

## Verhaltenskodex für Mitarbeitende der VEDES Unternehmensgruppe (Stand 09.2024)

In diesem Verhaltenskodex legen wir unsere grundlegenden Prinzipien fest. Die VEDES hat sich seit ihrer Gründung einen herausragenden Ruf und eine sehr positive Markenwahrnehmung erarbeitet – diese sollen nachhaltig gesichert und ausgebaut werden.

Die in den jeweiligen Ländern der Geschäftstätigkeit maßgeblichen Gesetze und Vorschriften sowie die in dieser Unterlage enthaltenen unternehmensrechtlichen, ökologischen und sozialen Prinzipien sind einzuhalten. Alle Mitarbeitenden unterstützen diese als grundlegende Richtlinie für das Verhalten untereinander sowie gegenüber externen Kontaktpersonen.

Wir unterstützen darüber hinaus die Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen (UN): die sogenannte Agenda 2030. Besonders im Fokus stehen die Bekämpfung des Klimawandels (SDG 13), die Sicherstellung nachhaltiger Konsum- und Produktionsweisen (SDG 12), die Förderung eines gesunden Lebens für alle Menschen (SDG 3), die Förderung einer inklusiven, gleichberechtigten und hochwertigen Bildung (SDG 4) und die Bildung von Partnerschaften zur Erreichung der Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDG 17).





## Anwendung

Diese Verhaltensrichtlinie gilt für Vorstand, leitende Angestellte sowie alle Mitarbeitenden gleichermaßen und soll das Bewusstsein für die Einhaltung von Recht und Moral als integralem Bestandteil unternehmerischen Handelns stärken.

Wir alle stellen die Umsetzung dieser Standards bei der Gestaltung aller relevanten Geschäftsprozesse sicher.

Zur Erleichterung der Entscheidungsfindung können untenstehende Fragen behilflich sein. Für den Fall, dass diese mit „ja“ beantwortet werden können, sollte eine Entscheidung den Richtlinien entsprechen. Falls Unklarheiten auftreten, können Führungskräfte oder die Compliance-Kontaktpersonen (am Ende des Dokumentes genannt) weiterhelfen.

Ist die Entscheidung eine, die ich guten Gewissens (sowohl aus moralischen als auch gesetzlichen Aspekten) treffen kann?

Habe ich soziale, ökologische und ökonomische Belange berücksichtigt und angemessen abgewogen?

Ist meine Entscheidung im Interesse des Unternehmens, also frei von eigenen oder konkurrierenden Interessen?

Kann ich einem Dritten gegenüber meiner Entscheidung inhaltlich fundiert und sachlich vertreten?



## Inhalt

- 1 VEDES Unternehmensethik**
- 2 Umgang mit Geschäftspartnern und Dritten**
- 3 Interessenkonflikte**
- 4 Umgang mit Informationen, Daten und Eigentum des Unternehmens**
- 5 Sicherheit und Gesundheit**
- 6 Faire Arbeit**
- 7 Umwelt**
- 8 Implementierung und Kontrolle**

### **Formulierung:**

Uns ist es wichtig, dass alle Menschen gleichbehandelt werden. Dazu zählt auch, alle Personen anzusprechen und sichtbar zu machen. Gleichzeitig hat das Verständnis und die klare Umsetzung dieses Code of Conduct (Verhaltenskodex) für uns Priorität. Zur Vereinfachung des Textes haben wir daher mit der neutralen Form oder dem generischen Maskulin gearbeitet.

# Code of Conduct



## 1 VEDES Unternehmensethik

### 1.1 Die VEDES Werte

Nachhaltiges Denken und Handeln sind unserer Meinung nach wesentlicher Teil der unternehmerischen Verantwortung und Verantwortungsbewusstsein als einer der vier Werte-Pfeiler bei VEDES elementar zur Erreichung unserer Ziele. Unsere ethischen Grundsätze, eine gesunde Arbeitsumgebung sowie einen wertschätzenden Umgang mit unseren natürlichen Ressourcen wollen wir daher stetig weiter vorantreiben, um so einen Beitrag für eine bessere Gesellschaft zu leisten.

#### KUNDEN- UND ERGEBNISORIENTIERT

Mit individuellen Lösungen begeistern wir unsere Kunden. Im Zentrum unseres Denkens steht die wirtschaftliche und nachhaltige Sicherung der VEDES.

Unser Denken und Handeln orientiert sich klar an den Bedürfnissen unserer Kunden.

 

Wir bieten Freiräume für Neues, um gemeinsam daraus zu lernen.

Wir schaffen Strukturen, welche die VEDES in eine erfolgreiche Zukunft führen.



#### INNOVATIV

Wir stellen Bewährtes konstruktiv in Frage und sind mutig, Neues gemeinsam zu entwickeln und zu verbessern.

Wir fordern und fördern innovative Ideen und Lösungen.

 

Wir handeln proaktiv und sind immer einen Schritt voraus.

Der Wandel ist unser Ansporn.



#### VERANTWORTUNGS-BEWUSST

Wir verhalten uns gegenüber Mitarbeitenden und Partnern wertschätzend, fair und verlässlich.

Wir versprechen nur Dinge, die wir auch halten können.

Wir erreichen unsere Ziele MENSCHlich und PARTNERSCHAFTlich.

   

Wir sprechen miteinander klar und verbindlich

Wir vertrauen uns.



#### EFFIZIENT

Wir priorisieren die Projekte und Aktivitäten, welche die Ziele der Kunden, der VEDES und der Mitarbeitenden am meisten fördern.

Wir sind losungsorientiert und haben den Mut, Entscheidungen zu treffen.

 

Wir reduzieren Komplexität dort, wo sie nicht erforderlich ist.

Wir sind dynamisch und schnell.



### 1.2 Einhalten von Leitlinien

Unser gemeinsamer Erfolg hängt von der Leistungsbereitschaft jedes Mitarbeitenden ab. Diese Leistungsbereitschaft basiert auf der inneren, eigenen Motivation und der Identifikation mit den Unternehmenszielen, den Werten sowie gegenseitigem Vertrauen.

Die Einhaltung von Vorschriften und Gesetzen haben für uns Priorität. Alle Mitarbeitenden haben die geltenden VEDES Richtlinien sowie die gesetzlichen Vorschriften zu beachten. Die Einhaltung des geltenden Rechts geht jeder entgegenstehenden Weisung einer vorgesetzten Führungskraft vor.

Alle Mitarbeitenden müssen sich daher mit den für ihren Tätigkeitsbereich relevanten Gesetzen, Verordnungen, sonstigen rechtlichen Regelungen und internen Richtlinien vertraut machen und diese kennen. Jede Person muss im Falle eines Verstoßes – unabhängig von den im Gesetz vorgesehenen Sanktionen – wegen der Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten mit disziplinarischen Konsequenzen rechnen.



## 1.3 Führung, Verantwortung und Aufsicht

Die Unternehmensleitung hat Vorbildfunktion. Vorstand und Geschäftsleitung müssen sich ethisch einwandfrei verhalten. Jede Führungskraft ist dafür verantwortlich, dass in ihrem jeweiligen Verantwortungsbereich keine Gesetzesverstöße geschehen, die durch Aufsicht verhindert oder erschwert hätten können. Auch bei Delegation einzelner Aufgaben behält sie die Verantwortung. Jede Führungskraft muss ihren Mitarbeitenden so viel Eigenverantwortung und Handlungsfreiheit wie möglich einräumen und gleichzeitig klar machen, dass die Einhaltung von Gesetzen und VEDES Richtlinien unter allen Umständen oberste Priorität hat. Die Verantwortung der Führungskraft entbindet die Mitarbeitenden nicht von ihrer eigenen Verpflichtung.

## 2 Umgang mit Geschäftspartnern und Dritten

### 2.1 Einhaltung des Kartell- und Wettbewerbsrechts

Mitarbeitende sind verpflichtet, die Bestimmungen des Wettbewerbs- bzw. des Kartellgesetzes einzuhalten. Kartellrechtliche Beurteilungen können in Einzelfällen schwierig sein. Es gibt bestimmte Verhaltensweisen, die zu einem Verstoß gegen das Kartellrecht führen können. Mitarbeitenden ist es daher nicht erlaubt, unzulässige Absprachen (z.B. Preisabsprachen, Absprachen über Marktanteile, Aufteilung regionaler Märkte und Preisbindungen) mit marktbegleitenden Unternehmen zu treffen. Bei allen Kontakten mit marktbegleitenden Unternehmen dürfen keine vertraulichen oder wettbewerbsrelevanten Inhalte ausgetauscht werden.

### 2.2 Korruption: Anbieten und Annehmen von Vorteilen

#### Anbieten von Vorteilen

Mitarbeitende dürfen Gesellschafter, Lieferanten und sonstige Geschäftspartner mit der geschäftlichen Tätigkeit – weder direkt noch indirekt – ungerechtfertigte Vorteile anbieten, versprechen, gewähren oder genehmigen. Es dürfen weder Geldzahlungen noch andere Leistungen getätigkt werden, um zu beeinflussen bzw. einen ungerechtfertigten Vorteil zu erlangen.

Gestattet sind Bewirtungen und Einladungen sowie geringwertige Geschenke und sonstige Zuwendungen in Höhe von ca. 20 €, die so ausgewählt werden, dass beim Eingeladenen oder Empfangendem jeglicher Anschein von Unredlichkeit und Inkorrekttheit vermieden wird.

Amtsmitarbeitenden und anderen Angehörigen des öffentlichen Sektors dürfen grundsätzlich keine Geldzahlungen, keine unberechtigten Vorteile, Geschenke oder sonstige Zuwendungen angeboten oder gewährt werden.

#### Annehmen von Vorteilen

Mitarbeitende dürfen die dienstliche Stellung nicht benutzen, um persönliche Vorteile zu verlangen, anzunehmen, sich zu verschaffen oder zusagen zu lassen.



Hierzu gehört nicht die Annahme von Gelegenheitsgeschenken von symbolischem Wert oder Essens- beziehungsweise Veranstaltungseinladungen, die etwa einer Höhe von 20 € entsprechen bzw. den allgemeinen Geschäftsgepflogenheiten entsprechen. Allerdings ist hier ein gutes Urteilsvermögen gefordert. Im Zweifelsfall steht der Compliance-Beauftragte bei Rückfragen zur Verfügung.

Alle darüber hinaus gehenden unverhältnismäßigen Geschenke, Essens- oder Veranstaltungseinladungen sind abzulehnen. Geldzahlungen dürfen grundsätzlich nicht angenommen werden.

Geschenke und Bewirtungen bzw. Spesen beinhalten alle Waren, Veranstaltungen, Reisen, Dienstleistungen, Leistungen und andere geldwerte Vorteile. Bei Geschenken ist darauf zu achten, dass bei Überschreiten der geltenden steuerlichen Freibeträge die Geschenke versteuert werden müssen.

## 2.3 Informationen über marktbegleitende Unternehmen

Die Beschaffung von Informationen über Mitbewerber gehört zu den allgemein akzeptierten Geschäftsgepflogenheiten, darf aber nicht gegen Recht und gute Sitten verstößen – insbesondere in Bezug auf vertrauliche Daten. Informationen müssen aus öffentlich zugänglichen Quellen beschafft werden. Unzulässig ist eine Beschaffung vertraulicher Informationen durch Täuschung, falsche oder unrichtige Angaben. Ehemalige Mitarbeitende der VEDES dürfen vertrauliche Informationen über das Unternehmen nicht preisgeben. In diesem Zusammenhang verpflichtet sich VEDES, keine ehemaligen Mitarbeitenden eines Konkurrenzunternehmens nur zu dem Zweck einzustellen, um vertrauliche Informationen über dieses Konkurrenzunternehmen zu erhalten.

## 2.4 Vergabe von Aufträgen

Mitarbeitende, die mit der Vergabe von Aufträgen oder Beschaffung von Ware und Dienstleistungen (z.B. Einkauf, Standordienste, Marketing) befasst sind, haben insbesondere folgende Regeln zu beachten:

- Sie haben jedes persönliche Interesse, das im Zusammenhang mit der Durchführung der dienstlichen Aufgaben bestehen könnte, der Führungskraft mitzuteilen.
- Lieferanten dürfen beim Wettbewerb um Aufträge nicht unfair bevorzugt oder behindert werden.
- Sie dürfen private Aufträge nicht von Firmen ausführen lassen, mit denen sie geschäftlich zu tun haben, wenn hierdurch Vorteile entstehen können. Dies gilt insbesondere, wenn man auf die Beauftragung der Firma durch die VEDES direkt oder indirekt Einfluss hat oder nehmen kann.
- Bei jedem Beschaffungsvorgang und insbesondere bei der Produktion von Eigenmarken ist neben rein ökonomischen Kriterien auch das Nachhaltigkeitsprinzip zu beachten. Insbesondere ist darauf zu achten, dass keine gesundheitsgefährdenden Produkte zum Einsatz kommen und die geltenden Umweltvorschriften eingehalten werden.



## 3 Interessenkonflikte

### 3.1 Vermeidung von Interessenkonflikten

Wir verpflichten uns, Geschäftsentscheidungen im besten Interesse der VEDES und nicht auf Basis persönlicher Interessen zu treffen. Interessenkonflikte entstehen dann, wenn Mitarbeitende auf Kosten der Interessen von VEDES eigene Interessen verfolgen.

### 3.2 Weitere Beschäftigungsverhältnisse

Die Aufnahme sowie das Bestehen (bei Neueinstellungen) einer Nebentätigkeit gegen Entgelt muss der Personalabteilung schriftlich mitgeteilt werden. Die Nebentätigkeit kann untersagt werden, wenn diese den Interessen der VEDES entgegenstehen oder die Leistung bei der VEDES beeinträchtigen. Mitarbeitende dürfen nicht für marktbegleitende Unternehmen, Kunden oder Lieferanten bzw. andere Unternehmen, die mit der VEDES kooperieren, tätig sein, wenn dies zu einem Interessenkonflikt mit der Tätigkeit bei uns führen kann. Bereits erteilte Einwilligungen können bei Vorliegen solcher Gründe widerrufen werden.

Mitarbeitende dürfen kein Unternehmen führen oder für ein Unternehmen arbeiten, das mit der VEDES oder den VEDES Gesellschaftern im Wettbewerb steht.

### 3.3 Nutzung von Geschäftschancen

Mitarbeitende dürfen eine Geschäftschance, von der sie aufgrund der Tätigkeit für das Unternehmen Kenntnis erlangen, nicht zum persönlichen Vorteil nutzen – es sei denn, diese Geschäftschance wurde zuerst dem Unternehmen angeboten und von diesem bereits abgelehnt. Über jede derartige Geschäftschance ist zuerst die zuständige Führungskraft zu informieren.

## 4 Umgang mit Informationen, Daten und Eigentum des Unternehmens

### 4.1 Ordnungsmäßige Dokumentation

Die rechtliche, buchhalterische und finanzielle Dokumentation muss in allen Bereichen korrekt und vollständig sein. Die VEDES ist als Unternehmen aufgrund gesetzlicher Vorschriften zur ordnungsmäßigen Buchführung und Aufbewahrung von Dokumenten verpflichtet. Bei Abschluss- und Betriebsprüfungen dürfen keine falschen oder irreführenden Aussagen gegenüber Wirtschaftsprüfern und Behörden gemacht werden. Alle Aufzeichnungen und Berichte, die intern angefertigt oder nach außen gegeben werden, müssen korrekt und wahrheitsgemäß sein. Im Hinblick auf die VEDES Anleihe sind die gesetzlichen Kapitalmarktregelungen (z.B. insbesondere für den „Insiderhandel bzw. die Nutzung von Insider-Wissen“) einzuhalten.



## 4.2 Verschwiegenheit

Folgende Informationen gelten als vertrauliche oder geschützte Informationen und unterliegen daher der Verschwiegenheit:

- Informationen von VEDES, die nicht für die Öffentlichkeit bestimmt sind.
- Informationen, die für andere von Nutzen sein oder bei Ihrer Offenlegung der VEDES, den Gesellschaftern oder den Geschäftspartnern schaden können.
- Einzelheiten zu Konditionen, Umsatz, Gewinn, Gesellschaftern und anderen geschäftlichen Belangen.
- Zahlen des internen Berichtswesens.
- Vertrauliche Informationen über Mitarbeitende, Lieferanten und Gesellschafter.

Entsprechend den bestehenden arbeitsrechtlichen und betriebsinternen Regelungen gilt die Verpflichtung, die Verschwiegenheit über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus zu wahren, da die Offenlegung vertraulicher Informationen (unabhängig davon, wann sie erfolgt) dem Unternehmen schaden kann. Ebenso verhält es sich mit geistigem Eigentum (z.B. Geschäftsgeheimnisse, strategische Konzepte, Konditionssystem). Alle Informationen in elektronischer Form, die mit dem IT-System des Unternehmens übermittelt oder in diesem gespeichert werden, sind Unternehmenseigentum und dürfen nur für tätigkeitsrelevante Zwecke verwendet werden. Software darf nur entsprechend der Lizenzbestimmungen eingesetzt werden. Alle Zugangsdaten und Registriercodes sind Eigentum des Unternehmens.

## 4.3 Schutz von personen- und geschäftsbezogenen Daten

Die Vorteile der elektronischen Datenverarbeitung und Kommunikation sind verbunden mit Risiken für den Persönlichkeitsschutz und die Datensicherheit. Eine wirksame Vorbeugung gegen diese Risiken ist ein wichtiger Bestandteil des IT-Managements bei der VEDES. Personenbezogene Daten dürfen nur erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, soweit dies für festgelegte, eindeutige und rechtmäßige Zwecke erforderlich ist. Mitarbeitenden ist durch die europäische Datenschutz-Grundverordnung sowie das Bundesdatenschutzgesetz untersagt, personenbezogene Daten unbefugt zu erheben, zu verarbeiten oder zu nutzen. Personenbezogene Daten müssen sicher aufbewahrt und dürfen nur unter Anwendung der nötigen Vorsichtsmaßnahmen übertragen werden. Die umfassenden Rechte der Betroffenen werden vollständig gewahrt. Es werden geeignete technische und organisatorische Maßnahmen ergriffen, um ein dem Risiko angemessenes Schutzniveau zu gewährleisten. Unser Datenschutzbeauftragter ist frühzeitig in alle Fragen, die mit dem Schutz personenbezogener Daten zusammenhängen, einzubinden.

Darüber hinaus sind aber auch Geschäftsgeheimnisse im Sinne des Gesetzes zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen (GeschGehG) schutzbedürftige Daten. Eine Offenlegung von Geschäftsgeheimnissen darf grundsätzlich nur dann erfolgen, wenn der jeweilige Vertrags- oder Geschäftspartner zuvor zur Vertraulichkeit verpflichtet wurde und das einzuhaltende Sicherheitsniveau für den Schutz der Daten beim Empfänger der Daten gewährleistet ist. Die Vertraulichkeitsverpflichtung wird vorab mit der Geschäftsführung abgesprochen.



## 4.4 IT-Sicherheit

Das Know-how und die Informationen der VEDES stellen ein wertvolles Gut dar, das durch angemessene technische und organisatorische Maßnahmen geschützt wird. Die IT-Abteilung unterstützt als risikominimierende Maßnahme den Schutz des geistigen Eigentums vor dem Zugriff unberechtigter Dritter, vor Datendiebstahl wie auch vor dem Abfluss unseres Know-hows oder vor den Auswirkungen von Schadsoftware durch unterschiedlichste IT-Sicherheitsvorkehrungen wie Passwörter, Anti-Virensoftware oder Berechtigungskonzepte. Der Einsatz und die korrekte Ausführung sind von den Mitarbeitenden sicherzustellen. Außerdem ist die Teilnahme an Trainings und gezielten E-Learnings für alle Mitarbeitenden mit betrieblicher PC-/Notebook-Ausstattung obligatorisch.

Alle Vorgaben bezüglich des Datenschutzes und der Datensicherheit gelten gleichermaßen für das mobile Arbeiten.

## 4.5 Schutz des Firmeneigentums

Wir verpflichten uns, auch das materielle Firmeneigentum ordnungsgemäß und pfleglich zu behandeln (z.B. Gebäude, Büroausstattung, Computersysteme und -ausrüstung, Inventar, Werkzeuge und Geldmittel). Grundsätzlich behandeln wir das Firmeneigentum so schonend, als ob es persönliches Eigentum wäre.

# 5 Sicherheit & Gesundheit

## 5.1 Arbeitssicherheit und Gesundheit

Die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeitenden haben für die VEDES hohe Priorität. Wir minimieren daher Risiken und Gefahren an allen Arbeitsplätzen und Besuchsbereichen. Die Anforderungen des Brandschutzes und der Notfallversorgung sind einzuhalten. Wir sorgen für eine sichere Arbeitsumgebung, die mindestens den anwendbaren Gesetzen und Vorschriften gerecht werden muss. Es werden regelmäßige Schulungen für die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz durchgeführt. Wir verpflichten uns, sicherheitsbewusst zu handeln.

## 5.2. Kinderarbeit und Schutz Minderjähriger

Unzulässige Kinderarbeit wird von uns weder toleriert noch unterstützt.

## 5.3. Entwicklung und Förderung von Mitarbeitenden

Die Weiterbildung und Entwicklung der Mitarbeitenden sind ausschlaggebend für unseren Erfolg. Jede Führungskraft führt mindestens einmal im Jahr ein Reflektionsgespräch mit jedem Mitarbeitenden durch. In diesem Gespräch werden Qualität, Motivation und Inhalte der Arbeit für das vergangene Jahr gemeinsam bewertet und besprochen. Die Mitarbeitenden sollen die Möglichkeit haben, der Führungskraft Rückinformation zu ihren Tätigkeiten und ihrem Arbeitsumfeld zu geben. Auf dieser Grundlage können dann auch Maßnahmen zur Weiterentwicklung der Mitarbeitenden besprochen werden.

## 5.4. Förderung eines sozialen und friedlichen Miteinander

Bei der VEDES stehen unter anderem die UN-Entwicklungsziele SDG 3 und SDG 4 im Mittelpunkt. Hierzu zählt für uns ganz besonders auch der verantwortungsvolle Umgang mit unserer Zielgruppe – den Kindern. Wir achten daher unter anderem speziell darauf, die Kommunikation in Form von Werbung, Webseiten-Inhalten, Eigenmarkenverpackung, etc. laufend dahingehend zu verbessern, Geschlechter-Ungleichheiten zu reduzieren und die Bildung und Gesundheit zu fördern.

# 6 Faire Arbeit

## 6.1 Faire Behandlung

Die VEDES setzt weder Gefängnis- noch Zwangsarbeit ein. Es wird nachweislich dafür Sorge getragen, dass es am Arbeitsplatz nicht zu grober oder unmenschlicher Behandlung kommt. Dies sind vor allem sexuelle Belästigung, körperliche Bestrafung, geistige und körperliche Nötigung sowie Beschimpfung von Mitarbeitenden. Auch eine Androhung dieser Behandlungen ist zu unterlassen.

## 6.2 Diskriminierungsverbot und Chancengleichheit

Wir unterlassen jede Form der Diskriminierung. Es wird niemand aufgrund des sozialen Hintergrunds, Familienstands, Geschlechts, der sexuellen Orientierung, des Alters, Behinderung, der Nationalität, Hautfarbe, ethnischer Herkunft, Religion, Weltanschauung und politischen Überzeugung benachteiligt oder diskriminiert. Diese liegt bei der Benachteiligung einer Person aufgrund der oben genannten Merkmale oder anderer sachlich nicht gerechtfertigter Umstände vor. Diskriminierungen zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden werden nicht toleriert und akzeptiert – und zwar in beide Richtungen. Die Chancengleichheit stellen wir in allen Aspekten der Ausbildung, Einstellung sowie der persönlichen und beruflichen Entwicklung sicher.

## 6.3. Löhne und Arbeitszeiten

Die VEDES beachtet die Gesetze und Vorschriften zu Löhnen und Arbeitszeiten intern sowie bei den Zulieferbetrieben. Die Löhne, Gehälter und andere Zuwendungen müssen mindestens den gesetzlichen Regelungen vor Ort entsprechen. Die Höhe der Löhne und

Gehälter sind klar zu definieren sowie regelmäßig und vollständig auszuzahlen. Abzüge für Sachleistungen sind nur in geringem Umfang und angemessenem Verhältnis zum Wert der Sachleistung zulässig. Die VEDES zahlt die gesetzlichen und nach nationalem Recht zustehenden Leistungen und Sozialleistungen. Allen Mitarbeitenden ist ein Arbeitsvertrag auszuhändigen, welcher die aus dem Arbeitsverhältnis ergebenden Verpflichtungen in Textform enthält. Die Zusammensetzung der Löhne und Gehälter sind den Mitarbeitenden in verständlicher Form mitzuteilen.

Mitarbeitende arbeiten nicht länger als die gesetzlich zulässigen Arbeitszeiten, außerdem werden gesetzlich geltende Ruhetage eingehalten.

## 6.4 Vereinigungsfreiheit

VEDES gewährt den Mitarbeitenden das Recht auf Vereinigungsfreiheit. Versammlungen, das Gründen von Gewerkschaften und Mitarbeitervertretungen sind erlaubt. Genauso wie Kollektivverhandlungen von Arbeitskonditionen. Die VEDES kooperiert mit Mitarbeitervertretungen auf eine vertrauliche und konstruktive Art. Unabhängig davon, haben Mitarbeitende das Recht ihre Interessen auch direkt auszudrücken.

## 7 Umwelt

### 7.1 Unternehmerische Verantwortung

Ein ökologisches, soziales und ökonomisch nachhaltiges Handeln ist ein wichtiger Teil der Unternehmensstrategie der VEDES.

Die VEDES unterstützt die Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDG) der United Nations. Besonders im Fokus stehen hierbei:



Ein gesundes Leben für alle Menschen jeden Alters gewährleisten und ihr Wohlergehen fördern.



Nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster sicherstellen.



Umsetzungsmittel stärken und die Globale Partnerschaft für nachhaltige Entwicklung mit neuem Leben erfüllen.



Inklusive, gleichberechtigte und hochwertige Bildung gewährleisten und Möglichkeiten des lebenslangen Lernens für alle fördern.



Umgehend Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels und seiner Auswirkungen ergreifen.

Wir verpflichten uns, Maßnahmen zu diesen Sustainable Development Goals (SDG) zu erarbeiten und diese kontinuierlich zu verbessern. Das bedeutet, wir optimieren die Wertschöpfungskette laufend im Hinblick auf nachhaltigere Lösungen, ressourcen-sparende Aktivitäten und sozial verantwortliche Maßnahmen.



## 8 Implementierung und Kontrolle

### 8.1 Prozesse

Der Erfolg unserer Grundsätze wird durch entsprechende Kontrollmaßnahmen begleitet. Es werden sowohl angemessene Kontrollen als auch Plausibilitätsprüfungen vorgenommen. Diese werden vor allem durch interne Kontrollsysteme und der Revision durchgesetzt.

Die VEDES als juristische Person wird durch seine Mitarbeitenden vertreten. Die Zuständigkeiten und Befugnisse, bestimmte Entscheidungen zu treffen, sind in Anlehnung an die Organisationsstruktur zu regeln und zu dokumentieren. Durch das Vier-Augen-Prinzip wird bestimmt, dass verpflichtende Dokumente immer durch zwei zeichnungsberechtigte Personen unterschrieben werden müssen – dies gilt auch für elektronisch abzuwickelnde Geschäfte. Die Einzelheiten sind in der Unterschriftenregelung geregelt.

### 8.2 Transparenz Lieferanten-/Dienstleister

Es ist darauf zu achten, regelmäßig unterschiedliche Angebote von mehreren Lieferanten bzw. Dienstleistern einzuholen und die Entscheidungen für einen Lieferanten so transparent zu strukturieren, dass eine unabhängige Prüfung jeden Geschäftsvorgang ausschließlich auf der Grundlage von Aufzeichnungen und Unterlagen nachvollziehen kann. Die Entscheidung soll sowohl ökonomische, ökologische als auch soziale Aspekte berücksichtigen. Alle Vereinbarungen bedürfen der analogen oder digitalen Schriftform.

### 8.3 Stärkung von Revision und Compliance

Revision und Compliance beinhalten unter anderem die Einhaltung von Geschäftsanweisungen, die formelle und materielle Rechnungslegung, die Funktionsfähigkeit und Wirksamkeit interner Kontrollsysteme, die ordnungsgemäße Aufgabenerfüllung und die Einhaltung wirtschaftlicher Grundsätze.

Der Schwerpunkt einer Revision oder von Compliance ist nicht nur das Aufdecken von Verstößen, sondern auch Maßnahmen zur Prävention zu entwickeln, um Schwachstellen zu beheben.

Die Aufdeckung von rechtswidrigen Verhaltensweisen ist schwierig. Jeder Mitarbeitende ist aufgefordert, zu diesen Richtlinien Fragen zu stellen und vermutete Verstöße zu melden. Die jeweiligen Kontaktpersonen für Fragen und Meldungen sind am Ende dieses Dokumentes zu finden. Gemeldete Verstöße und Anfragen werden im Rahmen der regelmäßigen Compliance-Steuerkreis-Sitzungen erörtert und die weitere Vorgehensweise entschieden. Bei Bedarf wird ein Ad-hoc-Termin des Steuerkreises einberufen. Dieser setzt sich zusammen aus Vorstand/Geschäftsführung, den Führungskräften aus den relevanten Fachbereichen sowie dem Compliance-Beauftragten.



## 8.4 Information und Kommunikation

Die Verhaltensrichtlinien der VEDES haben nur dann Erfolg, wenn sie entsprechend bekannt gemacht werden. Die Richtlinien werden jedem Mitarbeitenden bei der Einstellung ausgehändigt und über die betriebsüblichen Kommunikationswege (z.B. Info-Boards) zur Verfügung gestellt.

Darüber hinaus erfolgt einmal jährlich eine Unterweisung, wobei die Teilnahme für alle Mitarbeitenden verpflichtend ist.

## 8.5 Sanktionen

Die Nichteinhaltung der Gesetze und die Nichtbeachtung der VEDES Richtlinien können zu arbeits-, civil- und strafrechtlichen Konsequenzen führen. Bei Verstößen gegen die im Unternehmen geltenden Verhaltensrichtlinien oder gegen gesetzliche Vorschriften kann der Mitarbeitende eine Abmahnung bekommen. Unter schwerwiegenden Umständen kann dies auch den Verlust des Arbeitsplatzes bedeuten. Wenn der VEDES aufgrund eines Fehlverhaltens des Mitarbeitenden ein Vermögensschaden entsteht, behält sich die VEDES Schadenersatzforderungen vor. Fehlverhalten kann neben den im Rahmen des Arbeits- bzw. Zivilrechts drohenden Konsequenzen auch strafrechtliche Verfahren auslösen.

## 8.6 Unterstützung zur gemeinsamen Übernahme der Verantwortung

Die Weiterentwicklung unserer Grundsätze und des Arbeitsumfeldes sind laufende Prozesse. Dennoch können absichtliche Verstöße zu arbeitsrechtlichen Maßnahmen führen. Sobald auch nur kleine Zweifel am korrekten Verhalten bestehen, melden Sie diese bitte an die jeweilige Führungskraft, die Geschäftsleitung oder den Compliance-Beauftragten. Denn selbst ein leichtsinniger oder kleiner Verstoß kann dem Geschäft der VEDES oder der Gesellschaft schaden. Die Meldung wird vertraulich behandelt und wird zu keinerlei Nachteilen für Sie führen.

Das gemeinsame Handeln im Sinne unserer Unternehmenswerte lebt von allen Mitarbeitenden der VEDES Unternehmensgruppe. Danke, dass Sie einen wertvollen Beitrag dazu leisten.

Nürnberg, 01. September 2024

Dr. Thomas Märtz

Julia Graeber

Achim Weniger

Dominik von Rodde

Mathias Kempe

# Code of Conduct



## Kontaktpersonen

### Hinweisgeber/Aufklärungsbüro

WOLFF GÖBEL WAGNER RECHTSANWÄLTE PartGmbB

Telefon: +49(0)234.588440.24  
E-Mail: hinweis-geben@wgw.law

### Vorstand

Dr. Thomas Märtz (Vorsitzender)

Telefon: +49(0)911.6556.265  
E-Mail: maertz@vedes.com

Julia Graeber

Telefon: +49(0)911.6556.447  
E-Mail: graeber@vedes.com

Achim Weniger

Telefon: +49(0)911.6556.376  
E-Mail: weniger@vedes.com

Dominik von Rodde

Telefon: +49(0)911.6556.590  
E-Mail: rodde@vedes.com

Mathias Kempe

Telefon: +49(0)911.6556.495  
E-Mail: kempe@vedes.com

### Compliance- und Datenschutzbeauftragter

Thomas Heubeck

Telefon: +49(0)911.6556.293  
E-Mail: heubeck@vedes.com