

Compliance-Richtlinie

für die ViB Unternehmensgruppe und ihre Mitarbeiter¹

Präambel

Der Vorstand der ViB Vermögen AG hat diese Richtlinie als Grundlage eines verantwortungsbewussten und rechtmäßigen Handelns für die Mitarbeiter der ViB verabschiedet.

Gültig ab	01.12.2023
Gültigkeitskreis	ViB Unternehmensgruppe

¹ Definition Mitarbeiter: Alle für die ViB Vermögen AG sowie deren Tochterunternehmen tätigen Beschäftigten, einschließlich Führungskräften (ohne Organmitglieder der ViB Vermögen AG), Leiharbeitnehmern/-innen, Teilzeitbeschäftigten, studentischen Aushilfen, kurzfristig Beschäftigten, Auszubildenden, Trainees und Praktikanten/-innen. Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird bei diesem Begriff und bei sonstigen Personenbezeichnungen und personenbezogenen Hauptwörtern die männliche Form verwendet. Entsprechende Begriffe stehen im Sinne der Gleichbehandlung grundsätzlich für alle Geschlechter. Die verkürzte Sprachform hat nur redaktionelle Gründe und dient der besseren Lesbarkeit und beinhaltet keine Wertung.

Inhaltsverzeichnis

Präambel	1
1. Einleitung.....	3
2. Diskriminierungsschutz.....	3
3. Vermeidung von Interessenkollisionen und Korruptionsrisiken	4
4. Datenschutz/ Geheimhaltung	5
5. Kapitalmarktanforderungen/Insiderverbote.....	6
6. Geldwäsche.....	6
7. Fairer Wettbewerb / Verbot von Absprachen.....	7
8. Lobbyarbeit	8
9. Spenden und Sponsoring.....	8
9.1. Geld- und Sachspenden	9
9.2. Sponsoring.....	9
9.3. Engagement von Mitarbeitern.....	10
10. Hinweise auf Fehlverhalten und Verstöße	10
11. Konsequenzen.....	11
12. Ansprechpartner und Compliance-Beauftragter	11

1. Einleitung

Die Mitarbeiter der VIB sind auf die Grundsätze von Ethik und Integrität im Konzern bzw. der Unternehmensgruppe verpflichtet. Hierzu gehört insbesondere die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen, der unternehmensinternen Richtlinien und der selbst verordneten Wertvorstellungen.

Diese Compliance-Richtlinie stellt einen Orientierungsrahmen für die Mitarbeiter dar. Zum einen zeigt sie den Anspruch auf, den wir gegenüber uns selbst haben, zum anderen ist sie ein Versprechen unter uns selbst, aber auch gegenüber unseren Kunden, Vertragspartnern und der Öffentlichkeit.

Der Code of Conduct der VIB ist der Leitfaden für alle Handlungen und Entscheidungen in unserer Organisation. Er definiert unser Leitbild und unsere Werte sowie die erforderlichen Verhaltensregeln, um diese innerhalb der Organisation zu leben. Der Code of Conduct der VIB ist für alle Mitarbeiter verpflichtend anzuwenden und einzuhalten. Neben dem Code of Conduct tritt ergänzend unsere Compliance-Richtlinie, die einzelne Aspekte des Code of Conduct ausführt und vertieft.

2. Diskriminierungsschutz

Die VIB fördert die gleichberechtigte Zusammenarbeit aller Mitarbeiter auf allen Ebenen und gewährleistet Chancengleichheit. Die VIB verpflichtet sich ausdrücklich zur Einhaltung der Lohnleichheit für gleiche oder gleichwertige Arbeit, unabhängig vom Geschlecht des Arbeitnehmers, und zur Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles.

Wir legen Wert auf eine vertrauensvolle Zusammenarbeit und auf einen respektvollen und wertschätzenden Umgang. Neben den regulatorischen Maßgaben orientiert sich die VIB dabei auch weitergehend an den höchsten ethischen Standards sowie an den Kernarbeitsnormen der International Labour Organization (ILO).

Jede Form der Diskriminierung oder Belästigung, insbesondere rassistischer, ethnischer oder religiöser Art sowie jede Form der Diskriminierung oder Belästigung bezogen auf geschlechtliche und sexuelle Identitäten und zugeschriebene bzw. angenommene oder tatsächliche Eigenschaften wie Lebensalter, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, soziale Herkunft bzw. sozialer Status und andere soziale Stigmatisierungen werden in der VIB nicht toleriert.

Alle Mitarbeiter sind dafür verantwortlich, sich in keiner Weise so zu benehmen, dass an ihrem Verhalten gegenüber anderen Personen Anstoß genommen werden kann. Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, die persönliche Sphäre der anderen Mitarbeiter zu achten. Sexuelle oder anderweitige Belästigungen sind verboten. Die Gesellschaften der VIB Unternehmensgruppe („Gesellschaften“) ergreifen erforderliche Maßnahmen zum Schutz vor jeder Form der Diskriminierung, Benachteiligung, Belästigung oder unerwünschten Verhaltensweisen insbesondere wegen der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion/Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität. Dies geschieht auch durch vorbeugende Maßnahmen.

Zu den (präventiven) Maßnahmen gehören insbesondere:

- die Bekanntgabe dieser Vorgaben an alle Mitarbeiter sowie ihre dauerhafte leicht auffindbare und zugängliche Veröffentlichung
- regelmäßige Informationen und Informationsangebote für Mitarbeiter über das Thema
- Prüfung von möglichen und angemessenen Unterstützungsangeboten im Falle von Diskriminierungen und Belästigungen

3. Vermeidung von Interessenkollisionen und Korruptionsrisiken

Die Mitarbeiter sind verpflichtet, ihre geschäftlichen Entscheidungen ausschließlich im besten Interesse der VIB Unternehmensgruppe und frei von persönlichen Interessen zu treffen.

Die Interessen der Gesellschaften haben stets Vorrang. Private Interessen oder Interessen Dritter, wie z.B. von Familienmitgliedern, dürfen das geschäftliche Handeln nicht beeinflussen.

Mögliche Interessenskonflikte sind dem jeweiligen Vorgesetzten anzuzeigen und mit diesem zu besprechen.

Private Nebentätigkeiten und Unternehmensbeteiligungen (auch stille Beteiligungen oder Treuhänderkonstruktionen) dürfen zu keiner Beeinflussung des arbeitsvertraglichen Handelns führen. Dies bedeutet, dass Nebentätigkeiten bzw. Unternehmensbeteiligungen bei/an Geschäftspartnern der Personalabteilung gemeldet werden müssen. Entscheidungen über geschäftliche Vorgänge mit Geschäftspartnern, bei denen eine Nebentätigkeit ausgeübt wird bzw. an denen eine Unternehmensbeteiligung besteht, werden von dem disziplinarischen Vorgesetzten des jeweiligen Mitarbeiters getroffen. Die vorgenannte Meldepflicht besteht nicht, wenn die Beteiligung am Unternehmen kleiner als 5% ist oder der Wert der Beteiligung weniger als 10% des Nettovermögens des Mitarbeiters ausmacht.

Die Gesellschaften lehnen jede Art korruptiven Verhaltens sowie den Missbrauch anvertrauter Entscheidungsbefugnisse ab. Gleiches erwarten wir auch von unseren Geschäftspartnern. Weitergehende Informationen, auch zum Komplex Einladungen und Geschenke, entnehmen Sie bitte unserer Anti-Korruptionsrichtlinie sowie unserem Geschäftspartnerkodex.

4. Datenschutz/ Geheimhaltung

Die Mitarbeiter verpflichten sich, Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse zu beachten und die jeweils geltenden Datenschutzgesetze einzuhalten. Insbesondere werden personenbezogene Daten ausschließlich zweckgebunden, nachvollziehbar, sorgfältig und im Einklang mit den jeweils geltenden Datenschutzgesetzen verarbeitet.

5. Kapitalmarktanforderungen/Insiderverbote

Als börsennotiertes Unternehmen legt die ViB Vermögen AG großen Wert auf transparente Kapitalmarktkommunikation und die Beachtung der Kapitalmarktanforderungen. Mitarbeiter, die Insiderinformationen in Bezug auf die ViB oder ein anderes börsennotiertes Unternehmen (z.B. Geschäftspartner) haben, sind sich ihrer Verantwortung bewusst und verpflichten sich zu besonderer Verschwiegenheit und Zurückhaltung. Insbesondere sind die gesetzlichen Insiderverbote zu beachten.

Verboten ist danach das Tätigen von Insidergeschäften (also der Kauf oder Verkauf von Finanzinstrumenten unter Verwendung einer Insiderinformation), die Empfehlung bzw. Verleitung von Dritten, Insidergeschäfte zu tätigen, sowie die unbefugte Weitergabe von Insiderinformationen. Eine Insiderinformation ist eine konkrete Information über nicht öffentlich bekannte Umstände, die sich auf die ViB oder ein anderes börsennotiertes Unternehmen beziehen und die geeignet sind, im Falle ihres öffentlichen Bekanntwerdens den jeweiligen Börsen- oder Marktpreis erheblich zu beeinflussen.

6. Geldwäsche

Die ViB duldet keine Geldwäsche (verdecktes Einschleusen von Finanzmitteln aus kriminellen Aktivitäten in den legalen Wirtschaftskreislauf, um ihnen den Anschein der Legalität zu verleihen und die tatsächliche Herkunft oder die Identität des Eigentümers zu verschleiern). Die Mitarbeiter sind verpflichtet, verdächtiges Verhalten von Geschäftspartnern und Beratern zu melden und alle relevanten Vorschriften und Vorgaben in diesem Bereich einzuhalten.

Die Mitarbeiter werden durch die jeweilige Geschäftsleitung über die jeweils anzuwendenden internen Arbeitsanweisungen, Prozessbeschreibungen und Richtlinien zur Vermeidung von Geldwäsche informiert.

7. Fairer Wettbewerb / Verbot von Absprachen

Die ViB bekennt sich zu einem fairen, freien und unverfälschten Wettbewerb. Die Gesellschaften lehnen jede kartellrechtswidrige Verfälschung des Wettbewerbs bzw. korrupte Praktiken strikt ab. Es ist daher untersagt, mit Wettbewerbern Absprachen über ein gemeinsames Wettbewerbsverhalten zu treffen, insbesondere über

- Preise und Kalkulationsgrundlagen,
- Gewährleistungen und Garantien und die Durchführung von begleitenden Services,
- die Aufteilung von Kunden oder Kundengruppen, mit denen die Gesellschaften oder Wettbewerber Verträge schließen,
- die Aufteilung von „Zuständigkeitsgebieten“,
- abgestimmte Teilnahme an Ausschreibungen dergestalt, dass die Gesellschaften oder Wettbewerber abgestimmte Preise und Konditionen benennen und
- den Austausch von geheimen Markt- und Kundeninformationen

Darüber hinaus ist auch gegenüber Kunden und Abnehmern deren Freiheit der Preis- und Konditionengestaltung zu wahren. Sofern die Mitarbeiter Beschränkungen von Kunden und Lieferanten (Exklusivität etc.) vereinbaren wollen, ist vorab der disziplinarische Vorgesetzte oder der Compliance-Beauftragte zu fragen.

Besondere Vorsicht ist bei Verbandstreffen oder sonstigen allgemeinen Treffen mit Wettbewerbern nötig.

Die Mitarbeiter müssen Gespräche mit Wettbewerbern über vorgenannte Inhalte vermeiden und gegebenenfalls nach Richtlinien bei ihrem Vorgesetzten oder dem Compliance-Beauftragten fragen. Bei Situationen, in denen die Mitarbeiter einen Verstoß gegen Wettbewerbsregeln sehen, sind sie aufgefordert, dies laut zu äußern, sich ausdrücklich vom Inhalt zu distanzieren und sofort den Compliance-Beauftragten zu informieren.

Ferner ist den Mitarbeitern jede Handlung im Sinne einer korrupten Praktik verboten, insbesondere

- im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit für sich oder für andere Personen von Dritten Vorteile zu fordern, sich versprechen zu lassen oder anzunehmen oder Dritten, etwa Geschäftspartnern und deren Angehörigen, Vorteile anzubieten, zu gewähren oder zu versprechen, um hiermit eine Bevorzugung im geschäftlichen Verkehr zu erreichen;
- einem Amtsträger oder dessen Angehörigen für dessen Dienstausübung Vorteile anzubieten, zu versprechen oder zu gewähren. Amtsträger sind etwa Beamte, Richter, Vertreter von Behörden einschließlich der EU-Behörden oder von (privaten) Einrichtungen, die öffentliche Aufgaben wahrnehmen. Auch Mitarbeiter von privatrechtlich organisierten Gesellschaften (etwa GmbH oder AG) können Amtsträger sein, wenn der Träger die öffentliche Hand ist.

8. Lobbyarbeit

Die Lobbyarbeit der VIB zeichnet sich durch Transparenz, Fairness, Integrität sowie sachliche Informationen aus. Weitergehende Informationen entnehmen Sie bitte unserer Lobbyismus-Richtlinie.

9. Spenden und Sponsoring

Die VIB unterstützt Gruppen bzw. Organisationen, um interessante Projekte in verschiedenen gesellschaftlichen und ökologischen Bereichen zu fördern.

Die Aktivitäten und Ziele der Geförderten müssen im Einklang mit den Geschäfts- und Kommunikationszielen der VIB stehen und ein angemessenes Verhältnis zwischen Aufwand und Wirkung aufweisen. Zeitlich begrenzte Projekte oder Veranstaltungen sollten positive Effekte über die Laufzeit hinaus erwarten lassen. Eine Verknüpfung mit unmittelbaren Geschäftsentscheidungen (z.B. der Vergabe von Aufträgen o.ä.) ist damit nicht verbunden. Allein der Anschein einer solchen Bezugnahme ist von der VIB nicht beabsichtigt und soll unter allen Umständen vermieden werden.

Spenden an politische Parteien werden von der VIB nicht gewährt. Einzelpersonen aus Politik und Verbänden werden nicht gesponsert.

Im Folgenden werden die Maßnahmen beschrieben und Handlungsanweisungen gegeben, um das Risiko für einen solchen Datenverlust zu minimieren.

9.1. Geld- und Sachspenden

Spenden sind eine freiwillige Leistung ohne Erbringung einer Gegenleistung in Form von Geld- und Sachleistungen in verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen, typischerweise mit einer Zweckbestimmung. Keine Gegenleistung liegt vor, wenn der Spender zum Dank öffentlich geehrt oder seine Spendenleistung öffentlich bekannt gemacht wird.

Zur Anerkennung steuerlich absetzbarer Spenden (z. B. Spenden an gemeinnützige, mildtätige oder kirchliche Organisationen) darf die VIB in keiner wirtschaftlichen Beziehung zum Spendenempfänger stehen.

9.2. Sponsoring

„Sponsoring“ bezeichnet die Unterstützung oder Förderung von Personen, Gruppen und/oder Organisationen durch die VIB in Form von Geld-, Sach- und Dienstleistungen in sportlichen, kulturellen, kirchlichen, wissenschaftlichen, sozialen, ökologischen oder ähnlich bedeutsamen gesellschaftspolitischen Bereichen. Wesensmerkmal ist die zielbezogene Zusammenarbeit zwischen der VIB als Sponsor und dem Gesponsorten.

Im Gegensatz zu einer Spende basiert das Sponsoring immer auf dem Prinzip von Leistung und Gegenleistung, welche im Idealfall in einem ausgewogenen Verhältnis zueinanderstehen. Typischerweise werden die Leistungen mit einer vertraglichen Vereinbarung (Sponsoringvertrag) geregelt.

Als Marketinginstrument unterstützt das Sponsoring die Öffentlichkeitsarbeit der VIB und dient als Kommunikationsinstrument zur Förderung des Bekanntheitsgrads und der Imagebildung. Das Image der gesponserten Person, Gruppe oder Organisation kann für die eigenen Unternehmenszwecke genutzt bzw. transferiert werden.

9.3. Engagement von Mitarbeitern

Im Rahmen des freiwilligen gesellschaftlichen Engagements werden die Beschäftigten der VIB tätig und unterstützen mit ihrer Arbeitskraft und ihren Kompetenzen gesellschaftliche oder ökologische Projekte oder Einrichtungen.

Mit dem sozialen Engagement nimmt die VIB gesellschaftliche Verantwortung wahr. Darüber hinaus hat das Engagement einen Effekt in Bezug auf die Personalentwicklung (z. B. Teambuilding, Stärkung von Sozialkompetenz).

10. Hinweise auf Fehlverhalten und Verstöße

Die Mitarbeiter sind aufgefordert, Fehlverhalten und Verstöße gegen gesetzliche Bestimmungen oder Regelungen und unternehmensinterne Richtlinien, insbesondere gegen diese Compliance-Richtlinie, zu melden. Auch unseren Kunden, Lieferanten und sonstigen Dritten steht unser Hinweisgebersystem zur Verfügung.

Die Meldung kann wie folgt schriftlich, mündlich oder auf elektronischem Weg vorgenommen werden:

- beim Compliance-Beauftragten (siehe Ziffer 12)
- beim jeweiligen Vorgesetzten
- beim Vorstand
- bei der externen Meldestelle des Bundes beim Bundesamt für Justiz (Zugang über www.bundesjustizamt.de/DE/MeldestelledesBundes/MeldestelledesBundes_nod_e.html)

Jeder Hinweis, der im guten Glauben erfolgt, kann anonym und vertraulich eingereicht werden. Die Gesellschaften sorgen dafür, dass Mitarbeiter, die Hinweise im guten Glauben geäußert haben, keine Nachteile erleiden.

Jeder Hinweis, der zum begründeten Verdacht eines Verstoßes führt, wird durch den Compliance-Beauftragten untersucht. Im Laufe der Untersuchung kann es erforderlich sein, die Identität des Mitarbeiters/Melders, auch wenn der Hinweis mit der Bitte um Vertraulichkeit geäußert wurde, z.B. gegenüber

Ermittlungsbehörden, zu offenbaren. Diese Offenbarung erfolgt - soweit zulässig und möglich - erst nach Vorankündigung gegenüber dem Mitarbeiter/Melder.

11. Konsequenzen

Mitarbeiter, die gegen gesetzliche Bestimmungen und unternehmensinterne Richtlinien, insbesondere gegen diese Compliance-Richtlinie, verstoßen, müssen mit arbeitsrechtlichen Sanktionen wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung, Kündigung des Arbeitsverhältnisses und/oder der Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen rechnen.

Die Gesellschaften behalten sich zudem das Recht vor, wegen eines strafrechtlich relevanten Verstoßes Strafanzeige/Strafantrag zu stellen.

12. Ansprechpartner und Compliance-Beauftragter

Wenn Sie Bedenken oder Fragen haben, steht Ihnen neben Ihrem Vorgesetzten oder der zuständigen Fachabteilung, z. B. mit der Personalabteilung (HR) bei arbeitsvertraglichen Themen, auch jederzeit der Compliance-Beauftragte als Ansprechpartner zur Verfügung.

Kontakt Daten Compliance-Beauftragter der VIB:

Michael Blankenhorn
VIB Vermögen AG
Tilly-Park 1
86633 Neuburg an der Donau
Telefon: +49 8431 9077-949
E-Mail: verhaltenskodex@vib-ag.de