

# **Verhaltenskodex für die DAL Deutsche Anlagen-Leasing GmbH & Co. KG und ihre Tochter- und Beteiligungsgesellschaften**

**Version gem. Versionierung DAL Orga-Handbuch**

**Stand: 15.06.2023**

## **Einleitung**

- 1. Allgemeine Verhaltensgrundsätze**
- 2. Respektvolles Miteinander und Diskriminierungsverbot**
- 3. Wahrung von Unternehmensvermögen**
- 4. Potentielle Interessenkonflikte zwischen Unternehmen und Beschäftigten**
- 5. Vertraulichkeit von Geschäftsgeheimnissen und Wahrung des Datenschutzes**
- 6. Fairer Wettbewerb**
- 7. Korruptionsprävention**
- 8. Spenden und Sponsoring**
- 9. Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung**
- 10. Kommunikation**
- 11. Verstöße gegen die Verhaltensgrundsätze**
- 12. Verantwortung der Führungskräfte**
- 13. Compliance-Funktion und Hinweisgeber-System**

## Einleitung

Der Verhaltenskodex der DAL Deutsche Anlagen-Leasing GmbH & Co. KG und ihrer Tochter- und Beteiligungsgesellschaften (im Folgenden: DAL) steht im Einklang mit dem Verhaltenskodex der Deutschen Sparkassen Leasing AG & Co. KG. Er legt für alle Beschäftigten<sup>1</sup> sowie alle Organe (Geschäftsführung, Aufsichtsrat) verbindliche Regeln fest.

Das Vertrauen unserer Kunden, Partner und Gesellschafter ist die wichtigste Voraussetzung für den Erfolg der DAL. Dieses Vertrauen hängt wesentlich davon ab, wie hoch die Glaubwürdigkeit, Integrität und Verlässlichkeit eingeschätzt werden. Die Einhaltung gesetzlicher, ethischer wie auch selbstgegebener Standards und Regeln ist Grundlage der täglichen Arbeit. Wir achten die Völker- und Menschenrechte. Geschäfte, die Kriegswaffen oder deren Munition oder geächtete Kriegsmittel und deren Trägerraketen zum Gegenstand haben, werden von uns nicht durchgeführt.

Geschäftsleitung, Führungskräfte, Mitarbeiter und Verbundpartner bekennen sich deswegen seit jeher dazu, im Zweifel trotz steigenden Wettbewerbsdrucks auch zulasten von geschäftlichen Möglichkeiten zu entscheiden, sollten diese nicht im Einklang mit rechtlichen Vorgaben und den Werten unserer Unternehmenskultur zu verwirklichen sein. Hierbei kommt den Führungskräften eine besondere Vorbildfunktion zu.

Jeder Mitarbeiter ist deswegen gefordert, durch integrires Verhalten das Vertrauen in die DAL zu stärken. Der Verhaltenskodex enthält grundlegende Anforderungen an das Verhalten jedes Mitarbeiters, kann aber nicht abschließend alle Situationen regeln. Es ist daher unsere Erwartung, dass alle Adressaten ihren Beitrag zur Umsetzung dieses Verhaltenskodex leisten. Sollten Zweifel bleiben, ist der Compliance-Beauftragte beratend hinzuzuziehen.

### 1. Allgemeine Verhaltensgrundsätze

- (1) Wir verhalten uns stets redlich, korrekt und fair gegenüber Kunden, Kollegen und Dritten.
- (2) Wir wahren das Ansehen und die Interessen der DAL und achten darauf, die Reputation unseres Unternehmens nicht zu beschädigen.
- (3) Wir vermeiden Konflikte zwischen privaten und geschäftlichen Interessen.
- (4) Wir halten rechtliche und interne Vorgaben ein. Die Geschäftsführung, die Führungskräfte und der Compliance-Beauftragte haben hierbei im Rahmen der jeweiligen Befugnisse die Verantwortung, die Geschäftsprozesse rechtskonform zu organisieren und ihren Mitarbeitern die internen Vorgaben zur Kenntnis zu geben. Die Mitarbeiter haben die für ihre Tätigkeit maßgeblichen rechtlichen und internen Vorgaben bei ihrer Arbeit zu berücksichtigen; rechtswidrige Weisungen müssen nicht befolgt werden.
- (5) Von unseren Kunden und Geschäftspartnern erwarten wir ein rechtskonformes Verhalten. Strafbare Handlungen und unethisches Verhalten werden weder unterstützt noch akzeptiert.

---

<sup>1</sup> Aus Gründen der Lesbarkeit wurde im Text die männliche Form gewählt, nichtsdestoweniger beziehen sich die Angaben auf Angehörige aller Geschlechter.

## **2. Respektvolles Miteinander und Diskriminierungsverbot**

Wir gehen respektvoll miteinander um und achten die persönliche Würde des anderen. Wir dulden keine Belästigung, Benachteiligung oder Diskriminierung aufgrund von Alter, Bildung, Behinderung, ethnischer oder sozialer Herkunft, Geschlecht, politischer Haltung oder gewerkschaftlicher Betätigung, Religion, Nationalität oder sexueller Orientierung. Wir tolerieren andere Meinungen, kulturelle Unterschiede sowie andere berufliche oder private Lebensentwürfe. Opfer von Benachteiligungen können sich an den Bereich Personal, den Betriebsrat, den Compliance-Beauftragten oder unseren Hinweisgeber-Anwalt wenden.

## **3. Wahrung von Unternehmensvermögen**

Wir wahren die Unternehmensinteressen und das Unternehmensvermögen der DAL. Wir verwenden das Vermögen und Eigentum der DAL wie auch die betrieblichen Einrichtungen und Arbeitsmittel nur für dienstliche Zwecke. Eine private oder sonstige anderweitige Nutzung ist immer die Ausnahme und muss gesondert erlaubt oder (z.B. durch Betriebsvereinbarung) geregelt sein.

## **4. Potentielle Interessenkonflikte zwischen Unternehmen und Beschäftigten**

- (1) Wir vermeiden Konflikte zwischen persönlichen, privaten und geschäftlichen Interessen. Die Interessen der DAL haben Vorrang vor Einzelinteressen.
- (2) Wir achten darauf, dass Nebentätigkeiten in keinem Konflikt zu den Interessen der DAL stehen. Nebentätigkeiten, die einen Interessenkonflikt mit Interessen der DAL begründen können, müssen vom Arbeitgeber vor Aufnahme genehmigt werden bzw. können untersagt werden.
- (3) Finanzielle Beteiligungen an Gesellschaften oder Unternehmen, die im Wettbewerb zur DAL stehen oder aber Geschäftspartner der DAL oder eines verbundenen Unternehmens sind, dürfen nicht eingegangen werden. Davon ausgenommen sind klassische Geldanlagen (Aktien oder Anleihen) ohne unternehmerischen Hintergrund.
- (4) Wir vergeben in eigener Sache keine Aufträge an Gesellschaften oder Unternehmen, mit denen wir selbst oder Angehörige finanziell verbunden sind. Angehörige sind dabei Verwandte und Verschwägte gerader Linie, Ehegatten, Lebenspartner, Verlobte, Geschwister, Ehegatten oder Lebenspartner der Geschwister, Geschwister der Ehegatten oder Lebenspartner.
- (5) Wir bearbeiten keine eigenen oder Vertragsangelegenheiten von Angehörigen.
- (6) Wir achten darauf, dass Vorträge, Veröffentlichungen oder öffentliche Auftritte die Interessen der DAL nicht beeinträchtigen.
- (7) Interessenkonflikte sind offenzulegen. Wir haben eine Compliance-Funktion geschaffen, um Interessenkonflikte und andere Risikopotenziale zu identifizieren und fair zu regeln.

## **5. Vertraulichkeit von Geschäftsgeheimnissen und Wahrung des Datenschutzes**

- (1) Wir offenbaren keine vertraulichen Informationen und bewahren über vertrauliche Angaben, Vertrags- und Gehaltsangelegenheiten sowie sonstige Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse der DAL oder unserer Kunden und Geschäftspartner, die uns durch unsere Tätigkeit oder anderweitig bekannt geworden sind, striktes Stillschweigen. Keinesfalls nutzen wir solche Informationen zum persönlichen Vorteil aus.

Vertraulich sind Informationen insbesondere dann, wenn sie als solche besonders gekennzeichnet sind oder wenn sie nicht öffentlich bekannt sind oder öffentlich bekannt werden sollen. Letzteres ist immer dann anzunehmen, wenn eine Offenlegung der DAL oder ihren Geschäftspartnern schaden könnte oder aber einem Wettbewerber von Vorteil sein könnte. Wir sind verpflichtet, alle Arbeitsmittel, Datenträger und alle oben bezeichneten Unterlagen, auch Abschriften, Durchschläge, Fotokopien oder Aufzeichnungen darüber – ob in Papier- oder in Dateiform – bei Ausscheiden ordnungsgemäß und vollständig zurückzugeben. Die Verpflichtung zur Wahrung von Geschäftsgeheimnissen im zuvor genannten Sinne gilt im Übrigen auch nach dem Ausscheiden aus den Diensten der DAL fort.

- (2) Wir halten die Regelungen zum Datenschutz und zum Umgang mit vertraulichen Informationen ein. Persönliche Informationen unserer Kunden und Mitarbeiter unterliegen dem Datenschutz. Fragen zum Datenschutz beantwortet unser betrieblicher Datenschutzbeauftragter.
- (3) Wir kooperieren mit allen zuständigen öffentlichen Stellen und Aufsichtsbehörden und führen mit diesen einen transparenten und partnerschaftlichen Dialog. Gleichzeitig wahren wir das Geschäftsgeheimnis und geben daher über die finanziellen Verhältnisse unserer Kunden, abgesehen von gesetzlich geregelten Ausnahmen, gegenüber Dritten keine Auskunft.

## **6. Fairer Wettbewerb**

- (1) Wir bedienen uns im Wettbewerb um Kunden und Geschäftschancen nur lauterer und fairer Mittel.
- (2) Wir beschränken den Wettbewerb nicht durch Absprachen im Hinblick auf Preise, Bedingungen, Absatzmärkte oder Kunden und beachten bei unserer täglichen Arbeit die Vorgaben des Kartellrechts.

## **7. Korruptionsprävention**

- (1) Wir dulden keine Form der Bestechung/Bestechlichkeit oder Vorteilsgewährung. Auch außerhalb strafrechtlich relevanter Verhaltensweisen wollen wir zudem nicht den Anschein erwecken, dass unsere geschäftlichen Entscheidungen oder die unserer Kunden durch unsachliche Kriterien beeinflusst werden. Vor diesem Hintergrund fordern wir keine Vorteile, Geschenke oder Zuwendungen und geben derartigen Forderungen auch nicht nach. Darüber hinaus akzeptieren oder gewähren wir keine Geldgeschenke.

- (2) Zusätzlich zu den gesetzlichen Vorgaben verfügt die DAL über eine interne Zuwendungsrichtlinie, in der Regelungen zur Gewährung und Annahme von Geschenken und Einladungen getroffen und konkretisiert sind.

## **8. Spenden und Sponsoring**

Die Förderung von kulturellen und sozialen Projekten gehört zu unserer Unternehmenskultur. Hierbei verstehen wir unter Sponsoring das Überlassen von Geld- oder sonstigen Zuwendungen an einen Dritten für eine konkrete Gegenleistung, insbesondere gegen Nennung des Namens eines Unternehmens oder eines Produktes der DAL. Hierüber werden Verträge abgeschlossen, die Leistungen und Gegenleistungen konkret definieren.

Spenden sind Geld- oder sonstige Zuwendungen an Dritte, für die keine Gegenleistung gewährt oder gefordert werden. Empfänger sind in der Regel gemeinnützige oder caritative Einrichtungen.

Wir beachten bei jeder Form der Förderung – ob Spende oder Sponsoring – die rechtlichen und steuerlichen Vorgaben wie auch die speziellen internen Regelungen.

## **9. Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung**

Die DAL und ihre Mitarbeiter halten sich an die Gesetze und Regelungen zur Prävention von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung. Ein Verdacht auf Geldwäsche wird umgehend an den Geldwäschebeauftragten gemeldet, der ggf. alle weiteren Schritte einleitet.

## **10. Kommunikation**

- (1) Unsere Kommunikation ist immer inhaltlich korrekt und wahrheitsgemäß.
- (2) Persönliche Veröffentlichungen und Meinungsäußerungen haben auf die Interessen der DAL Rücksicht zu nehmen, auch wenn sie als privat gekennzeichnet sind, soweit die Mitarbeiter als Angehörige der DAL erkennbar werden bzw. in Erscheinung treten.

## **11. Verstöße gegen die Verhaltensgrundsätze**

Eine Missachtung der Regelungen dieses Verhaltenskodex kann immer auch eine Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten darstellen und deshalb für den Einzelnen weitreichende Konsequenzen haben, die im Falle wiederholter oder schwerwiegender Verstöße bis hin zu einer Kündigung reichen können. Unabhängig hiervon muss sich im Falle der gleichzeitigen Begehung von Ordnungswidrigkeiten oder gar Straftaten jeder ggf. persönlich gegenüber den staatlichen Verfolgungsbehörden verantworten, selbst wenn ein gegen den Verhaltenskodex verstoßendes Handeln auf Weisung von Führungskräften vorgelegen haben sollte.

## **12. Verantwortung der Führungskräfte**

Mit gutem Beispiel voranzugehen ist Verpflichtung der Geschäftsführung und aller Führungskräfte. In besonderem Maße gilt dies für die ethischen Leitlinien dieses Verhaltenskodex und die Einhaltung der externen und internen Anforderungen. Die Führungskräfte sind überdies verpflichtet, im Rahmen ihrer Führungsaufgabe und ihrer Möglichkeiten verantwortlich auf die Einhaltung der Regelungen durch die ihnen zugeordneten Mitarbeiter zu achten.

## **13. Compliance-Funktion und Hinweisgeber-System**

Die DAL hat eine Compliance-Funktion eingerichtet und einen Compliance-Beauftragten ernannt. Die Adressaten dieses Verhaltenskodex werden ermutigt, den Compliance-Beauftragten oder den externen Anwalt unseres Hinweisgeber-Systems anzusprechen, falls ein potentieller Konflikt vorliegt oder wenn sie feststellen, dass sie selbst oder andere sich nicht regelkonform verhalten haben. Die DAL und der von uns beauftragte Anwalt wahren die Vertraulichkeit der Identität von Beschäftigten, die eine Pflichtverletzung melden (Whistleblowing-Regelung), soweit keine gesetzlichen Auskunftspflichten bestehen.