

Verhaltenskodex  
der vph GmbH & Co. KG  
(im Folgenden „vph“ genannt)

Januar 2025

### Präambel

Die Unternehmensphilosophie und das Geschäftsmodell des Unternehmens sind auf langfristige Geschäftsbeziehungen ausgelegt. Die in den vergangenen Jahrzehnten entstandenen und neu entstehenden Beziehungen zu auftraggebenden Personen, liefernden Unternehmen und anderen Geschäftspartnern und Geschäftspartnerinnen sowie deren mitarbeitenden Personen stellen einen wesentlichen Baustein der Zusammenarbeit innerhalb der Geschäftsbeziehung dar.

Grundlage für den Erfolg des Geschäftsmodells und dieser Unternehmensphilosophie ist das Vertrauen aller Geschäftspartner und Geschäftspartnerinnen, Kunden und Kundinnen, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, der Behörden und der Öffentlichkeit in ein gesetzkonformes und verantwortungsgerechtes Verhalten sämtlicher Kollegen und Kolleginnen. Es kommt dabei auf das Verhalten einer jeden Person – von angestellter bis zur geschäftsführenden – an.

Die nachfolgenden Verhaltensgrundsätze konkretisieren die Verpflichtungen und Erwartungen an die mitarbeitenden Personen bei der Ausübung ihrer Tätigkeit im Rahmen des Unternehmens mit der beschriebenen Unternehmensphilosophie; sie bilden die Standards für jede einzelne mitarbeitende Personen der Unternehmensgruppe, die stets bei der täglichen Arbeit zu berücksichtigen sind.

Ziel dieser Verhaltensgrundsätze ist es, eine unternehmenseinheitliche und individuelle Identifikation aller mitarbeitenden Personen mit allen einzuhaltenden Gesetzen auf der Basis eines aufgeklärten ethischen und moralischen Erscheinungsbildes des Unternehmens herbeizuführen. Auch sollen dadurch Situationen und der Anschein vermieden werden, die die Integrität von Unternehmen und/oder deren mitarbeitenden Personen in Frage stellen könnten.

Gemäß den Anforderungen aus dem Hinweisgeber-Schutz-Gesetz (HwSG) hat die Geschäftsleitung der vph unter der Telefon-Nummer +49 40 355 280 74 für alle mitarbeitenden Personen eine externe Hotline bei der Rechtsanwaltskanzlei HEUKING KÜHN LÜER WOJTEK eingerichtet, unter der ein von uns beauftragter Rechtsanwalt Sachverhalte, Fragen und Anregungen – auf Anfrage vertraulich und/oder anonym – entgegennimmt. Emails können in derartigen Compliance-Angelegenheiten an die externe Adresse [igepa.compliance@heuking.de](mailto:igepa.compliance@heuking.de) versendet werden, ebenfalls bei Bedarf vertraulich/anonym.

Zusätzlich steht allen mitarbeitenden Personen auch unser Compliance Verantwortlicher, Herr Stephan Krauss, unter der Telefonnummer +49 511 94 28 - 121 oder [skrauss@igepagroup.com](mailto:skrauss@igepagroup.com) zur Verfügung. Seit Juli 2024 kann eine Meldung zusätzlich über das von Heuking gemanagte elektronische Meldeformular erfolgen: Whistlefox (deutsch) Whistlefox (englisch).

vph sichert zu, dass keiner mitarbeitenden Person, die von den externen und/oder internen Kontaktmöglichkeiten Gebrauch macht, ein Schaden oder eine andere Benachteiligung erwächst.

## § 1 Grundsätze

1. Jede mitarbeitende Person befolgt die geltenden Gesetze und alle ihm/ihr mitgeteilten internen Anweisungen und Richtlinien. Jede mitarbeitende Person hat sich im Arbeitsumfeld professionell, fair, mit Anstand und Integrität sowie zuverlässig zu verhalten.
2. Die persönlichen Fähigkeiten und die Eigenschaften der mitarbeitenden Personen, sich von der Konkurrenz abzuheben, überzeugend aufzutreten, um partnerschaftliche Zusammenarbeit zu werben, werden ausdrücklich begrüßt. Ein höflicher, korrekter, wahrheitsgemäßer Umgang mit allen geschäftlichen Kontaktpersonen unter Wahrung der Loyalität, von Geschäftsgeheimnissen und aller übrigen Interessen von vph wird als selbstverständlich unterstellt.
3. Konfliktbereitschaft und Konfliktfähigkeit wird im Rahmen eines intellektuellen Disputes geschätzt. Dabei ist sowohl bei Auseinandersetzungen unter Kollegen und Kolleginnen sämtlicher Hierarchiestufen innerhalb des Unternehmens sowie mit allen geschäftlichen Kontaktpersonen auf die politische Korrektheit Rücksicht zu nehmen und stets nach dem Motto „hart in der Sache aber fair zur Person“ zu verfahren.
4. Private und geschäftliche Interessenkonflikte sind von vornherein zu vermeiden. Auch in ihrem Privatleben sind die mitarbeitenden Personen darauf bedacht, mit ihrem Verhalten dem Ansehen von vph nicht zu schaden.

## § 2 Fairer Wettbewerb (Kartellrecht)

1. vph verpflichtet sich zu einem fairen Wettbewerb. Deshalb ist es für die vph selbstverständlich, dass alle mitarbeitenden Personen die anwendbaren Gesetze und Vorschriften zum Schutz des fairen und lauteren Wettbewerbes einhalten.
2. Verbotene Kartellabsprachen werden von vph nicht geduldet. Unzulässig sind deshalb:
  - Absprachen mit im Wettbewerb stehenden Unternehmen über Preise und Preisbestandteile, einschließlich Geschäftsbedingungen;

- Absprachen über die Aufteilung von Gebieten, Kunden und Kundinnen oder Kundengruppen;
  - Absprachen über und die Abgabe von falschen Angeboten bei öffentlichen Ausschreibungen;
  - Absprachen mit Kunden und Kundinnen, die die entsprechenden Personen in ihrer Freiheit einschränken, Preise und sonstige Konditionen beim Wiederverkauf autonom zu bestimmen.
3. Bei Gesprächen mit im Wettbewerb stehenden Unternehmen dürfen keine Informationen über Preise, bevorstehende Preisänderungen oder Beziehungen zu liefernden oder zu beliefernden Unternehmen ausgetauscht werden. Unbedenklich ist lediglich der Austausch von solchen Informationen, die aus allgemein zugänglichen Quellen stammen.
4. Auch beim Abschluss von Exklusivitätsvereinbarungen oder von Wettbewerbsverboten sind die Grenzen des Kartellrechts zu beachten. In allen Zweifelsfragen haben die mitarbeitenden Personen ihre vorgesetzten Personen oder ggf. die Geschäftsführung zu kontaktieren, damit die Rechtmäßigkeit des Verhaltens überprüft werden kann.

### § 3 Korruption

1. Alle Produkte und Dienstleistungen von vph überzeugen durch Leistung, Qualität, Preis und Marketing – nicht aber durch Korruption und Bestechung von Personen, die für die Beschaffung der Produkte von vph zuständig sind. Die Interessen von vph im Umgang mit Geschäftspartnern und Geschäftspartnerinnen sowie staatlichen Institutionen sind strikt von den privaten Interessen der mitarbeitenden Personen auf beiden Seiten zu trennen. Korruption und Bestechung werden in keiner Weise toleriert.
2. Geldwerte persönliche Vorteile als Gegenleistung für eine Bevorzugung im geschäftlichen Verkehr dürfen weder angeboten, versprochen, gewährt noch gebilligt werden. Im Umgang mit Geschäftspartnern und Geschäftspartnerinnen dürfen persönliche Vorteile von Wert nicht eingefordert werden.
3. Die Annahme von Geschenken, Zuwendungen und Aufmerksamkeiten kann in einem gewissen Rahmen den üblichen Geschäftspraktiken entsprechen. Gleichwohl kann hieraus ein Interessenkonflikt entstehen und der Ruf von vph geschädigt werden. Um dies zu vermeiden, sind nachfolgende Regeln zu beachten:
  - a) Die Annahme von Geschenken und anderen Vergünstigungen ist grundsätzlich dann verboten, wenn die Interessen von vph negativ beeinträchtigt oder die Unabhängigkeit der entsprechenden mitarbeitenden Personen gefährdet werden können.
  - b) Die Annahme von Geschenken und anderen Vergünstigungen ist nur zulässig, wenn der Wert des Geschenkes unter einer Orientierungsgröße von 35,00 € liegt.

Bei Geschenken oder anderen Vergünstigungen mit einem höheren Wert, die mit Blick auf die Geschäftsbeziehung nicht abgelehnt werden können, ist die vorgesetzte Person oder die Geschäftsleitung zu informieren. Soweit geeignet, sind solche Geschenke/Vergünstigungen Wohlfahrtsorganisationen zur Verfügung zu stellen.

- c) Einladungen zu Geschäftsessen im üblichen und angemessenen Rahmen dürfen grundsätzlich angenommen werden. Einladungen zu Unterhaltungsveranstaltungen ohne überwiegenden Geschäftscharakter, z. B. Theater, Sport- und Abendveranstaltungen, dürfen nur angenommen werden, wenn die Teilnahme an der Veranstaltung der gängigen Geschäftspraxis entspricht. Das setzt grundsätzlich voraus, dass die gastgebende Person anwesend ist und die Teilnahme nicht häufig wiederholt wird.
  - d) Es ist zu beachten, dass die Annahme von Geschenken oder anderen Vergünstigungen der persönlichen Einkommensteuer unterliegen kann; eine Prüfung durch vph findet grundsätzlich nicht statt.
4. Von Seiten der vph und in deren Namen, ist die Gewährung von Geschenken und anderen Vergünstigungen oder Einladungen zu Unterhaltungsveranstaltungen an und gegenüber Dritter, welche der üblichen Geschäftspraxis entsprechen, insbesondere um auf geltende Art Geschäftsverbindungen aufzubauen, zu pflegen und zu festigen legitim. Die Gewährung von Geschenken darf aber nicht dazu führen, die professionelle Unabhängigkeit aller Beteiligten in Frage zu stellen. Deshalb sind folgende Regeln zu beachten:
- a) Die Gewährung von Geschenken, anderen Vergünstigungen oder Einladungen darf niemals in der Absicht erfolgen, unredliche geschäftliche Vorteile zu erlangen.
  - b) Jede Gewährung von Vorteilen muss transparent sein. Das bedeutet, dass Einladungen und Geschenke ausschließlich an die Geschäftssadresse der empfangenden Person zu richten oder zu liefern sind. Soweit der zu gewährende Vorteil den Orientierungswert von 35,00 € übersteigt oder zu Unterhaltungsveranstaltungen eingeladen wird, die über ein normales Geschäftsessen hinausgehen, ist die vorgesetzte Person zu benachrichtigen.
  - c) Vertreter und Vertreterinnen öffentlicher Institutionen sowie Personen im Beamtenstatus und angestellte Personen des öffentlichen Dienstes dürfen niemals an sie persönlich gerichtete Geschenke oder andere Vergünstigungen erhalten, sei es direkt oder indirekt. Dies gilt nicht für Geschenke oder Einladungen, die den angemessenen Respekt vor einem öffentlichen Amt oder der politischen Rolle zum Ausdruck bringen. Solche Geschenke und Einladungen dürfen nur im Auftrag der Geschäftsführung gemacht bzw. ausgesprochen werden.
5. Spenden sowie Sponsorengelder dürfen nur im Rahmen der geltenden Gesetze und aufgrund einer Entscheidung der Geschäftsführung vergeben werden.

6. Entscheidungen der Geschäftsführung im Zusammenhang mit der Gewährung oder der Annahme von Zuwendungen nach den vorstehenden Absätzen sind immer Einzelfallentscheidungen, die keine mitarbeitende Person berechtigt, sich eigenverantwortlich ohne Rücksprache in vermeintlich ähnlich gelagerten Fällen auf solche Entscheidungen zu berufen.

#### § 4 Diskriminierung

1. vph toleriert keinerlei Diskriminierung oder Belästigung im Arbeitsumfeld. Dies gilt für jede Form der Benachteiligung von mitarbeitenden Personen aufgrund ihres Geschlechts, einer Behinderung, der ethnischen oder kulturellen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Neigung.
2. Jede mitarbeitende Person ist verpflichtet, die Persönlichkeit seiner und ihrer Kollegen und Kolleginnen zu achten. Sexuelle Belästigung, Gewaltanwendung und Gewaltandrohung sind – insbesondere bei der Kommunikation am Arbeitsplatz – in jeglicher Form verboten.
3. Ebenso legen wir als vph hierbei Wert darauf, eine antidiskriminierende Kommunikation sowohl in der schriftlichen als auch verbalen Art und Weise zu nutzen und wünschen eine genderneutrale Sprache bestmöglich zu verwenden.

#### § 5 Vielfalt, Gerechtigkeit und Inklusion

Vielfalt, Gerechtigkeit und Inklusion sind grundlegende Werte von vph.

1. vph ist fest davon überzeugt, dass die Förderung eines inklusiven Arbeitsumfelds, in dem jeder Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin unabhängig von Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit, sexueller Orientierung, Religion, Alter oder körperlicher Fähigkeiten respektiert und geschätzt wird, wesentlich für einen langfristigen Erfolg ist.
2. Daher verpflichtet sich vph, Diskriminierung in jeglicher Form aktiv entgegenzuwirken und Chancengleichheit zu fördern. vph strebt danach, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das von gegenseitigem Respekt, Verständnis und Zusammenarbeit geprägt ist.
3. vph ist ein Unternehmen, das von einer breiten Palette von Perspektiven und Erfahrungen profitiert, um Innovation und Kreativität zu fördern und letztendlich seine Unternehmensziele zu erreichen.

## § 6 Arbeitsschutz

1. Im Rahmen aller gesetzlichen Bestimmungen und Vorschriften gewährleistet vph die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. Alle Sicherheitsvorschriften sind stets und konsequent im eigenen Interesse, aber auch im Interesse der übrigen mitarbeitenden Personen und des ganzen Unternehmens anzuwenden. Dies gilt auch dann, wenn eine mitarbeitende Person glaubt, ein Gefährdungspotenzial sicher zu beherrschen oder eine Sicherheitsvorschrift sei lästig. Jede einzelne mitarbeitende Person ist für die Sicherheit im entsprechenden Arbeitsumfeld mitverantwortlich. Alle mitarbeitenden Personen müssen gründlich eingewiesen, geschult und beaufsichtigt werden.
2. vph sorgt für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld und die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen im Hinblick auf den Umgang mit gesundheitsschädigenden Substanzen und den Sicherheitsbestimmungen am Arbeitsplatz. Hierzu werden Systeme genutzt, um eine potenzielle Gefährdung der Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten zu entdecken und zu vermeiden oder auf diese zu reagieren. Diese gewährleisten zudem, dass die Beschäftigten regelmäßig über geltende Gesundheitsschutz- und Sicherheitsnormen sowie Sicherheitsmaßnahmen informiert und geschult werden.
3. Weiterhin besteht jedoch die Pflicht einer jeden mitarbeitenden Person darin, selbstständig darauf zu achten, potenzielle Gefährdungen zu vermeiden, wenn diese zu vermeiden sind sowie Missstände zu melden und darauf hinzuweisen. Ansprechpersonen zur Meldung von Missständen sind Herr Stephan Krauss sowie Frau Susanne Müller.

## § 7 Umweltschutz

1. Umweltschutz ist für vph nicht nur eine unternehmerische Pflicht, sondern eine wichtige Voraussetzung, um neben Wirtschaftlichkeit und Wettbewerbsfähigkeit des eigenen Unternehmens die Lebensbedingungen künftiger Generationen nachhaltig zu schützen. Alle Gesetze, die zum Schutze der Umwelt erlassen wurden, sind zu beachten.
2. vph unterstützt das umweltbewusste Handeln der mitarbeitenden Personen. Alle mitarbeitenden Personen sollen sich bemühen, die natürlichen Ressourcen zu schützen. Die Arbeitsabläufe sollen durch Materialeinsparung, energiesparende Planung, Bau und Betrieb von Gebäuden sowie Vermeidung, Reduzierung und Recycling von Abfällen nur einen möglichst geringen Einfluss auf unsere Umwelt haben. Bei der Auswahl von zuliefernden Unternehmen, Werbematerialien oder anderen externen Dienstleistungen sollen die mitarbeitenden Personen neben den ökonomischen Aspekten auch die ökologischen und sozialen Kriterien beachten.

## § 8 Schutz von Firmeneigentum und Geschäftsgeheimnissen, Datenschutz

1. Das Vermögen und die Betriebseinrichtungen, die Geschäftsunterlagen und die Arbeitsmittel sowie sonstiges materielles und geistiges Eigentum von vph dürfen weder zu privaten Zwecken missbraucht noch Dritten überlassen werden, soweit dadurch die Interessen von vph beeinträchtigt werden.
2. Vertrauliche Informationen sowie vertrauliche Unterlagen dürfen nicht unbefugt an Dritte weitergegeben oder in sonstiger Weise zugänglich gemacht werden.
3. Daten dürfen ausschließlich nach den Vorgaben der jeweils anwendbaren Datenschutzgesetze verarbeitet werden. In der vph werden alle Maßnahmen zur Daten- und IT-Sicherheit ergriffen.

## § 9 Umsetzung des Verhaltenskodexes, Kontrolle und Ansprechpersonen

1. Dieser Verhaltenskodex ist für alle mitarbeitenden Personen verbindlich. Jede mitarbeitende Person erhält ein Exemplar dieses Verhaltenskodexes.
2. Zu allen Themen, welche den Inhalt des Verhaltenskodexes betreffen, werden durch vph regelmäßig Schulungs- und Trainingsmaßnahmen für alle mitarbeitenden Personen durchgeführt.
3. vph fördert aktiv die Kommunikation sowie die Umsetzung des Verhaltenskodex und der zugrundeliegenden Vereinbarungen, Richtlinien und Gesetze. Führungskräfte haben eine besondere Vorbildfunktion und lassen sich in ihren Handlungen im besonderen Maße an dem Verhaltenskodex messen. Sie beugen im Rahmen ihrer Führungsaufgabe nicht akzeptablem Verhalten vor bzw. ergreifen geeignete Maßnahmen, um Regelverstöße in ihrem Verantwortungsbereich zu verhindern. Vertrauensvolle und gute Zusammenarbeit zwischen mitarbeitenden Personen und Führungskräften zeigt sich in ehrlicher und offener Information und gegenseitiger Unterstützung.
4. Compliance Verantwortlicher der vph ist Herr Stephan Krauss. Er trägt die Verantwortung für die Umsetzung dieser Richtlinie und des Compliance Managements im Unternehmen.
5. Für Fragen, Anregungen und auch für die Meldung von Verstößen steht zusätzlich folgende Emailadresse: [vp-info@igepagroup.com](mailto:vp-info@igepagroup.com) zur Verfügung.
6. Besteht der Verdacht rechtswidrigen Verhaltens innerhalb der vph, möchte die Geschäftsleitung darüber informiert werden, um solche Verhaltensweisen aufzuklären und abstellen zu können. Alle mitarbeitenden Personen der vph werden gebeten, Hinweise auf Rechtsverstöße, wie zum Beispiel Kartellrechtsverletzungen, Bestechung, Untreue, Betrug etc. vertrauensvoll an ihre vorgesetzten Personen oder dem Compliance Verantwortlichen zu melden.

7. Da dies nicht in allen Fällen opportun erscheint, können sich Hinweisgeber auch ohne Nennung ihres Namens an eine eigens hierfür von der Geschäftsleitung eingerichtete externe Stelle per Telefon, Email, Post oder auch im Rahmen persönlicher Zusammenkunft unter folgenden Kontaktdaten wenden:

Herr Dr. Frederik Wiemer - Rechtsanwalt, Partner, Dipl.-Volksw.  
HEUKING KÜHN LÜER WOJTEK  
Partnerschaft mit beschränkter Berufshaftung  
von Rechtsanwälten und Steuerberatern \*  
Neuer Wall 63  
20354 Hamburg  
T +49 40 355 280 74  
F +49 40 35 52 80 80  
igepa.compliance@heuking.de

Herr Dr. Frederik Wiemer hat die Aufgabe, Hinweise zu überprüfen und die Informationen – falls gewünscht, auch in anonymisierter Form – an die Geschäftsführung der vph zur weiteren Bearbeitung und Ergreifung von Maßnahmen zu übermitteln.

8. Die Geschäftsführung, die vorgesetzten Personen sowie der Compliance Verantwortliche sichern Ihnen eine vertrauliche Bearbeitung zu und tragen dafür Sorge, dass keiner mitarbeitenden Person durch die Einhaltung der Richtlinien, Vereinbarung und Gesetze sowie durch den Gebrauch der externen Kontaktmöglichkeit ein Nachteil erwächst oder sonstiger Schaden entsteht.

#### § 10 Konsequenzen bei Verstößen

1. Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex werden nicht toleriert. Solche Verstöße können dazu führen, dass sich die betreffenden mitarbeitenden Personen, deren Kolleg/-innen und vph rechtlichen Risiken und Nachteilen aussetzen. In gravierenden Fällen können Bußgelder verhängt oder Strafverfahren eingeleitet werden.
2. Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex stellen i. d. R. auch eine dienst- oder arbeitsvertragliche Pflichtverletzung dar. Solche Verstöße können eine Abmahnung, die Geltendmachung von Schadensersatzforderungen und in besonders schweren Fällen die Kündigung des Dienst- oder Arbeitsvertrages zur Folge haben.