



# VERHALTENSKODEX

für Geschäftsverkehr, Ethik und Compliance

## INHALT

<b>1</b>	<b>PRÄAMBEL</b>	04
<b>2</b>	<b>VERHALTEN IM GESCHÄFTLICHEN UMFELD</b>	06
2.1	Redliche und regeltreue Führung der Geschäfte	
2.1.1	Einhaltung aller Gesetze und Vorschriften	
2.1.2	Bestechung	
2.1.3	Geschenke und Unterhaltungsangebote sowie sonstige Vergünstigungen	
2.1.4	Nutzung von Sachvermögen und Ressourcen des Unternehmens	07
2.1.5	Externe Kommunikation	
2.2	Geschäftsbeziehungen	08
2.2.1	Kundeninformation und Beratung	
2.2.2	Gleichbehandlung und Fairness	
2.2.3	Zahlungen	
2.3	Interessenkonflikte	09
2.3.1	Nebentätigkeit und politisches Engagement	
2.3.2	Wesentliche Beteiligungen an Wettbewerbern, Kunden und Lieferanten	10
2.3.3	Auftragsvergabe an und sonstige Geschäfte mit nahestehenden Personen	
2.3.4	Beauftragung von Unternehmen des Vivawest-Konzerns für private Zwecke	11
2.3.5	Beauftragung von Geschäftspartnern für private Zwecke	
2.3.6	Vermietung an Mitarbeitende	
2.3.7	Verkauf von Immobilien an Mitarbeitende	12
2.4	Spenden	
2.5	Gleichbehandlung und Umgang miteinander	
2.6	Achtung von Arbeitnehmer- und Menschenrechten	13
2.6.1	Menschenrechte	
2.6.2	Arbeitnehmerrechte	
<b>3</b>	<b>FACHTHEMEN</b>	14
3.1	Datenschutz	
3.2	IT-Sicherheit	
3.3	Wettbewerbsbeschränkungen	15
3.4	Steuerrecht und Sozialversicherungsrecht	
<b>4</b>	<b>UMSETZUNG VERHALTENSKODEX</b>	16
4.1	Verantwortlichkeiten	
4.2	Ausführungsrichtlinien	17
4.3	Informations- und Kontrollpflicht der Führungskräfte	
4.4	Hinweisgebersystem	18
4.5	Sanktionen und Konsequenzen	19
4.6	Verpflichtung aller Mitarbeitenden	
4.7	Unterstützung der Mitarbeitenden	
4.8	Schulungen	



## 1 PRÄAMBEL

VIVAWEST lebt vom Vertrauen der Kunden, Geschäftspartner, Anteilseigner, Mitarbeitenden und der Öffentlichkeit in die Leistung und Integrität des Unternehmens. Als langfristig orientiertes Immobilienunternehmen ist sich VIVAWEST dieser Verantwortung und der damit einhergehenden Rolle in der Gesellschaft bewusst. Die sorgfältige Entwicklung und Pflege von Stadtteilen und Quartieren, die Übernahme ökologischer Verantwortung sowie die sozialen Anforderungen von Kunden und Beschäftigten an eine substanzerhaltende Wohnungswirtschaft und an einen fairen Arbeitgeber haben eine hohe Priorität bei der Ausrichtung

der Geschäftspolitik. VIVAWEST verpflichtet sich daher zu klaren Grundsätzen, die den Rahmen für das unternehmerische wie gesellschaftliche Handeln des Unternehmens bilden.

Das Handeln von VIVAWEST und der Mitarbeitenden ist bestimmt durch Eigenverantwortung, Aufrichtigkeit, Loyalität sowie Respekt gegenüber den Mitmenschen und der Umwelt.

Dieser Verhaltenskodex erfüllt die wesentliche Aufgabe, jeden Mitarbeitenden in seinem eigenverantwortlichen Handeln zu

unterstützen und ihm Orientierung zu geben. Für die Sicherstellung der Compliance trägt jeder Mitarbeitende Verantwortung, begleitet durch die Führungs- und Vorbildfunktion aller Vorgesetzten.

Dieser Verhaltenskodex fasst daher die wichtigsten Grundsätze und Normen für ein rechtmäßiges Verhalten zusammen, denen alle Mitarbeitende und Führungskräfte verpflichtet sind.

Das Compliance-System unterstützt die Mitarbeitenden, sich in ihrem Arbeitsumfeld redlich und fair, mit Anstand und Integrität

zu verhalten und jeden Konflikt zwischen privaten und geschäftlichen Interessen zu vermeiden. Auch sollten die Mitarbeitenden generell keinen Anlass geben, der das Ansehen von VIVAWEST infrage stellen könnte.

Der Verhaltenskodex ist für alle Mitarbeitenden des Vivawest-Konzerns verbindlich und gilt im geschäftlichen Umfeld und im Umgang mit der Öffentlichkeit sowie mit staatlichen Stellen und Institutionen, aber auch für das tägliche Miteinander innerhalb des Unternehmens.



## 2 VERHALTEN IM GESCHÄFTLICHEN UMFELD

### 2.1 REDLICHE UND REGELTREUE FÜHRUNG DER GESCHÄFTE

#### 2.1.1 Einhaltung aller Gesetze und Vorschriften

VIVAWEST unterliegt zahlreichen Rechtsvorschriften. Die Mitarbeitenden von VIVAWEST müssen alle in ihrem Arbeitsumfeld einschlägigen Gesetze und Vorschriften, freiwillig eingegangene Verpflichtungen und andere bindende Vorschriften kennen und beachten. Es ist untersagt, hiervon abweichende Handlungen vorzunehmen oder abweichende Anweisungen zu erteilen, die zu einer Verletzung der in diesem Kodex geregelten Verhaltensweisen in der Ausübung der Geschäftstätigkeit führen.

#### 2.1.2 Bestechung

Jegliche aktive und passive Bestechung sowie deren Versuch sind bei VIVAWEST untersagt.

#### 2.1.3 Geschenke und Unterhaltungsangebote sowie sonstige Vergünstigungen

Geschenke, Gefälligkeiten oder sonstige Vergünstigungen dürfen im Rahmen des gesetzlich bzw. arbeitsrechtlich Erlaubten nur gewährt oder angenommen werden, wenn sie nicht den Rahmen der geschäftlichen Gepflogenheiten überschreiten, zugleich keinen unangemessen hohen Wert besitzen und keine Bestechung darstellen. Vor der Annahme von Geschenken und Vergünstigungen, deren Wert 35,- € (brutto) pro Jahr und Geschäftspart-

ner überschreitet, ist die Genehmigung des Compliance Officers einzuholen. Bewirtungen müssen sich im Rahmen geschäftsüblicher Gastfreundschaft halten und der Stellung und dem Aufgabenbereich des Eingeladenen entsprechen.

Die Gewährung von Zuwendungen an Amtsträger ist nur in engen gesetzlichen Grenzen zulässig und muss im Zweifel unterbleiben. Einzelheiten ergeben sich aus der Richtlinie zum Umgang mit Zuwendungen.

#### 2.1.4 Nutzung von Sachvermögen und Ressourcen des Unternehmens

Die Nutzung von Ressourcen des Unternehmens für private Zwecke ist grundsätzlich untersagt. Ausnahmegenehmigungen können über die Führungskraft beim Compliance Officer eingeholt werden, es sei denn, die Nutzung ist durch separate Regelungen gestattet.

#### 2.1.5 Externe Kommunikation

Offizielle Stellungnahmen, insbesondere gegenüber Medien, erfolgen bei VIVAWEST nur durch hierzu autorisierte Personen. Eine vorherige Abstimmung mit dem Bereich Kommunikation ist zwingend erforderlich.



## 2.2 GESCHÄFTSBEZIEHUNGEN

### 2.2.1 Kundeninformation und Beratung

Kein Mitarbeiter von VIVAWEST darf Maßnahmen ergreifen oder Erklärungen abgeben, um den Markt oder die Kunden in die Irre zu führen. Kunden sollen alle notwendigen Informationen erhalten, die für eine vernünftige Entscheidung über den Eingang einer Geschäftsbeziehung notwendig sind.

### 2.2.2 Gleichbehandlung und Fairness

VIVAWEST behandelt alle Geschäftspartner in einer aufrichtigen sowie fairen Art und Weise.

Die Auswahl von Lieferanten und Dienstleistern erfolgt durch die Einkaufsorganisation. VIVAWEST achtet bei der Auswahl der Lieferanten darauf, dass sie entsprechend den Grundsätzen dieses Verhaltenskodexes handeln. Die Anforderungen an die Geschäftspartner sind in den Allgemei-

nen Geschäftsbedingungen von VIVAWEST geregelt und daher Bestandteil der Geschäftsbeziehung.

### 2.2.3 Zahlungen

Die Bezahlung von empfangenen Lieferungen und Leistungen hat unmittelbar an den jeweiligen Vertragspartner zu erfolgen.

Die Zahlung erfolgt in der Regel in dem Land, in dem der Vertragspartner seinen Geschäftssitz hat. Die gesamte oder teilweise Bezahlung durch Barmittel ist, außer in Bagatellfällen, untersagt. Vor abweichenden Zahlungsvereinbarungen ist der zuständige Unternehmensjurist einzuschalten. Mitarbeiter dürfen im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit Gelder von Kunden nur annehmen, wenn es der Ausführungsbestimmung unter der Finanzrichtlinie über die Organisation der Kassenführung im Vivawest-Konzern entspricht.

## 2.3 INTERESSENKONFLIKTE

### 2.3.1 Nebentätigkeit und politisches Engagement

VIVAWEST begrüßt das soziale Engagement ihrer Mitarbeitenden bei der Jugendarbeit, bei der Erwachsenenbildung, beim Sport sowie im karitativen und kulturellen Bereich, auch, soweit die Mitarbeitenden dafür eine angemessene Vergütung/Entschädigung erhalten.

Nebentätigkeiten gleich welcher Art dürfen die Verpflichtung des Mitarbeitenden, seine volle Arbeitskraft VIVAWEST zur Verfügung zu stellen, nicht beeinträchtigen. Die Ausübung einer Nebentätigkeit kann nach den Regularien des Arbeitsvertrages oder aufgrund kollektivrechtlicher Regelungen zustimmungsbedürftig oder anzeigenpflichtig sein. Die Aufnahme einer nicht nur geringfügigen Tätigkeit nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV ist in jedem Fall dem Compliance Officer anzuzeigen.

Die Annahme von Mandaten in Wirtschaftsunternehmen (z.B. Vorstand, Verwaltungsrat, Aufsichtsrat etc.) außerhalb von VIVAWEST bedarf der Zustimmung der Gesellschaft. Darüber hinaus ist der Compliance Officer zu informieren.

Sollte ein Mitarbeiter Honorarzahlungen oder andere Vergünstigungen für Vorträge, Veröffentlichungen oder öffentliche Auftritte erhalten, die im Zusammenhang mit seiner Tätigkeit bei VIVAWEST stehen, so hat der Mitarbeitende dies seinem Bereichsleiter anzuzeigen. Aufgrund des Erfordernisses einer einheitlichen Außendarstellung von VIVAWEST sind entgeltliche und unentgeltliche Vorträge, Veröffentlichungen oder öffentliche Auftritte mit dem Bereich Kommunikation im Vorfeld abzustimmen. Darüber hinaus ist der Compliance Officer zu informieren.



Ein politisches und staatsbürgerliches Engagement von Unternehmen und deren Arbeitnehmern ist für das Funktionieren von Wirtschaft und Gesellschaft unentbehrlich. Deshalb begrüßt VIVAWEST dieses Engagement seiner Mitarbeitenden und fördert es. Gleichfalls respektiert VIVAWEST die Entscheidungsfreiheit seiner Mitarbeitenden zur politischen Selbstbestimmung. Insbesondere dürfen Mitarbeitende in keiner Weise direkt oder indirekt angehalten werden, Parteispenden zu leisten oder eine politische Partei oder die Kandidatur einer Person für ein politisches Amt zu unterstützen.

VIVAWEST-Mitarbeitende müssen ihre politischen Mandate, die über die bloße Mitgliedschaft in einer politischen Partei hinausgehen, dem Compliance Officer melden; dieser informiert den Bereich Personalmanagement.

### **2.3.2 Wesentliche Beteiligungen an Wettbewerbern, Kunden und Lieferanten**

Die Tätigkeit eines Mitarbeitenden, sei es im eigenen Namen oder im Namen Dritter, darf nicht im Wettbewerb zu VIVAWEST stehen oder gegen die Interessen von VIVAWEST verstößen und ist im Zweifel mit dem Compliance Officer abzustimmen.

Wesentliche Beteiligungen, auch nahestehender Personen, an einem Wettbewerber, Kunden oder Lieferanten sind dem Compliance Officer anzugezeigen. Im Sinne dieser Regelung liegt eine wesentliche Beteiligung ab einem Anteilsbesitz von fünf Prozent vor.

### **2.3.3 Auftragsvergabe an und sonstige Geschäfte mit nahestehenden Personen**

Geschäfte mit nahestehenden Personen sind dem zuständigen Bereichsleiter grundsätzlich anzugezeigen. Dies gilt insbesondere bei Abschluss von Mietverträgen, Verwaltung

von Mieterkonten, Vertragsabschlüssen über Lieferungen und Leistungen (auch Beratungsleistungen) und Immobilienverkäufen.

### **2.3.4 Beauftragung von Unternehmen des Vivawest-Konzerns für private Zwecke**

Die Beauftragung von Unternehmen des Vivawest-Konzerns durch einen Mitarbeitenden für private Zwecke ist zulässig. Voraussetzung ist, dass die Beauftragung dem Compliance Officer im Vorfeld angezeigt wird und zu marktüblichen Preisen erfolgt. Die Marktüblichkeit ist dem Compliance Officer durch Vorlage des Angebotes auf Einzelpreisbasis nachzuweisen. Im eigenen Interesse sollten Angebote anderer Firmen eingeholt werden, um sicherzustellen, dass keine unverhältnismäßig günstigen Konditionen vereinbart werden. Nach Abschluss des Auftrages ist die Schlussrechnung einzureichen. Die Annahme von unentgeltlichen oder preislich bevorzugten Leistungen ist untersagt.

### **2.3.5 Beauftragung von Geschäftspartnern für private Zwecke**

Mitarbeitende, die auf die Beauftragung von Geschäftspartnern Einfluss nehmen können oder die Auftragsausführung überwachen, sind verpflichtet, bei privaten Vertragsabschlüssen mit Firmen, die nach ihrer Kenntnis auch im geschäftlichen Kontakt zu VIVAWEST stehen, den Compliance Officer zu informieren. Im eigenen Interesse sollten Angebote anderer Firmen eingeholt werden, um sicherzustellen, dass keine unverhältnismäßig günstigen Konditionen vereinbart werden. Die Annahme von unentgeltlichen oder preislich bevorzugten Leistungen ist untersagt.

### **2.3.6 Vermietung an Mitarbeitende**

Die Vermietung von Wohnungen des Vivawest-Konzerns an Mitarbeitende erfolgt auf der Basis der jeweils geltenden Betriebsvereinbarungen.



### **2.3.7 Verkauf von Immobilien an Mitarbeitende**

Die Veräußerung von Ein- oder Zweifamilienhäusern außerhalb des klassischen Bauprägergeschäftes an Mitarbeitende setzt voraus, dass im Vorfeld über den Compliance Officer ein von der Geschäftsführung beauftragtes Gutachten über den Verkehrswert eingeholt wird. Die Veräußerung erfolgt zum festgestellten Verkehrswert, soweit die Geschäftsführung nichts anderes bestimmt. Darüber hinaus wird grundsätzlich nur zur Eigennutzung veräußert. Anderes bedarf der Zustimmung durch die Geschäftsführung.

### **2.4 SPENDEN**

Spenden erfolgen in Form von Geld- und Sachzuwendungen zur Förderung kultureller, sozialer, religiöser, wissenschaftlicher, politischer sowie gemeinnütziger Zwecke. Spenden im Namen von VIVAWEST bedürfen je nach deren Höhe der Genehmigung durch die zuständigen Entscheidungsgremien. Sämtliche Spenden von VIVAWEST werden zentral von der Vivawest Stiftung gGmbH administriert.

### **2.5 GLEICHBEHANDLUNG UND UMGANG MITEINANDER**

Bei VIVAWEST spielen Gleichberechtigung, Vielfalt sowie ein fairer und respektvoller Umgang miteinander eine wesentliche Rolle. Der Umgang der Mitarbeitenden von VIVAWEST untereinander ist geprägt von Wertschätzung, gegenseitigem Verständnis und Vertrauen sowie von Offenheit und Fairness. Die Persönlichkeit und Würde jedes Mitarbeitenden sind zu respektieren. Das bewusste, gezielte und fahrlässige Herabwürdigen des Einzelnen bis hin zur sexuellen Belästigung werden nicht toleriert. Es ist das erklärte Ziel von VIVAWEST, keinen Mitarbeitenden, Stellenbewerber, Kunden oder Geschäftspartner aus Gründen der Hautfarbe oder wegen der ethnischen oder sozialen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität oder sonstiger gesetzlich geschützter Eigenschaften zu benachteiligen oder zu begünstigen.

Alle Mitarbeitenden haben bei ihrer Geschäftstätigkeit die Rechte und landes-

spezifischen sowie kulturellen Unterschiede eines jeden Einzelnen, mit dem sie in Kontakt kommen, zu respektieren. Jede Führungskraft ist mit seinem eigenen Verhalten Vorbild und hat für ein diskriminierungs- und belästigungsfreies Arbeitsumfeld zu sorgen.

### **2.6 ACHTUNG VON ARBEITNEHMER- UND MENSCHENRECHTEN**

#### **2.6.1 Menschenrechte**

VIVAWEST bekennt sich zur Achtung der Menschenrechte auf Basis der Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen (UN Guiding Principles on Business and Human Rights). International anerkannte Abkommen, wie die Charta der Menschenrechte (Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen), die acht Kernarbeitsnormen der internationalen Arbeitsorganisation (ILO) sowie die Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen sind wesentliche Grundlagen der Unternehmenskultur und aller unserer Aktivitäten.

#### **2.6.2 Arbeitnehmerrechte**

Ungeachtet der Gleichwertigkeit aller Menschenrechte sind für VIVAWEST folgende Arbeitnehmerrechte von besonderer Bedeutung:

- das Recht auf Chancengleichheit sowie das Recht auf Nichtdiskriminierung
- die Vermeidung jeglicher Form von Kinder- und Zwangsarbeit
- das Recht auf Vereinigungsfreiheit sowie das Recht auf Kollektivverhandlungen
- eine gerechte Bezahlung sowie Zusatzleistungen gemäß den Marktbedingungen
- die Einhaltung geltender Regelungen zur Arbeitszeit

Jede Form der Ausbeutung, Missachtung oder Diskriminierung von Personen sowie die Missachtung von Bestimmungen zur Arbeitssicherheit oder von Arbeitnehmerrechten sind unzulässig und werden nicht toleriert. VIVAWEST und die Mitbestimmung bekennen sich dazu, vertrauensvoll zusammenzuarbeiten, einen konstruktiven und kooperativer Dialog zu führen und einen fairen Ausgleich der Interessen anzustreben.



### 3 FACHTHEMEN

#### 3.1 DATENSCHUTZ

Aus Respekt gegenüber der Privatsphäre von Mitmenschen zählt der gewissenhafte Umgang mit personenbezogenen Daten zu den Kernwerten.

Das informationelle Selbstbestimmungsrecht von Mitarbeitenden, Kunden und Geschäftspartnern ist stets zu wahren. Das unbefugte Erheben, Verarbeiten, Weitergeben und Nutzen personenbezogener Daten von Kunden, Mitarbeitenden und Geschäftspartnern ist untersagt.

#### 3.2 IT-SICHERHEIT

Eine Vielzahl von Geschäftsprozessen bei VIVAWEST wird durch IT-Systeme unterstützt. Zudem werden große Mengen von Informationen digital verarbeitet und in Netzen übermittelt. Aufgrund der intensiven Nutzung von IT-Systemen ist die Geschäftstätigkeit von VIVAWEST in starkem Maße von deren Verfügbarkeit und Funktionsfähigkeit sowie der Integrität der verarbeiteten Daten abhängig. Sich daraus ergebende Risiken werden zusätzlich durch das Risiko des Verlustes, des Diebstahls oder der unbemerkten Änderung von Informationen verstärkt. Die Mitarbeitenden von VIVAWEST sind daher zur angemessenen Handhabung der von ihnen verwendeten IT-Systeme und der darauf gespeicherten Daten verpflichtet.

#### 3.3 WETTBEWERBS-BESCHRÄNKUNGEN

Es ist ein grundlegendes Prinzip von VIVAWEST, dass alle Mitarbeitenden in Übereinstimmung mit dem jeweils geltenden Wettbewerbs- und Kartellrecht handeln. Im Allgemeinen verbieten die Kartellgesetze Vereinbarungen und Handlungen, die den Handel hemmen oder den Wettbewerb beschränken können. Zu den Verstößen gegen diese Gesetze gehören zum Beispiel Absprachen unter Wettbewerbern zur Festlegung oder Kontrolle von Preisen, zum Boykott bestimmter Lieferanten oder Kunden sowie zur Aufteilung von Märkten.

#### 3.4 STEUERRECHT UND SOZIALVERSICHERUNGSRECHT

VIVAWEST beachtet alle steuerrechtlichen Vorschriften im In- und Ausland. Potenzielle Steuerverkürzung durch Geschäftspartner wird nicht unterstützt. VIVAWEST setzt die sozialversicherungsrechtlichen Vorgaben vollständig um.



## 4 UMSETZUNG VERHALTENSKODEX

### 4.1 VERANTWORTLICHKEITEN

Für die Umsetzung dieses Verhaltenskodexes ist der Bereich Geschäftsführungsbüro/Compliance unternehmensweit zuständig, soweit nicht die Zuständigkeit für einzelne Fachthemen auf den Leiter der jeweiligen Bereiche oder Fachbereiche übertragen ist.

Der Fachbereich Compliance steht allen Beschäftigten als Ansprechpartner sowohl zur Beantwortung von Fragen als auch als Berater im Zusammenhang mit dem Verhaltenskodex zur Verfügung und ist zur absoluten Verschwiegenheit verpflichtet. Er nimmt alle eingehenden Hinweise auf und geht ihnen mit der notwendigen Sorgfalt nach.

Durch die Anrufung des Compliance Officers werden dem betreffenden Mitarbeitenden keine Nachteile entstehen, sofern er nicht selbst gegen Gesetze oder den Verhaltenskodex verstoßen hat. Kein Mitarbeitender, der in redlicher Absicht Mitteilung macht, muss Nachteile befürchten, auch dann nicht, wenn sich die Mitteilung als unbegründet herausstellen sollte. Stellt der Fachbereich Compliance einen hinreichenden Anfangsverdacht für einen Verstoß gegen die in diesem Verhaltenskodex enthaltenen Grundsätze fest, können unter Wahrung der Vertraulichkeit der erhaltenen Informationen für die weitere Sachverhaltaufklärung auch andere Bereiche, wie zum Beispiel die Revision

oder die Rechtsabteilung, nach vorheriger Information des Vorsitzenden der Geschäftsführung eingebunden werden.

### 4.2 AUSFÜHRUNGSRICHTLINIEN

Der Verhaltenskodex kann durch Ausführungsrichtlinien konkretisiert werden, die im Intranet Move! veröffentlicht werden. Darüber hinaus können die Bereiche für sie spezifische Vorgaben und Regeln erlassen, die im Einklang mit dem Verhaltenskodex stehen. Es ist die Aufgabe der Führungskraft, sich und seine Mitarbeitenden über die für das persönliche Handeln einschlägig relevanten Richtlinien und bereichsspezifischen Regeln laufend zu informieren.

### 4.3 INFORMATIONS- UND KONTROLL-PFLICHT DER FÜHRUNGSKRÄFTE

Alle Führungskräfte sind verpflichtet, ihre Mitarbeitenden über die Inhalte und die Bedeutung dieses Verhaltenskodexes regelmäßig zu informieren und dafür zu sensibilisieren. Führungskräfte sind verpflichtet, durch Befolgen und Umsetzen dieser Normen ein vorbildliches Verhalten zu zeigen. Sie unterstützen die Mitarbeitenden nach Kräften, rechtmäßig zu handeln.





#### 4.4 HINWEISGEBERSYSTEM

Mitarbeitende, aber auch Dritte, die Kenntnis von bestehenden oder möglichen Verletzungen von Gesetzen oder internen Regelungen erhalten, können sich an ihre Führungskraft oder den Compliance Officer wenden oder den Vorfall unter Wahrung der Identität über ein digitales Hinweisgeberportal melden. Den Zugang zum digitalen Hinweisgeberportal finden Sie im Intranet Move! auf der Seite Compliance oder im Internet auf der Seite <https://www.vivawest.de/compliance>.

Mit dem Hinweisgeberportal bietet VIVAWEST allen Mitarbeitenden sowie Außenstehenden die Möglichkeit, Verstöße gegen gesetzliche Bestimmungen und firmeninterne Regelungen zu melden – auch anonym. Ihre Angaben unterliegen dabei der Vertraulichkeit im Rahmen der gesetz-

lichen Bestimmungen. Jede Meldung wird eingehend geprüft, Verdachtsfälle werden untersucht und etwaigen Verstößen wird konsequent nachgegangen.

VIVAWEST ist dankbar für jede Information, die hilft, Missstände zu erkennen und abzustellen. Nur so können wirtschaftliche Nachteile und Reputationsschäden für VIVAWEST verhindert werden.

Hinweisgeber, die in gutem Glauben tatsächliche oder vermutete Verstöße melden, sind keine Denunzianten, sondern helfen, die Integrität in den Geschäftsprozessen – und damit den Erfolg von VIVAWEST als Wohnungsunternehmen – sicherzustellen. VIVAWEST akzeptiert keine Diskriminierung oder Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen, die in gutem Glauben Compliance-Bedenken melden.

#### 4.5 SANKTIONEN UND KONSEQUENZEN

Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex werden, neben den persönlichen Konsequenzen insbesondere durch die staatliche Verfolgung von Gesetzesverstößen, auch nach dem geltenden Arbeitsrecht sowie den betrieblichen Regelungen disziplinarisch geahndet.

#### 4.6 VERPFLICHTUNG ALLER MITARBEITENDEN

Jedem Mitarbeitenden ist der Verhaltenskodex zu übergeben. Die Mitarbeitenden werden durch den Abschluss kollektiver Vereinbarungen auf seine Einhaltung verpflichtet. Andernfalls hat jeder Mitarbeitende schriftlich den Erhalt des Verhaltenskodexes und seine Verpflichtung, die ihn betreffenden Regeln zu respektieren, zu bestätigen. In diesem Fall ist die Erklärung zwingender Bestandteil der Personalakte.

#### 4.7 UNTERSTÜTZUNG DER MITARBEITENDEN

Bei Fragen oder Interessenkonflikten werden die Mitarbeitenden von den Compliance-Verantwortlichen im Unternehmen jederzeit unterstützt. In Zweifelsfällen, die sich aus diesem Verhaltenskodex ergeben, ist der Compliance Officer hinzuzuziehen.

#### 4.8 SCHULUNGEN

Die Mitarbeitenden werden unternehmensweit regelmäßig über aktuelle Compliance-Themen informiert. Zu bestimmten relevanten Themen werden für definierte Personenkreise spezielle Schulungen angeboten, an denen die Teilnahme verpflichtend ist. Die Teilnahme an diesen Schulungen wird dokumentiert.



**Vivawest GmbH**

Nordsternplatz 1

45899 Gelsenkirchen

E-Mail: [compliance@vivawest.de](mailto:compliance@vivawest.de)

Stand: Januar 2026