustausch mit Wettbewerbern, achten wir darauf keine Angaben zu machen oder entgegenzunehmen, die Rückschlüsse auf das momentane oder zukünftige Marktverhalten von Rheinmetall zulassen. Ebenso werden keine Angaben zu Kunden und Lieferantenbeziehungen, Preise und deren evtl. Veränderungen, Kosten und Kalkulationen sowie Kapazitäten oder Planungen gemacht.



Horizontale Wettbewerbsabsprachen

Verboten sind alle horizontalen Wettbewerbsabsprachen zwischen Unternehmen auf derselben Wirtschaftsstufe:

- Absprachen mit Wettbewerbern über Marktverhalten bzw. Preis- und Konditionengestaltung
- Aufteilung von Märkten, Kunden, Gebiete, Produkte etc.
- Abstimmung zu Absatzquoten
- Eingehen von Einkaufskooperationen mit Bezugszwang
- Beauftragung von Benchmarking-Dienstleistungen zum Zwecke des unzulässigen Informationsaustauschs

Auch abgestimmtes Verhalten, informelle Gespräche oder formlose Vereinbarungen, die eine Wettbewerbsbeschränkung bewirken, sind verboten. Selbst der bloße Anschein solcher Absprachen ist unbedingt zu vermeiden.



Vertikale Wettbewerbsabsprachen

Vertikale Wettbewerbsabsprachen zwischen Unternehmen auf unterschiedlichen Wirtschaftsstufen, z. B. zwischen Lieferanten und Kunden, die Beschränkungen bei der Gestaltung der Preise und Geschäftsbedingungen mit Dritten bedeuten können sind verboten. **Hierzu können zählen:**

- Meistbegünstigungsklauseln
- Ausschließlichkeitsbindungen mit einer Laufzeit von mehr als 5 Jahren (Gesamtbedarfsdeckung, Exklusivbelieferung)
- Wettbewerbsverbote
- Preisbindungen für den Wiederverkauf (Mindestpreise, feste Preisbestandteile, Preiserhöhungen)



Lizenzverträge

Lizenzverträge dürfen keine Beschränkungen enthalten, die über den Inhalt der Schutzrechte hinausgehen.



Starke Marktposition

Marktstarke Unternehmen unterliegen einer besonders starken Kontrolle durch das Kartellrecht. Rheinmetall hat in einigen Märkten solche starken Marktpositionen.

Diese starke Position nutzen wir nicht zum Nachteil unserer Kunden und Wettbewerber, etwa durch Ausschließlichkeitsbindungen, Koppelungsgeschäfte, bestimmte Rabattsysteme oder Lieferverweigerung bzw. -behinderung.



Wollen Sie mehr wissen ?

Intranet: Zentrales Richtlinienverzeichnis

Ansprechpartner: Lokale Rechtsabteilung (Rechtsberatung) bzw. lokale Compliance-Organisation oder Corporate Compliance (bei Verstoßverdacht)



1.6.5

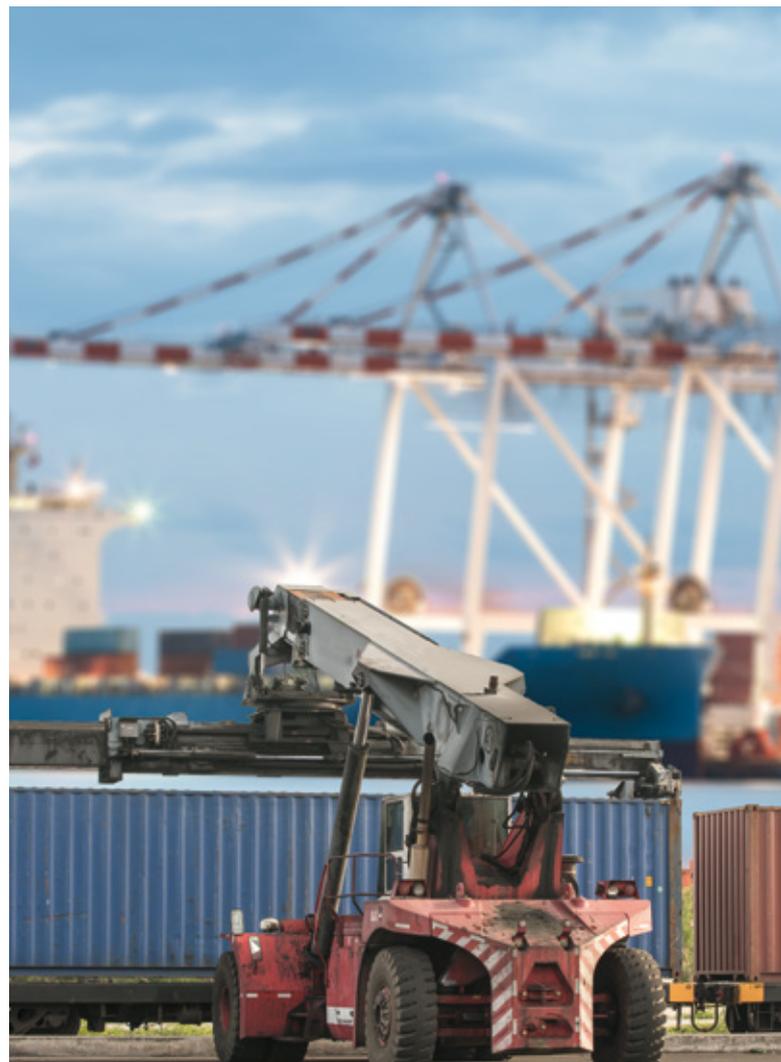
WAHRUNG DES EXPORTKONTROLLRECHTS

Als Exporteur von Rüstungsgütern und anderen möglicherweise ausfuhrbeschränkten Gütern hält Rheinmetall alle einschlägigen außenwirtschaftsrechtlichen Bestimmungen strikt ein. Dazu zählen insbesondere das Außenwirtschaftsgesetz (AWG), das Kriegswaffenkontrollgesetz (KWKG) und auch ausländische Vorschriften wie z.B. die US-Amerikanischen International Traffic in Arms Regulations (ITAR) für ihren jeweiligen Anwendungsbereich.

Wollen Sie mehr wissen ?

Intranet: Zentrales Richtlinienverzeichnis

Ansprechpartner: Lokaler Exportkontrollverantwortlicher





1.6.6

INTEGRITÄT INNERHALB DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE



Integrität ist die Gesamtheit moralischer, ethischer und gesetzlicher Regeln, nach denen sich ein Unternehmen oder eine Person in ihrem persönlichen, gesellschaftlichen und unternehmerischen Leben ausrichtet.

Zum Schutz unserer Reputation und zur Sicherstellung einer vertrauensvollen Zusammenarbeit erwarten wir auch von unseren Lieferanten, Servicepartnern und Kunden **dasselbe regeltreue Verhalten und eine gleiche Grundhaltung**. Deshalb ist „Integrität“ ein wesentliches Auswahlkriterium für die Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern.

Zur weiteren Vergewisserung unterziehen wir bestimmte Arten von Geschäftspartnern, z. B. Vertriebs- oder Kooperationspartner, vor Vertragsschluss einer speziellen Integritätsprüfung.

Wollen Sie mehr wissen ?

Intranet: Zentrales Richtlinienverzeichnis

Ansprechpartner: Lokaler Einkaufsverantwortlicher und lokale Compliance-Organisation



1.7 VERMEIDUNG VON INTERESSENKONFLIKTEN

Verhaltensweisen, die unsere Mitarbeiter oder einen für unser Unternehmen handelnden Beauftragten (z. B. Handelsvertreter, Berater oder Kooperationspartner) in Konflikt mit seiner Verpflichtung auf das Unternehmenswohl von Rheinmetall bringen könnten, werden nicht toleriert.

Daher haben die **Auswahl von Geschäftspartnern**, Geschäftsanbahnungen, Personalentscheidungen, Angebotsabgaben, Genehmigungsverfahren oder vergleichbare unternehmerische Entscheidungen ausschließlich **auf Grundlage nachvollziehbarer wirtschaftlicher Gesichtspunkte** bzw. objektiver Kriterien und den geltenden Prozessen zu erfolgen.



Dies kann vor allem durch die Einhaltung von transparenten Auswahl- und Entscheidungsfindungsprozessen sowie des Vier-Augen-Prinzips sichergestellt werden.

Persönliche Näheverhältnisse eines Mitarbeiters zu Kunden, Lieferanten, Bewerbern oder genehmigungsrelevanten Entscheidern bei Behörden, die sich im Falle eines Geschäftsabschlusses positiv für den betreffenden Mitarbeiter auswirken könnten, sind dem Vorgesetzten **vor einem Geschäftsabschluss rechtzeitig mitzuteilen** und entsprechende Interessenkonflikte auszuschließen.*



Beispiele für transparente Einkaufsprozesse:

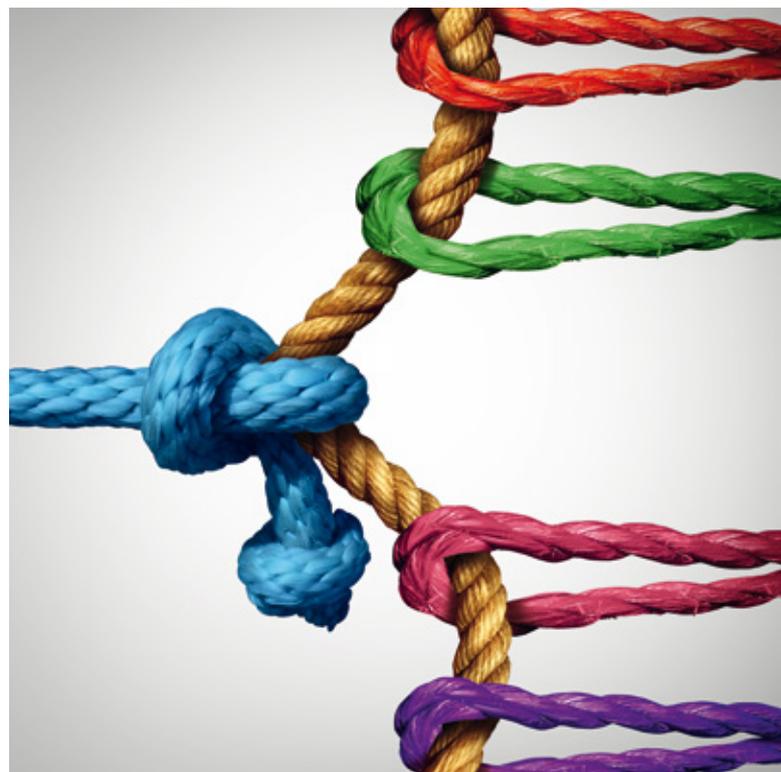
- Nach Möglichkeit werden mindestens drei Angebote eingeholt. Alternativ kann ein Bestandslieferantenverzeichnis geführt werden, welches regelmäßig aktualisiert wird.
- Eine Auswahlentscheidung erfolgt nach objektiven Kriterien, z.B. dem Preis-Leistungs-Verhältnis, „best total cost“/„best total value“, Benchmarkings oder per Sourcing Boards.
- „Single Sourcing“, d.h. Einzelquellenbeschaffung ohne Durchführung eines Anbietervergleichs, ist bestmöglich zu vermeiden bzw. im Bedarfsfall (z.B. projektspezifische Beschaffung) ausreichend zu begründen.

Finanzielle oder sonstige Beteiligungen an Geschäftspartnerunternehmen der Rheinmetall Group, die sich im Falle eines Geschäftsabschlusses positiv für den betreffenden Mitarbeiter auswirken könnten, sind rechtzeitig offenzulegen, um Konfliktfälle auszuschließen.

Nebentätigkeiten sind von den Mitarbeitern im Rahmen der geltenden HR-Prozesse **frühzeitig anzuzeigen** und sind grundsätzlich so zu organisieren, dass diese nicht im Konflikt mit der arbeitsvertraglichen Hauptleistungspflicht stehen. Eine Konkurrenz zur Haupttätigkeit ist verboten. Die geltenden Arbeitszeitregelungen sind einzuhalten.



Der erste Ansprechpartner für die Durchsprache und Auflösung eines potenziellen Interessenkonflikts ist der Vorgesetzte des Mitarbeiters. Darüber hinaus können Abteilungen wie HR, Recht oder Einkauf angesprochen werden, um Expertenmeinungen einzuholen. In Zweifelsfällen sollte auch die Compliance-Organisation hinzugezogen werden.



*Dies gilt nicht für den Besitz von Aktien oder vergleichbarem Anteilsbesitz von untergeordneter Bedeutung bei größeren Aktien- oder Kapitalgesellschaften.

1.8 TRANSPARENTER UMGANG MIT INFORMATIONEN



1.8.1

INFORMATIONEN UND VERTRAULICHKEIT



Geschäftliche Informationen, welche unsere Mitarbeiter im Rahmen ihrer Tätigkeit für Rheinmetall erlangen, sind unabhängig von ihrer kommerziellen, technischen oder sonstigen Art unbeteiligten Dritten nicht mitzuteilen oder zugänglich zu machen.

Neben den allgemeinen Vorgaben zum Umgang mit Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen sind im Verteidigungsbereich zusätzlich die Besonderheiten des Geheimschutzes zu beachten.

Der Geheimschutz in der Wirtschaft dient dem **Schutz und der Geheimhaltung von Verschlusssachen** und ist für Rheinmetall Defence die Geschäftsgrundlage für den Erhalt von öffentlichen Aufträgen (national und international). Verschlusssachen sind im öffentlichen Interesse geheimhaltungsbedürftige Tatsachen, Gegenstände oder Erkenntnisse, unabhängig von ihrer Darstellungsform. Sie werden entsprechend ihrer Schutzbedürftigkeit durch eine amtliche Stelle eingestuft. Die Sicherheitsbevollmächtigten von Rheinmetall sind fachlich für die Einhaltung des Geheimschutzes verantwortlich. Daneben gewährleistet jeder Mitarbeiter durch Einhaltung der gesetzlichen Anforderungen den amtlichen Geheimschutz.



1.8.2

DATENSCHUTZ UND INFORMATIONSSICHERHEIT

Weltweiter elektronischer Informationsaustausch ist eine entscheidende Voraussetzung für unseren Geschäftserfolg sowie ein effizientes Arbeiten unserer Mitarbeiter. Da die Vorteile elektronischer Kommunikation aber mit Risiken für die Informationssicherheit und den Datenschutz verbunden sein können, ist es die Aufgabe jedes Mitarbeiters Informationen vor dem Zugriff unberechtigter Dritter zu schützen und diese Informationen auch innerhalb des Unternehmens vertraulich zu behandeln (**„Need-to-Know“-Prinzip**).

Die wirksame Vorsorge gegen diese Risiken ist sowohl Aufgabe unserer Führungskräfte als auch Aufgabe eines jeden Einzelnen und wichtiger Bestandteil unseres IT- und Informationssicherheitsmanagements.

Beispiele für die Informationssicherheit finden Sie auf der folgenden Seite.

Wollen Sie mehr wissen ?

Intranet: Zentrales Richtlinienverzeichnis

Ansprechpartner:

- **Datenschutz:** Lokaler Datenschutzbeauftragter bzw. Konzernkoordinator Datenschutz (Corporate Compliance)
- **Informationssicherheit:** Vertreter der Konzernsicherheit (lokal oder zentral)





Beispiel für mobiles Arbeiten in der Öffentlichkeit:

Unsere tägliche Arbeit ist von zunehmender **Mobilität und Vernetzung** geprägt. Mitarbeiter sind damit konfrontiert, sowohl am betrieblichen Arbeitsplatz als auch unterwegs oder in Telearbeit einen adäquaten Schutz von Informationen zu gewährleisten.

Durch Einhaltung organisatorischer und technischer Maßnahmen für das mobile Arbeiten trägt jeder Rheinmetall Mitarbeiter zum **Schutz von Informationen** bei. Diese können z. B. die Nutzung von Sichtschutzfolien an mobilen Endgeräten, die Vermeidung von Gesprächen mit vertraulichen Inhalten in der Öffentlichkeit oder das Verschlüsseln von mobilen Datenträgern sein.



Beispiel für tägliche Flut von Dateianhängen in E-Mails:

Die zunehmende Digitalisierung von Geschäftsprozessen stellt für Rheinmetall gleichzeitig neue Chancen sowie auch Risiken dar. Eine Herausforderung für jeden Mitarbeiter ist hierbei die zunehmende tägliche Flut von E-Mails und Dateianhängen, da diese ebenso Einfallstor für Cyber-Kriminalität sein können. Technische Risiken durch Dateianhänge in E-Mails sind z.B. sogenannte Verschlüsselungstrojaner oder die Installation gezielter Schadsoftware auf Mitarbeiterrechnern. Beides kann nicht immer durch technische Sicherheitslösungen adressiert werden.

Hinzu kommen Betrugsversuche durch gefälschte Rechnungen oder fingierte Freigaben zu internen Zahlungstransaktionen (Beispiele für sogenanntes "Social Engineering"). Daher muss jeder Mitarbeiter durch einen sorgsamen Umgang mit **Inhalten und Dateianhängen** in E-Mails diesen Risiken der Digitalisierung entgegenwirken.

1.8.3



VERHALTEN IN SOZIALEN MEDIEN

Rheinmetall schätzt die globale Bedeutung von sozialen Medien (z.B. Facebook, Twitter oder YouTube) und engagiert sich auf verschiedenen Kanälen selbst als Teil der digitalen Öffentlichkeit. Daher begrüßt Rheinmetall, dass jeder Mitarbeiter als wichtiger Teil des Unternehmens beruflich sowie privat stark mit seiner Firma verbunden ist und durch eine verantwortungsvolle Nennung seines Arbeitgebers in der Öffentlichkeit die positive Darstellung des Unternehmens und seiner Vielfalt mitgestaltet.



Gleichzeitig mahnen wir beim Umgang mit sozialen Medien zur **notwendigen Vorsicht**, damit in dem breiten Spektrum im Internet geäußelter Meinungen und Informationen der Schutz von Rheinmetall vor einem Reputationsverlust sichergestellt bleibt.

Hierfür sollen Rheinmetall-Mitarbeiter bei der Nutzung Sozialer Medien vor allem nicht selbst im Namen des Unternehmens auftreten, keine unwahren Angaben zu ihrer Tätigkeit machen, keine objektiv nicht nachvollziehbaren Bewertungen zu Unternehmensangelegenheiten abgeben oder kein IT-Equipment entgegen Rheinmetall-interner Vorgaben verwenden.

Wollen Sie
mehr wissen ?

Intranet: Zentrales Richtlinienverzeichnis

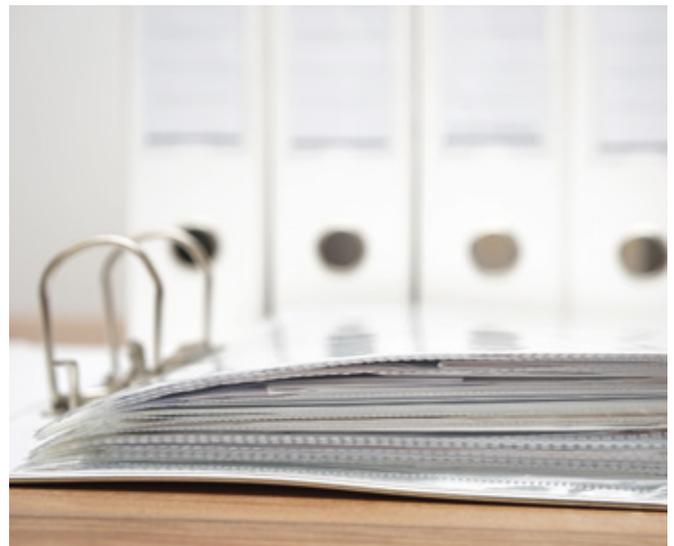
Ansprechpartner: HR, Unternehmenskommunikation und Konzernsicherheit

1.8.4



DOKUMENTATION UND AUFBEWAHRUNG

Unser Unternehmen hält die handels-, steuer- und spezialrechtlichen Aufbewahrungsfristen für papierliche und elektronische Dokumente stets ein und strukturiert die entsprechenden Unterlagen in nachvollziehbarer Weise.



Wollen Sie
mehr wissen ?

Intranet: Zentrales Richtlinienverzeichnis

Ansprechpartner: Organisationsmanagement bzw. Rechts- oder Steuerabteilung

1.8.5 €➔ FINANZTRANSAKTIONEN UND GESCHÄFTLICHE UNTERLAGEN

Alle Finanztransaktionen werden gemäß den Vorgaben zur ordnungsgemäßen Buchführung erfasst und ausgeführt. Unsere Buchführung steht jederzeit für Kontrollen durch die zuständigen internen oder externen Stellen zur Verfügung.

Rheinmetall-Mitarbeiter erstellen keine fingierten Unterlagen oder passen keine Unterlagen so an, dass Geschäftsumstände nicht korrekt wiedergegeben oder verschleiert werden.



Wollen Sie mehr wissen ?

Intranet: Zentrales Richtlinienverzeichnis

Ansprechpartner: Lokale Finanz- oder Rechnungswesenabteilung

1.8.6 UMGANG MIT INSIDERINFORMATIONEN



Bei einer Insiderinformation handelt es sich um nicht öffentlich bekannte Umstände, die geeignet sind, den Börsen oder Marktpreis einer Aktie oder anderer sogenannter Insiderpapiere erheblich zu beeinflussen.

Persönliche Vorteilnahme für sich oder andere durch den Einsatz firmeninternen Wissens ist Mitarbeitern nicht gestattet. Gleiches gilt für die unberechtigte Weitergabe solchen Insiderwissens. Es kann zwischen permanentem und projektbezogenem Insiderwissen zu unterscheiden sein.

Zur Prüfung einer Information auf Insiderrelevanz können sich Mitarbeiter an die zentrale Rechtsabteilung wenden.



Wollen Sie mehr wissen ?

Intranet: Zentrales Richtlinienverzeichnis

Ansprechpartner: Zentrale Rechtsabteilung oder lokale Compliance-Organisation

1.9 SCHUTZ DES FIRMENEIGENTUMS



Physisches Eigentum:

- Dokumente und Unterlagen
- IT-Hardware und Telefone
- Firmenfahrzeuge
- Werkzeuge
- Gebäude und Einrichtungen

Immaterielles Eigentum:

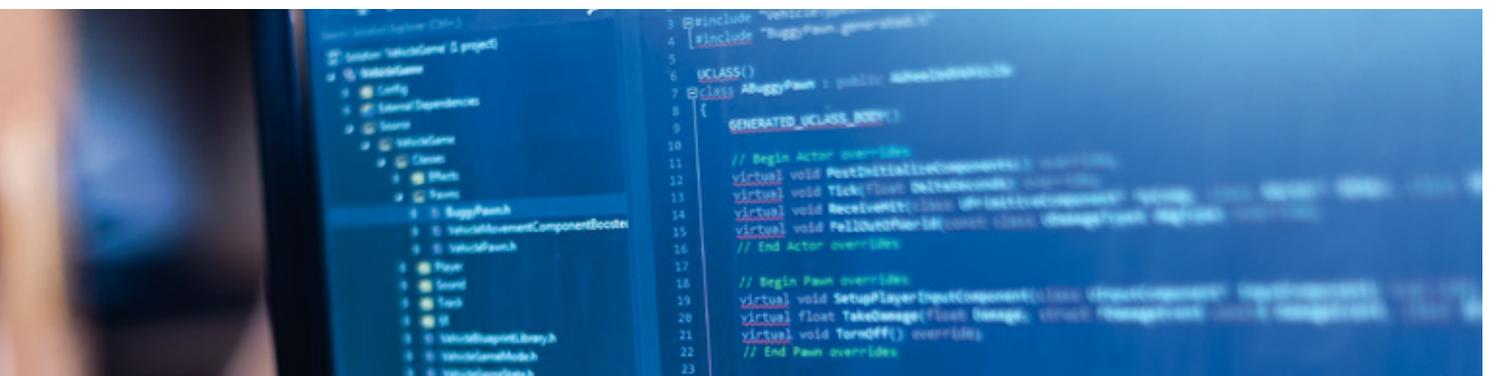
- Software
- Lizenzen
- Patente und Schutzrechte
- Technische Baupläne und Skizzen



Vermögenswerte des Unternehmens für den persönlichen Gebrauch dürfen ausschließlich im Rahmen der Rheinmetall-internen Richtlinien sowie nach Abstimmung mit dem Vorgesetzten verwendet werden. Der Gebrauch darf nicht der Unterstützung von persönlichen Unternehmungen, Geschäften anderer Unternehmen oder Firmen, Beratungen oder ähnlichen auf Gewinnerzielung ausgerichteten bzw. politischen oder illegalen Interessen dienen!

Bei Rheinmetall verwenden wir Unternehmensressourcen und Vermögenswerte ausschließlich **zum Nutzen des Unternehmens**. Dabei sind alle Rheinmetall-Mitarbeiter nicht nur für die Bewahrung des Firmeneigentums selbst, sondern auch für den Schutz des anvertrauten Kundeneigen-

tums verantwortlich. Wir handeln bei der Benutzung von Unternehmens- und Kundeneigentum stets verantwortungsvoll. Wir vermeiden Verschwendung und verhindern Missbrauch von Vermögenswerten.



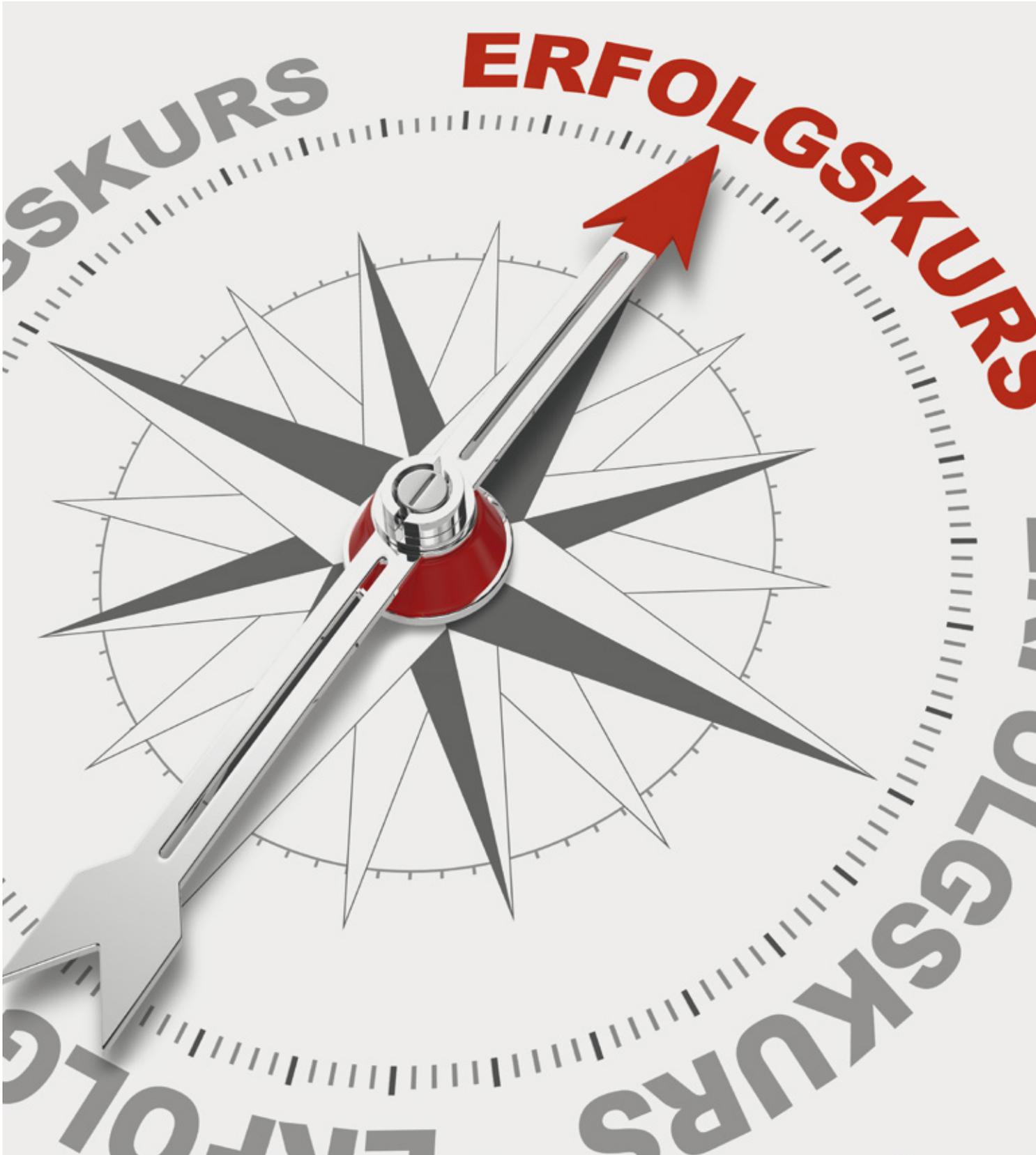
Zum Schutz der materiellen und immateriellen Eigentumswerte der Rheinmetall Group sind auch Auflagen, Verhaltensanweisungen und Maßnahmen zu beachten, welche die Zutrittsberechtigungen zu Arealen, Gebäuden oder Gebäudeteilen regeln. Dazu zählen unter anderem:

- Ausweistragepflicht
- Begleitung von unternehmensfremden Personen in bestimmten Bereichen
- Zutrittsregelungen zu zutrittsbeschränkten Bereichen

Zum Schutz der Unternehmenswerte ist ein aktives und aufmerksames Handeln aller Mitarbeiter an allen Standorten notwendig.

Die den Mitarbeitern jeweils bekanntgegebenen Regularien sind zu beachten. Achten Sie auf die Einhaltung von Sicherheitsauflagen und melden Sie erkannte Missstände an Ihre Vorgesetzten sowie Ihren zuständigen Sicherheitsverantwortlichen!

2.0 EINHALTUNG DER GRUNDSÄTZE



2.1 PFLICHT ZUR BEFOLGUNG



Alle Rheinmetall-Mitarbeiter und durch das Unternehmen Beauftragte halten die vorstehenden Geschäftsgrundsätze sowie die weiterführenden Rheinmetall-internen Richtlinien und lokalen Ausführungsanweisungen strikt ein.

Dabei sind diese Geschäftsgrundsätze in einer Weise einzuhalten, die alle Beteiligten bereits davor schützt, auch nur in Situationen zu geraten, die den Anschein unzulässigen Handelns oder Verhaltens erwecken könnten.

Diese Geschäftsgrundsätze können nicht alle denkbaren Einzelfälle regeln. **Daher wird von jedem Rheinmetall-Mitarbeiter erwartet, sein Verhalten selbständig und eigenverantwortlich hieran auszurichten.**

Wollen Sie mehr wissen ?

Intranet: Zentrales Richtlinienverzeichnis

Ansprechpartner: Lokale Compliance-Organisation oder Corporate Compliance

2.2 TRANSPARENZ UND ANZEIGE VON FEHLVERHALTEN

Jeder unserer Mitarbeiter, der Kenntnis oder klare Anhaltspunkte hat, dass vorgenannte Geschäftsgrundsätze verletzt wurden oder werden sollen, meldet dies unverzüglich einem der nachstehenden Adressaten:

- Lokal zuständige Compliance-Organisation (alle Verstoßarten)
- Zentralbereich Corporate Compliance (alle Verstoßarten)
- Externer Ombudsmann (alle Verstoßarten)
- Elektronisches Hinweisgebersystem (alle Verstoßarten)
- Datenschutzbeauftragter (Datenschutzverstöße)
- Treasury (Geldwäscheverdachtsmeldungen)
- Personalabteilung (Verstoß gegen Ethikstandards, Interessenkonflikte)

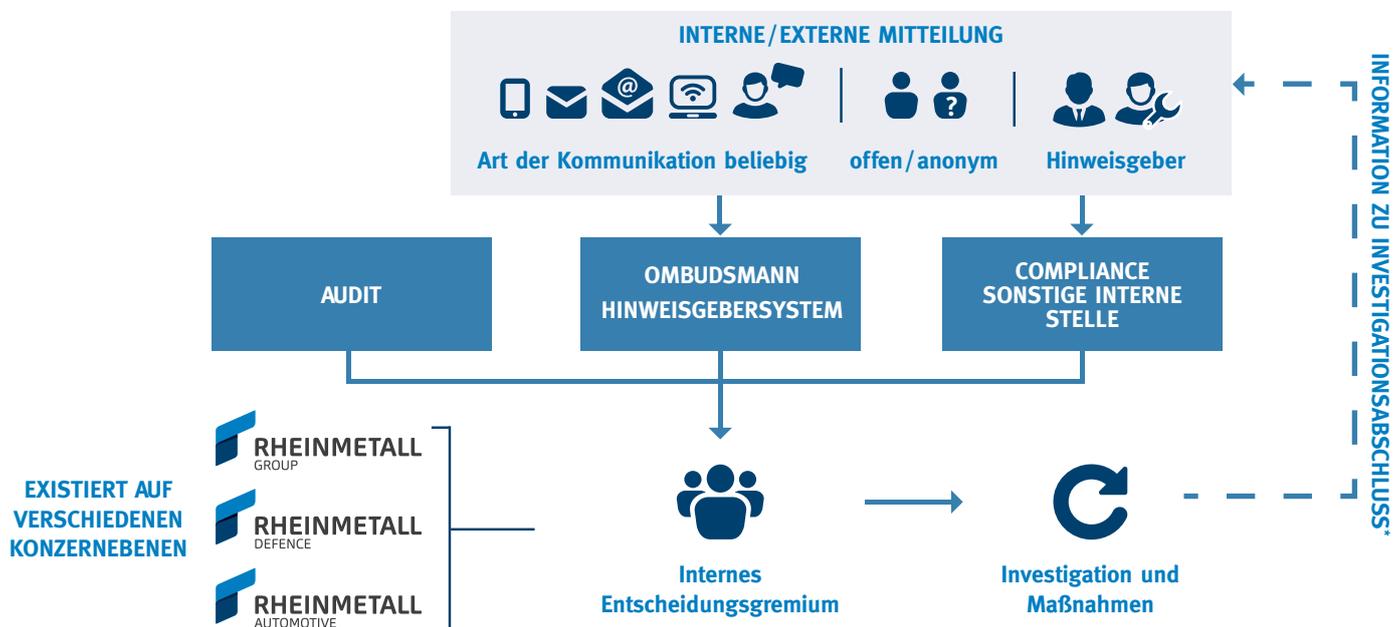
Falls eine **anonyme Mitteilung** gewünscht ist, stehen neben einer vertraulichen Ansprache interner Stellen auch ein externer Ombudsmann, bzw. auf lokaler Ebene verschiedene Hinweisgebersysteme zur Verfügung.



Die Meldung von Verstoß- oder Verdachtsfällen hat in keinem Falle negative oder repressive Maßnahmen für den Meldenden zur Folge. Die Abgabe von Meldungen muss jedoch stets wahrheitsgemäß erfolgen! Rheinmetall gewährleistet auf dessen Wunsch die Vertraulichkeit/ Anonymität des Hinweisgebers.



2.3 UMGANG MIT VERDACHTSFÄLLEN



*nur an den Hinweisgeber, falls bekannt

2.4 KONSEQUENZEN VON VERSTÖßEN

Verstöße gegen diese Verhaltensgrundsätze können nicht nur den wirtschaftlichen Erfolg von Rheinmetall, sondern vor allem auch das Wohl und die berufliche Zukunft jedes einzelnen Mitarbeiters gefährden.

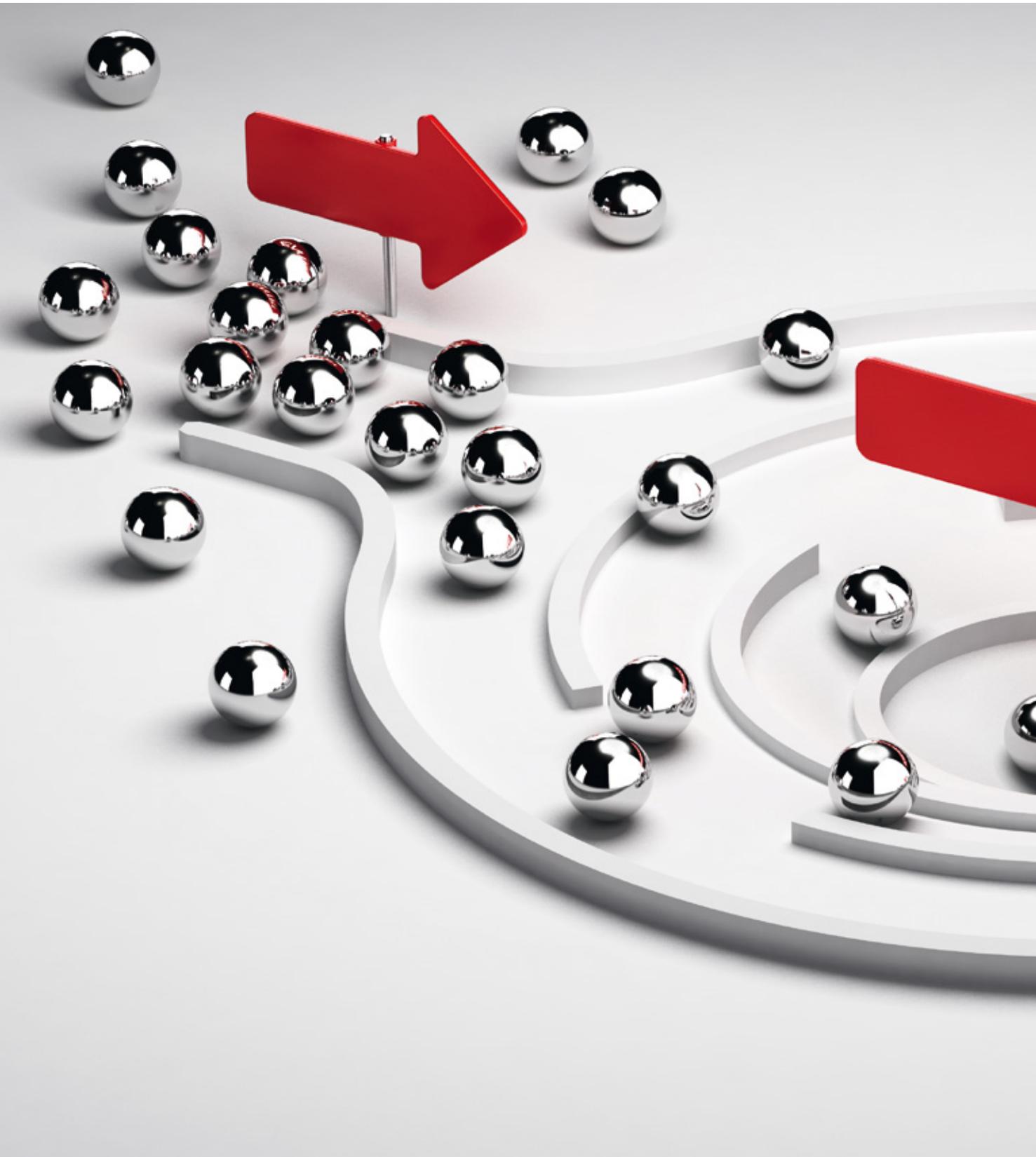
Daher toleriert das Unternehmen keine Schädigung seiner Reputation und des Ansehens seiner Mitarbeiter oder Beauftragten durch unzulässiges Handeln oder Verhalten.



Eine Verletzung dieser Verhaltensgrundsätze wird daher mit entsprechenden Sanktionen geahndet werden. Diese können beispielsweise von Vertragskündigungen, über disziplinarische Maßnahmen bis zur Anzeige bei den Strafverfolgungsbehörden reichen.



3.0 VERSIONSMANAGEMENT



3.1 UMSETZUNG



Dieser Code of Conduct gilt verpflichtend für alle Gesellschaften der Rheinmetall Group.

Der Code of Conduct steht zunächst in deutscher und englischer Sprache zur Verfügung. Weitere Sprachen werden nach Veröffentlichung sukzessive zur Verfügung gestellt.

Alle Vorstände und Geschäftsführungen sind angehalten, diesen Code of Conduct unter Einbindung des jeweiligen Compliance Managements und weiterer betroffener Fachabteilungen unverzüglich in ihren Zuständigkeitsbereichen umzusetzen. Dabei können bedarfsgerechte Ergänzungen über die beschriebenen Mindeststandards hinaus per lokaler Richtlinie verabschiedet werden, z.B. um das nationale Recht einer Auslandsgesellschaft entsprechend zu berücksichtigen.

Lokale Richtlinien sind zwingend mit der für die verabschiedende Gesellschaft lokal zuständigen Compliance-Organisation abzustimmen. Eine etwaige Abstimmung mit Arbeitnehmervertretungsgremien erfolgt gemäß nationalem Recht.

Dieser Code of Conduct ersetzt die bisherige „Compliance-Richtlinie“ (v. 25.11.2008). Die Inhalte des „Code of Conduct – Grundsätze sozialer Verantwortung“ (v. 15.10.2003) werden durch das vorliegende Dokument nicht ersetzt, sondern gelten in Form der neu formulierten „Grundsätze sozialer Verantwortung der Rheinmetall Group“ in einem eigenständigen Regelwerk fort. Die Bezeichnung „Code of Conduct“ verbleibt demnach ausschließlich dem vorliegenden Dokument.

3.2 MITGELTENDE DOKUMENTE

Grundsätze sozialer Verantwortung der Rheinmetall Group, Zuwendungsrichtlinie, Kartellrichtlinie, Insiderrichtlinie, AML-Richtlinie, Richtlinie zum Finanzmanagement (Aufzählung nicht abschließend) sowie weitere mitgeltende Dokumente finden sich in dem zentralen Richtlinienverzeichnis im Rheinmetall Intranet.

3.3 ÄNDERUNGSDIENST

Der Code of Conduct wird stets in der aktuellen Fassung im Intranet bereitgestellt und ist ab Veröffentlichung verbindlich anzuwenden. Eine Änderung wird stets auch auf den der Rheinmetall Group zur Verfügung stehenden Kommunikationswegen mitgeteilt. Um eigenverantwortliche Lektüre der jeweils geltenden Version wird gebeten.

3.4 HERAUSGEBER

Erforderliche Anpassungen des Code of Conduct werden ausschließlich durch Corporate Compliance sichergestellt.

Das Dokument unterliegt einer regelmäßigen sowie anlassbezogenen/gesetzgeberischen Revision.

3.5 ANLAGEN

Eine Mustervereinbarung zur Anerkennung gleichwertiger Codes of Conduct anderer Unternehmen sowie ein Beiblatt zur Bewertung der Anerkennungsfähigkeit wird im Intranet bereitgestellt (Anlage 1).



RHEINMETALL AG
Rheinmetall Platz 1
40476 Düsseldorf

Telefon: +49 211 473 01
www.rheinmetall.com