

# OVB Code of Conduct

Stand 2020



## 1. Vorwort

Der OVB Konzern (nachfolgend auch: OVB) verfolgt in der praktischen Ausgestaltung der Dienstleistung für seine Kund\*innen in ganz Europa und im Zusammenwirken mit Finanzberater\*innen, Mitarbeiter\*innen und Produktpartnern einige grundlegende Ziele. Diese verpflichten zu bestimmten Haltungen und Handlungen, die unter dem Leitmotiv Partnerschaft leben – Beziehungen gestalten in unserem Leitbild dargestellt sind.

Das Leitbild der OVB ist oberste und zugleich allgemeine Handlungsmaxime, es verpflichtet alle Mitarbeiter\*innen und Führungskräfte des OVB Konzerns sowie alle Finanzberater\*innen, die im Namen der OVB handeln, zu bestimmten Grundprinzipien des Handelns.

Dazu gehören Werte wie Verlässlichkeit, Fairness, Offenheit und Transparenz gegenüber Kund\*innen, Finanzberater\*innen, Mitarbeiter\*innen, Aktionär\*innen und der OVB.

Die Qualität unserer Dienstleistungen beruht darauf, dass wir den Menschen in den Mittelpunkt stellen und ein gegenseitiges Vertrauen aufbauen.

Um stets nach diesen Grundwerten zu handeln, wurden Regeln formuliert, die in diesem Verhaltenskodex, dem sogenannten Code of Conduct, zusammengefasst sind und der die Funktion eines Leitfadens hat. Es wird von jedem Mitarbeitenden und jeder Finanzdienstleister\*in eine konsequente Beachtung dieses Kodexes, der sie bei ihrer täglichen Arbeit unterstützen und ihnen Orientierungshilfe sein soll, erwartet. Wir müssen sicherstellen, dass unsere Grundwerte vollumfänglich in unser tägliches Handeln und die Beziehungen zu den Kund\*innen, Kolleg\*innen, Aktionär\*innen und sonstigen Stakeholdern integriert werden.

Außerdem tragen die OVB Mitarbeiter\*innen durch ihr Handeln und Auftreten im Geschäftsverkehr maßgeblich zum Ansehen der OVB bei. Jeder Mitarbeitende ist bei der Wahrnehmung seiner Aufgaben verpflichtet, die Folgen seines Handelns im Hinblick auf die Reputation des Konzerns zu beachten und dem Ansehen in der Öffentlichkeit nicht zu schaden.

Dieser vorliegende Code of Conduct beinhaltet Mindeststandards, die für jeden Mitarbeitenden der OVB inklusive aller Landesgesellschaften verbindlich sind.

## 2. Ziele

Ziel des Code of Conduct ist es, ein ehrliches, von ethischen Erwägungen und Zielen geprägtes Verhalten und Handeln zu fördern. Der Verhaltenskodex eines Unternehmens (bzw. einer Unternehmensgruppe wie die OVB) ist fester Bestandteil des Wertesystems. Auch die Aufsichtsbehörden erwarten von Unternehmen aus der Finanzdienstleistungsbranche zunehmend einen Code of Conduct. Der Verhaltenskodex der OVB gibt Rechte und Pflichten wieder, wie sie sich aus unterschiedlichen Gesetzen, Betriebsvereinbarungen, Verfahrensrichtlinien, Arbeitsanweisungen und wechselseitigen

arbeitsvertraglichen Rechten und Pflichten ergeben. Ziel des Kodex ist einerseits die Sensibilisierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für geltende Bestimmungen. Andererseits wird die Ausrichtung aller Mitarbeitenden, Führungskräfte und Vorstände auf die Einhaltung der im Kodex enthaltenen ethischen Regelungen und Grundsätze erwartet. Mit einem solchen auf Integrität ausgerichteten Kodex schaffen und gewährleisten wir Sicherheit, Transparenz sowie den guten Ruf und das Vertrauen in die gesamte Unternehmensgruppe OVB.

## 3. Allgemeine Regeln

Dieser Code of Conduct legt die Grundregeln für das Handeln der Mitarbeitenden im OVB Konzern fest. Von Dritten (Finanzberater\*innen, Lieferanten etc.), die im Namen der OVB handeln, wird ebenfalls erwartet, dass sie sich an die Grundsätze dieses Code of Conducts halten.

Dieser Kodex legt einen Mindeststandard fest, den alle Mitarbeiter\*innen zu kennen und einzuhalten haben und wird durch die OVB Konzernrichtlinien ergänzt, welche zu einzelnen spezifischen Themen eigenständige Regelungen beinhalten.

Jeder Mitarbeitende ist verpflichtet, die Gesetze einzuhalten und die in seinem Tätigkeitsbereich geltenden Weisungen, Richtlinien sowie ethischen Grundsätze zu kennen, zu verstehen und anzuwenden.

## 4. Verhaltensregeln

### 4.1. Verlässlichkeit

In der Finanzdienstleistungsbranche sind eine ordnungsgemäße Beratung, der Kund\*innenkontakt und das Vertrauen der Kund\*innen entscheidend für den Geschäftserfolg. Wir gestalten nachhaltige Beziehungen zu unseren Kund\*innen, Arbeitskolleg\*innen, Aktionär\*innen, Geschäftspartnern und zur Öffentlichkeit, indem wir aufgeschlossen, offen und ehrlich sind. Mit unseren Mitbewerbern pflegen wir einen fairen Umgang.

#### 4.1.1. Umgang mit Kund\*innen und Geschäftspartnern

- **Interessenkonflikte:** Alle Mitarbeiter\*innen müssen stets im Interesse der OVB und der Kund\*innen handeln. Alle Mitarbeiter\*innen haben Situationen zu meiden, worin persönliche Interessen im Widerspruch zu ihrer Pflichterfüllung im Unternehmen stehen. Ein Interessenkonflikt liegt vor, wenn ein Mitarbeitender durch Umstände beeinträchtigt sein könnte, im besten Interesse der OVB oder der Kund\*innen zu handeln. Tritt ein solcher Interessenkonflikt ein, so muss er offengelegt und angemessen behandelt werden, um Nachteile für die OVB oder Kund\*innen zu vermeiden. Von den Mitarbeitenden wird erwartet, dass sie sich möglichen Interessenkonflikten bewusst sind. Sofern mögliche Interessenkonflikte festgestellt werden, sind der Vorgesetzte bzw. die Compliance Abteilung zu informieren.

- **Geschenke:** Das Annehmen von Geschenken oder geldwerten Zuwendungen von Kund\*innen, Geschäftspartnern oder Dritten

ist nach den bestehenden Regeln dem Vorgesetzten zu melden. Sie dürfen nicht angenommen werden, wenn dadurch der Mitarbeitende in konkreten Entscheidungen beeinflusst oder zu einem bestimmten Verhalten bewegt werden könnte. Korruption und Bestechung werden bei der OVB in keiner Weise toleriert. Entsprechende Ansinnen sind freundlich, aber bestimmt zurückzuweisen.

- **Beschwerden:** Jede Beschwerde ist ernst zu nehmen. Kund\*innenbeschwerden sind nach bestehenden Regeln zeitnah zu beantworten und dem Vorgesetzten zu melden.

#### 4.1.2. Umgang mit Mitarbeiter\*innen

- **Gesundheit:** An jedem Arbeitsplatz ist auf Sicherheit und auf angemessene Arbeitsbedingungen zu achten. Das Unternehmen unterstützt alle angemessenen Maßnahmen zur Aufrechterhaltung von Gesundheit und Leistungsfähigkeit. Dabei erfahren in ihrer Leistungskraft beeinträchtigte Mitarbeitende eine besonders positive Beachtung.

- **Achtung der Menschenwürde:** Ein fairer, respektvoller Umgang untereinander sowie mit Kund\*innen und Geschäftspartnern bildet die Grundlage unternehmerischen Handelns und nimmt einen hohen Stellenwert im Wertesystem der OVB ein. Die Mitarbeitenden haben die Persönlichkeitsrechte, die persönliche Würde und die Privatsphäre des Einzelnen zu respektieren. Gleichfalls haben sie die Presse- und Meinungsfreiheit im Rahmen ihrer Tätigkeit zu respektieren.

- **Gleichstellung:** Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Die Bestimmungen über die Gleichstellung von Mann und Frau sind einzuhalten. Die Gleichstellung umfasst insbesondere Bereiche wie die Aufgabenteilung, die Entlohnung, die Aus- und Weiterbildung und die Beförderung.

- **Chancengleichheit:** Die OVB fördert und fordert ein vertrauensvolles und kollegiales Arbeitsklima. Niemand darf daher aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung benachteiligt werden.

- **Mobbing:** Die Zusammenarbeit soll sich bei der OVB durch Anstand, gegenseitigen Respekt, Fairness und Vertrauen auszeichnen. Mobbing in jeder Form, insbesondere als bewusste Ausgrenzung und Demütigung einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters, wird nicht toleriert.

- **Sexuelle Belästigung:** Sexuelle Belästigungen durch oder an Mitarbeitenden werden nicht geduldet. Als solche gelten unerwünschte Annäherungs- sowie Abwertungsversuche jeder Art in Form von Gesten, Äußerungen, Darstellungen und Handlungen. Mitarbeiter\*innen, die Opfer von hier genannten Verhaltensweisen sind oder Zeugen solcher Handlungen werden, sind angehalten mit der zuständigen internen Stelle oder mit einer anderen Vertrauensperson Kontakt aufzunehmen.

#### 4.1.3. Umgang mit der Öffentlichkeit

- **Medien:** Die OVB pflegt gegenüber Medien und Analysten eine offene und ehrliche Kommunikations- und Informationspolitik. Für die Kommunikation mit Medien ist grundsätzlich die Abteilung Marketing zuständig, während für die Kommunikation mit Analysten grundsätzlich die dafür zuständige Investor-Relations-Abteilung zuständig ist. Gelangen Anfragen direkt an Mitarbeitende, so haben sich diese an die Marketing-Abteilung bzw. die Investor-Relations-Verantwortlichen zu wenden.

- **Spenden:** Zahlungen oder Zuwendungen an Politiker, politische Parteien, Verbände oder andere Organisationen dürfen nur transparent im gesetzlich zulässigen Rahmen und mit der Zustimmung des Vorstands erfolgen. Sie sind zudem ordnungsgemäß

auszuweisen. Spenden, die den guten Ruf gefährden, dürfen nicht geleistet werden.

- **Bestechung / Korruption:** Weder direkt noch indirekt dürfen Geschenke oder andere Vorteile an öffentliche und private Funktions- und Entscheidungsträger gemacht oder ihnen angeboten werden, mit dem Zweck dadurch einen rechtswidrigen Vorteil zu erlangen.

- **Fairer Wettbewerb / Kartell:** Wettbewerbsrechtlich bedenkliche Situationen sind zu vermeiden. Es sind keine Vereinbarungen oder aufeinander abgestimmte Verhaltensweisen mit anderen Unternehmen zu treffen, die eine unzulässige Wettbewerbsbeschränkung bezwecken oder bewirken könnten.

- **Steuern:** Die OVB nimmt ihre gesellschaftlichen Verpflichtungen ernst und bekennt sich zu den Aufgaben der staatlichen Institutionen. Steuervorschriften werden eingehalten und Steuerhinterziehung wird abgelehnt. Die OVB und ihre Mitarbeiter\*innen leisten keine Beihilfe zur Steuerhinterziehung ihrer Kund\*innen, Geschäftspartner oder Dritter.

- **Umwelt:** Die OVB und ihre Mitarbeiter\*innen engagieren sich durch den bewussten Umgang mit Ressourcen für die Umwelt. Für die OVB stellt die Nutzung von Homeoffice auch einen Beitrag zum Schutz der Umwelt dar. Nachhaltigkeit hat für die OVB eine besondere Bedeutung. Sie ist bestrebt, ihren sozialen Anforderungen und Verpflichtungen gerecht nachzukommen.

#### 4.2. Fairness

Durch Schaffung der notwendigen Rahmenbedingungen und durch gezielte Unterrichtung und Ausbildung unterstützt die OVB Holding AG ihre Mitarbeiter\*innen bei der Umsetzung und Einhaltung der Grundsätze und Bestimmungen des Code of Conduct. Unternehmensstrukturen und Geschäftsprozesse sind so zu gestalten, dass dem Kodex jederzeit nachgelebt werden kann und, dass mögliche Verletzungen frühzeitig erkannt werden.

- **Verantwortung:** Vorgesetzte sind dafür verantwortlich, dass die Werte der OVB gefördert und durchgesetzt werden, und dass die gesetzlichen Bestimmungen, internen Weisungen und Richtlinien sowie die Grundsätze des Kodex bekannt sind und eingehalten werden. Den Mitgliedern der Geschäftsleitungen und Führungskräften kommt eine Vorbildfunktion zu (Tone from the Top). Wo den Mitarbeiter\*innen die Gesetze, internen Weisungen und Richtlinien unklar sind, sollen sie den Rat ihres Vorgesetzten oder der zuständigen internen Stelle suchen.

- **Verstöße:** Um schwerwiegenden Schaden vom Unternehmen fernzuhalten, sollen gesetzwidrige und unethische Verhaltensweisen aufgedeckt werden. Verstöße sollen thematisiert und gegebenenfalls mit dem Vorgesetzten oder der zuständigen internen Stelle besprochen werden. Die Gespräche werden vertraulich behandelt.

- **Sanktionen:** Verstöße gegen bestehende Pflichten, wie sie im Kodex niedergelegt sind, können zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen führen. Verletzungen können zudem zivilrechtliche sowie strafrechtliche Folgen nach sich ziehen.

- **Beurteilung:** Die Mitarbeiter\*innen tragen mit ihrem beruflichen Einsatz, Wissen und Verhalten zur Erreichung der Ziele der OVB bei. Dazu gehört auch die Einhaltung der im Kodex niedergelegten Pflichten, die auch bei der Beurteilung durch ihre Vorgesetzten berücksichtigt werden.

#### 4.3. Transparenz

Die OVB Gruppe untersteht einer Vielzahl spezifischer gesetzlicher Bestimmungen. Die Verletzung dieser Regelungen und der im

Kodex genannten ethischen Grundsätze schädigt das Vertrauen in die gesamte OVB Gruppe und gefährdet ihren guten Ruf. Unsere Integrität und die positive Wahrnehmung der OVB von außen sind wichtig und von besonderer Bedeutung. Deshalb sollen alle Vereinbarungen und Verhaltensweisen so gestaltet werden, dass bei ihrer Veröffentlichung die Reputation der OVB nicht geschädigt wird. Um das Ansehen und den guten Ruf der OVB auch in Zukunft zu erhalten und zu stärken, sind alle Mitarbeiter\*innen verpflichtet, die nachfolgenden Punkte bei ihrer Arbeit stets zu beachten und einzuhalten:

- **Geschäftsgeheimnis:** Alle Mitarbeiter\*innen sind verpflichtet, vertrauliche Informationen über die OVB, ihre Kund\*innen und Geschäftspartner nicht an Dritte weiterzugeben und das Geschäftsgeheimnis zu wahren. Die entsprechenden gesetzlichen Bestimmungen und internen Weisungen sind strikt einzuhalten. Die Geheimhaltungspflicht besteht auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses weiter.
- **Datenschutz:** Jeder Mitarbeitende ist verpflichtet, die Bestimmungen zum Schutz der Daten von Mitarbeiter\*innen, Kund\*innen und sonstigen Vertragspartnern einzuhalten. Der Umgang mit personenbezogenen Daten hat in Übereinstimmung mit den geltenden Datenschutzgesetzen und den in den internen Richtlinien zu Grunde gelegten Prinzipien zu erfolgen. Personenbezogene Daten sind zuverlässig gegen unberechtigte Zugriffe zu sichern und vor missbräuchlicher Verwendung zu schützen.
- **Gebrauch elektronischer Informations- und Kommunikationsmedien:** Der Gebrauch elektronischer Informations- und Kommunikationsmedien der OVB zu gesetzeswidrigen oder unethischen Zwecken ist untersagt. Als besonders schwerwiegender Missbrauch gilt das Aufsuchen, Herunterladen oder Weiterleiten von Informationen mit rassistischem, pornografischem oder gewaltverherrlichendem Inhalt.
- **Geldwäscheprävention / Terrorismusfinanzierung:** Die OVB unterstützt alle erforderlichen Maßnahmen, um Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung in ihrem Einflussbereich zu unterbinden.

Sie lässt sich zusichern, dass ihre Produktpartner bei der Entgegennahme von Geldern die entsprechenden Sorgfaltspflichten beachten und deren Einhaltung dokumentieren. Sie wird darauf drängen, sich von ihren Produktpartnern die Einhaltung der gesetzlichen, aufsichtsrechtlichen und internen Bestimmungen über die Identifikation und Kenntnis des Kund\*innen (know your customer rules) durch geeignete Nachweise dokumentieren zu lassen.

- **Insidergeschäfte:** Das Ausnutzen oder die Weitergabe von Insiderinformationen mit dem Ziel sich oder einem anderen einen Vermögensvorteil zu verschaffen, ist strikt verboten. Insiderinformationen sind preissensitive Informationen über ein Unternehmen oder eine Transaktion, die bei Veröffentlichung den Kurs von Wertpapieren oder Wertrechten dieses oder eines anderen Unternehmens beeinflussen können. Allen Mitarbeiter\*innen ist es zudem untersagt, Kenntnisse über bevorstehende oder laufende Aktientransaktionen zu ihrem oder eines Dritten Vorteil auszunutzen.
- **Rechnungslegung:** Die Rechnungslegung hat korrekt und nach anerkannten Prinzipien zu erfolgen. Bei allen Buchungen müssen die erforderlichen Belege vorliegen. Es dürfen nur wahrheitsgetreue Buchungen vorgenommen werden, die den tatsächlichen zugrundeliegenden Vorgang widerspiegeln. Die OVB darf keine Aktiva oder Passiva halten, die nicht ordnungsgemäß in der Buchhaltung ausgewiesen sind.
- **Mandate:** Die Übernahme einer Organfunktion, wie Vorstandsmitglied, Aufsichts- oder Verwaltungsrat bei einem Wirtschaftsunternehmen, einem Verband oder einer anderen vergleichbaren Organisation bedarf der vorherigen Genehmigung des Vorstands bzw. des Aufsichtsrats. Die Übernahme oder die Niederlegung eines solchen Mandats ist der zuständigen internen Stelle zu melden.