

A photograph of three business professionals—two women and one man—collaborating in a modern office. They are gathered around a large wooden table, looking at a large sheet of paper with diagrams or code. The woman on the left wears a bright yellow blazer and glasses. The woman in the center wears a grey blazer over a green top and a yellow skirt. The man on the right wears a pink button-down shirt. Two laptops are open on the table, along with a coffee cup and some sticky notes. The background features large windows and a potted plant.

grenke

Code of Conduct



Inhalt

1

Unsere Grundsätze

// Einhaltung geltenden Rechts	7
// Vertrauen und Risikokultur	8
// Respekt und Integrität	9
// Umgang mit Interessenkonflikten	10
// Schutz des Unternehmens- vermögens	11
// Qualitätssicherung	12

2

Unsere Verantwortung

// Gerechtes Arbeitsumfeld	14
// Gesundes Arbeitsumfeld	15
// Nachhaltiges Arbeitsumfeld und Umweltschutz	16

3

Kunden, Geschäftspartner und Dritte

// Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern und Lieferanten	18
// Nulltoleranz bei Korruption und Bestechung	19
// Vorbeugende Maßnahmen gegen Finanzkriminalität	20
// Freier und fairer Wettbewerb	21
// Herausragende Produkte und Transparenz	22



4

Informationen, Inhalte und Berichterstattung

// Sorgsamer Umgang mit Informationen	24
// Objektive Information und Finanzberichterstattung	25
// Insiderinformationen	26
// Umgang mit Medien und Öffentlichkeitsarbeit	27
// Digitalisierung, IT-Systeme und neue Technologien	28
// Sponsoring, Unterstützung gesellschaftlicher oder politischer Aktivitäten	29

5

Leitfaden

// Leitfaden zur Entscheidungsfindung	31
---------------------------------------	----

6

grenke schützen

// Angebote für Beratung und Meldungen	33
// Kontaktmöglichkeiten	34
// Hinweisgebersystem	35



Vorwort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

in den mehr als 40 Jahren seit Gründung hat sich grenke zum global führenden Leasinganbieter im Small-Ticket-Segment entwickelt. Damit sind wir ein wichtiger Intermediär zur Realisierung von Investitionen für KMU. Angebote und Services mit Nutzwert für unsere Kundinnen und Kunden sind nur ein Baustein um so eine herausragende Position zu erreichen. Mindestens ebenso wichtig ist unsere Reputation, unser guter Ruf.

Unsere Einstellung ist geprägt von Vertrauen und Teamgeist, weil das die Basis ist, um zentrale Werte wie Glaubwürdigkeit und Verlässlichkeit nach innen und außen überzeugend zu leben.

Eine Selbstverständlichkeit und damit die wichtigste Voraussetzung dafür ist rechts- und gesetzeskonformes Verhalten von uns allen, vom Vorstand, Aufsichtsrat und den Geschäftsführungen unserer Tochtergesellschaften, von den Führungskräften wie von jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter. Das gilt für individuelles Verhalten ebenso wie für das Handeln als Team.

Die für ein Compliance und grenke konformes Verhalten geltenden Standards sind in diesem Code of Conduct (Verhaltenskodex) zusammengefasst. Unser Verhaltenskodex ist aber nicht nur eine Orientierungshilfe, sondern vielmehr die verbindliche Leitlinie für unsere Werte und unser Verhalten. Er ist verpflichtend für alle bei grenke arbeitenden Menschen. Darüber hinaus erwarten wir von unseren Lieferanten, Partnern und Beratern, dass auch sie unserem Code of Conduct entsprechen, indem sie ähnliche Standards umsetzen.

Der Code of Conduct sensibilisiert uns für die rechtlichen Risiken im beruflichen Alltag aufgrund geltender Gesetze sowie für unsere eigenen Unternehmensrichtlinien. In diesem Verhaltenskodex sind Vorschriften und Regeln zusammengefasst, die für unseren Konzern von Bedeutung sind. Er definiert gleichzeitig sowohl unseren Anspruch als auch unser Versprechen an Ethik und Moral nach innen und nach außen. Als global tätiges Unternehmen verpflichten wir uns, nicht nur internationales und nationales Recht und Gesetz zu achten, sondern auch die unterschiedlichen Kulturen in den Ländern.



Persönliche Verantwortung und Integrität – also das tatsächliche Handeln entsprechend unserer Werte – sind der Schlüssel zu einer vorbildlichen Compliance-Kultur. Insbesondere unsere Führungskräfte haben hier eine Vorbildfunktion mit großer Strahlkraft. Außerdem ist es ihre Aufgabe, sicherzustellen, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unseren Verhaltenskodex kennen, verstehen und beachten.

Zudem enthält dieser Kodex einen Leitfaden für schwierige Entscheidungssituationen. Und Kontaktpersonen, die Sie ansprechen können, falls Sie Fragen oder Bedenken haben, egal ob es um Sie selbst oder Ihr Arbeitsumfeld geht, um das Verhalten anderer Mitarbeitenden oder das des Unternehmens. Fallen Ihnen kritische Sachverhalte auf, sprechen Sie diese offen an!

Wir danken Ihnen allen sehr dafür, dass Sie Ihren Teil dazu beitragen, unseren guten Ruf nicht nur zu bewahren, sondern weiter zu stärken. Sei es durch Selbstverständliches wie die Achtung von Gesetzen oder durch vorbildliches Handeln im Sinne unserer Unternehmenskultur. Die Integrität jedes einzelnen Menschen in unserem Unternehmen zeichnet grenke aus und macht uns in Summe zu dem, was wir sind und was wir sein wollen: Ein internationaler Konzern, der vertrauensvoll und verantwortungsbewusst agiert.

Bleiben Sie also aufmerksam und nehmen Sie diesen Code of Conduct als verbindliche Orientierung und Ratgeber, um sich die wichtigsten Themen stets in Bewusstsein zu rufen. Ihr Auftreten entscheidet über unsere Reputation!

**Vorstand
der grenke AG**



**Dr. Sebastian
Hirsch**

Vorstands-
vorsitzender
(CEO)



**Gilles
Christ**

Vertriebs- und
Marketingvorstand
(CSO)



**Dr. Martin
Paal**

Finanzvorstand
(CFO)



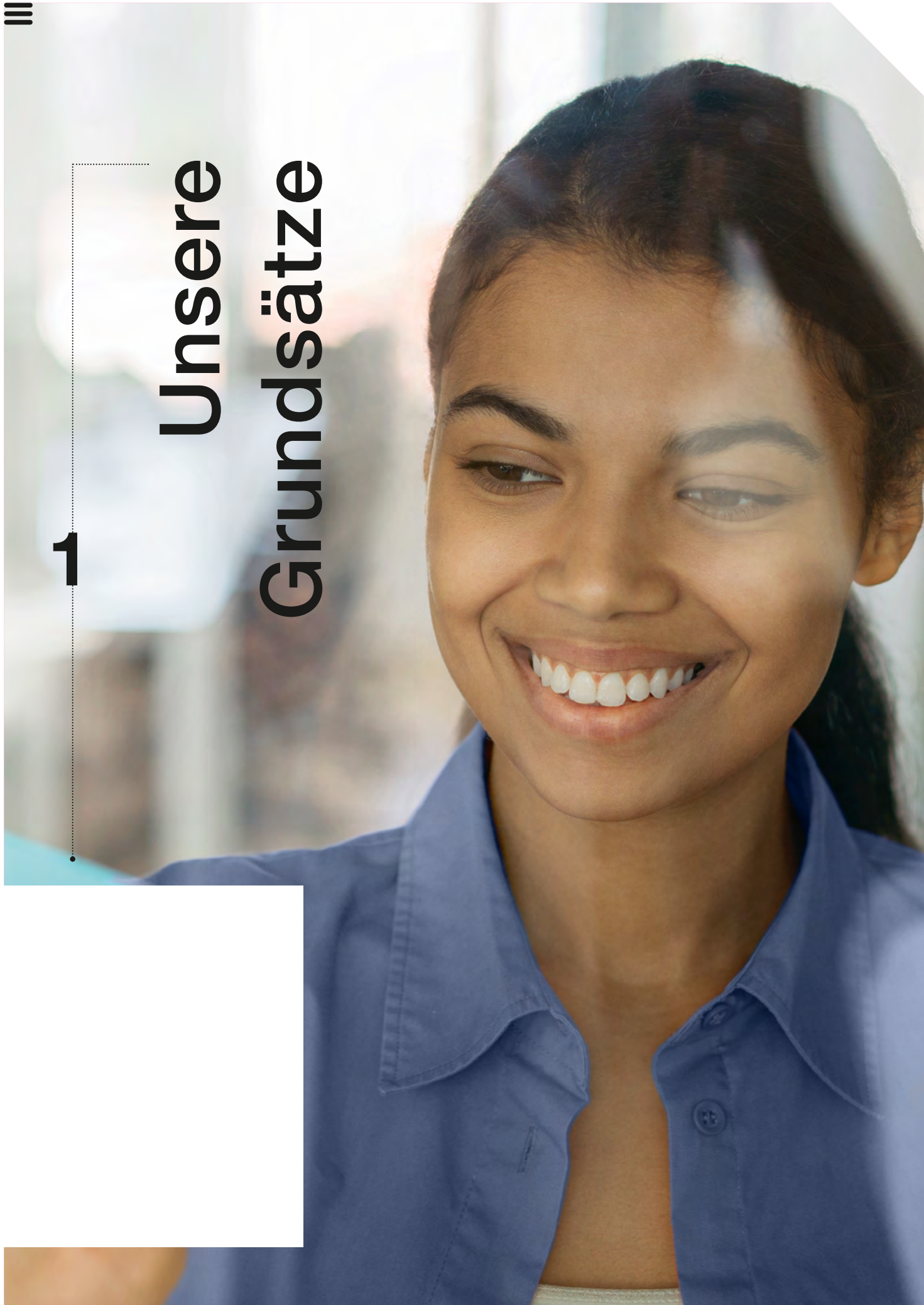
**Isabel
Tufet Bayona**

Vorständin
Operations
(COO)



1

Unsere Grundsätze





Unsere
Grundsätze

Einhaltung geltenden Rechts

- // Selbstverständlich halten wir uns an Gesetze und Vorschriften. Da wir ein kapitalmarktorientierter Konzern sind, der zudem in extrem stark regulierten Geschäftsfeldern operiert, ist Handeln in diesem Sinne existenziell wichtig.
- // grenke arbeitet mit den staatlichen Behörden, wie Regulierungs- und Aufsichtsbehörden, auf der Grundlage des geltenden Rechts vertrauensvoll zusammen. Wir befolgen die regulatorischen Vorgaben und geben insbesondere den Aufsichtsbehörden sorgfältig, wahrheitsgetreu und zeitnah Auskunft unter Einhaltung der internen Verfahren.
- // Wir gehen jedem Hinweis auf einen Verstoß nach. Die entsprechenden Ursachen werden behoben und angemessene Konsequenzen gezogen.
- // Alle Mitarbeitenden – jedoch insbesondere Führungskräfte – sind verpflichtet, die für ihren Verantwortungsbereich relevanten Vorschriften und grundlegenden Gesetze sowie die unternehmensinternen Regeln zu kennen und zu beachten. Verstöße gegen geltende Gesetze oder Vorschriften können schwerwiegende Folgen nicht nur für das Unternehmen haben, sondern auch für Sie als Mitarbeitende.
- // Haben Sie Zweifel an der rechtlichen Angemessenheit einer Handlung oder Entscheidung, kontaktieren Sie Ihre Führungskraft oder die Compliance- oder Rechtsabteilung.
- // Sollten in einzelnen Ländern, Geschäftsfeldern oder Märkten bzw. gegenüber Geschäftspartnern strengere Vorschriften bestehen als die in diesem Verhaltenskodex beschriebenen, dann gelten grundsätzlich diese strikteren Vorschriften.



**Wir halten uns an
geltendes Recht –
lokal, national
und international.**





Unsere
Grundsätze

Vertrauen und Risikokultur

- // Gegenseitiges Vertrauen ist fundamentale Voraussetzung für eine offene Aussprache und eine transparente Kommunikation.
- // Wir ermutigen unsere Mitarbeitenden, Sachverhalte offen und ohne Sorge zu benennen. Personen, die in gutem Glauben Bedenken in Bezug auf Vorgänge im Unternehmen ansprechen, werden deshalb keine Nachteile erfahren.
- // Als Führungskraft haben Sie eine besondere Verantwortung, den Kodex persönlich vorzuleben und in Ihrer Organisation umzusetzen. Sie sollten Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ermutigen, konstruktive Vorschläge zu machen und auf wahrgenommene Missstände oder Verbesserungspotenzial hinzuweisen. Als Führungskraft sind Sie dafür verantwortlich, ein auf Vertrauen und Sicherheit basierendes Umfeld zu schaffen und zu erhalten. Das ist die Voraussetzung, um ausgewogenes, offenes und ehrliches Feedback zu erhalten.
- // Geschäftsaktivitäten sind per se mit Risiken verbunden. Für unsere Mitarbeitenden gilt im Rahmen ihrer Zuständigkeit der verantwortungsbewusste Umgang mit Risiken als selbstverständliche und persönliche Aufgabe.
- // Wir stärken die Einstellung unserer Mitarbeitenden zur bewussten Wahrnehmung von Chancen und Risiken, sodass Entscheidungsprozesse zu Ergebnissen führen, die insgesamt ausgewogen sind.
- // Wir fördern und integrieren eine ausgewogene Risikokultur durch die Kommunikation und das Vorleben von Werten beim Umgang mit Chancen- und Risikosituationen. Unsere Mitarbeiter vertrauen den Methoden zur Risikoquantifizierung als wertvolle Entscheidungshilfe in unserem Geschäftsalltag. Gleichzeitig entwickeln wir diese Verfahren regelmäßig und unter objektiven Maßstäben weiter.



**Wir fordern und
fördern Vertrauen
als Grundlage
unserer Einstellung
und Risikokultur.**



Unsere
Grundsätze

Respekt und Integrität



Wir gehen respektvoll miteinander um. Wir tolerieren weder Belästigung noch Diskriminierung. Die Integrität jedes Einzelnen und des Teams sind Grundpfeiler unseres Handelns.

- // Wir erwarten im Umgang mit Kundinnen und Kunden, Kolleginnen und Kollegen sowie anderen Stakeholdern integrires Verhalten. Integer bedeutet, dass Denken, Reden und Handeln sich nicht widersprechen und eine Einheit bilden.
- // Integres Verhalten heißt auch, dass wir den Sinn und Zweck von Regelungen achten und uns nicht nur formal an den Wortlaut der Regelungen halten. Wenn Sie Entscheidungen treffen und Ihr Vorgehen festlegen, müssen Sie sich davon leiten lassen, was richtig und angemessen ist – und nicht nur davon, was erlaubt ist.
- // Wir bei grenke achten Würde, Respekt und Toleranz. Gleichzeitig schätzen und fördern wir Vielfalt, Inklusion und Chancengleichheit – am Arbeitsplatz und darüber hinaus. Für Mobbing, Einschüchterung oder Bedrohung, sexuelle und andere Formen von Belästigung gilt das Null-Toleranz-Prinzip. Ebenso wenig dulden wir diskriminierendes Verhalten. Insbesondere ist die Benachteiligung und Herabwürdigung von Mitmenschen wegen der ethnischen Herkunft, der Religion, der Weltanschauung, der Nationalität, des Geschlechts, der sexuellen Orientierung und Identität, Schwangerschaft oder Elternschaft, des Familienstands, des Alters, Behinderungen oder chronischen Krankheiten verboten.



Unsere
Grundsätze

Umgang mit Interessen- konflikten

- // Geschäftsentscheidungen und Verträge sollen ausschließlich aufgrund von nachvollziehbaren, leistungs- und qualitätsbezogenen Kriterien zustande kommen. grenke stellt an sich den Anspruch, Transparenz im Umgang mit Kunden, Vertriebspartnern, Lieferanten und Behörden zu gewährleisten.
- // Sind Sie – auch nur möglicherweise – von einem Interessenkonflikt betroffen, dann sind Sie verpflichtet, Ihre Vorgesetzte oder Ihren Vorgesetzten oder die Geschäftsleitung davon unverzüglich in Kenntnis zu setzen. Ein Interessenkonflikt liegt vor, wenn die persönlichen Interessen im Widerspruch zu den Interessen von grenke stehen und sich dadurch Loyalitätskonflikte ergeben könnten. Allein schon der Anschein eines solchen Widerspruchs ist problematisch und muss schnellstens ausgeräumt werden. Besonderes häufig sind Interessenkonflikte bei Geschäftsbeziehungen, in denen Sie grenke vertreten und beim Geschäftspartner Personen tätig sind, mit denen Sie (enge) persönliche oder familiäre Beziehungen haben.
- // Vorbeugend müssen Mitarbeitende und Organmitglieder stets sorgfältig prüfen, ob sie einem möglichen Interessenkonflikt unterliegen könnten. So ist beispielsweise vor der Aufnahme einer Tätigkeit für andere gewinnorientierte Organisationen, insbesondere für Unternehmen, die mit grenke unmittelbar im Wettbewerb stehen, eine Einwilligung nach den entsprechenden internen Vorgaben von grenke einzuholen.
- // Werden Interessenkonflikte nicht erkannt und angemessen gehandhabt, kann das ernste rechtliche und wirtschaftliche Folgen haben und die Reputation von grenke schädigen. Daher sollten Interessenkonflikte möglichst vermieden, mindestens aber aktiv offengelegt und angemessene Maßnahmen ergriffen werden.



Mögliche Interessenkonflikte
legen wir offen, lösen sie transparent
und versuchen, wo immer möglich,
diese zu vermeiden.



Unsere
Grundsätze

Schutz des Unternehmens- vermögens



**Wir schützen
das Vermögen
des Unternehmens.**

- // Wir gehen sorgsam und verantwortungsbewusst mit dem Vermögen von grenke um. Zu den Vermögensgegenständen zählen beispielsweise Möbel, Büroausstattung, Computer, Fahrzeuge, Gebäude und Grundstücke. Wir schützen auch immateriellen Vermögensgegenstände wie Software, Know-how, Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse.
- // Vermögen des Unternehmens wird nicht für unangemessene oder unzulässige persönliche Zwecke genutzt.



Unsere
Grundsätze

Qualitäts- sicherung

- // Wir wollen unsere Dienstleistungen ohne Ausnahme in einer hohen Qualität bieten. Um dies zu gewährleisten, sind die Prozesse und die Zusammenarbeit bei grenke durch ein Anweisungswesen sowie eine Dokumentation der Aufbau- und Ablauforganisation geregelt.
- // Die geltenden Richtlinien, Arbeitsanweisungen sowie Prozessbeschreibungen („Policies“) sind einzuhalten. Die neuesten Versionen unserer Policies und dieser Kodex sind im Qualitätsmanagementportal erhältlich. Schulungsmaterialien sind digital über das HR-Portal zugänglich.
- // Unseren Mitarbeitenden steht ein breites Schulungsprogramm zur Verfügung. Neben Pflichtschulungen gibt es zahlreiche Qualifizierungsmaßnahmen bis hin zu berufsbegleitenden Studiengängen.

**Wir dokumentieren
unsere internen
Prozesse in ange-
messener Art und
Weise und stellen
so unser Qualitäts-
versprechen sicher.**





2

Unsere Verantwortung



Gerechtes Arbeits- umfeld

- // Wir achten die Menschenrechte, die Persönlichkeitsrechte und die Würde aller Menschen.
- // Gegenseitiger Respekt ist die Grundlage für Vertrauen und für partnerschaftliche Zusammenarbeit. Alle Mitarbeitenden, Kundinnen und Kunden und Lieferanten haben das Recht auf einen fairen, respektvollen, würdevollen, höflichen und nicht diskriminierenden Umgang. Deshalb dulden wir weder Diskriminierung noch irgendeine Form von Rassismus, sexueller Belästigung oder Verhaltensweisen, die als solche ausgelegt werden könnten.



Wir schaffen ein Arbeitsumfeld, das geprägt ist von Respekt, Fairness und Chancengleichheit.



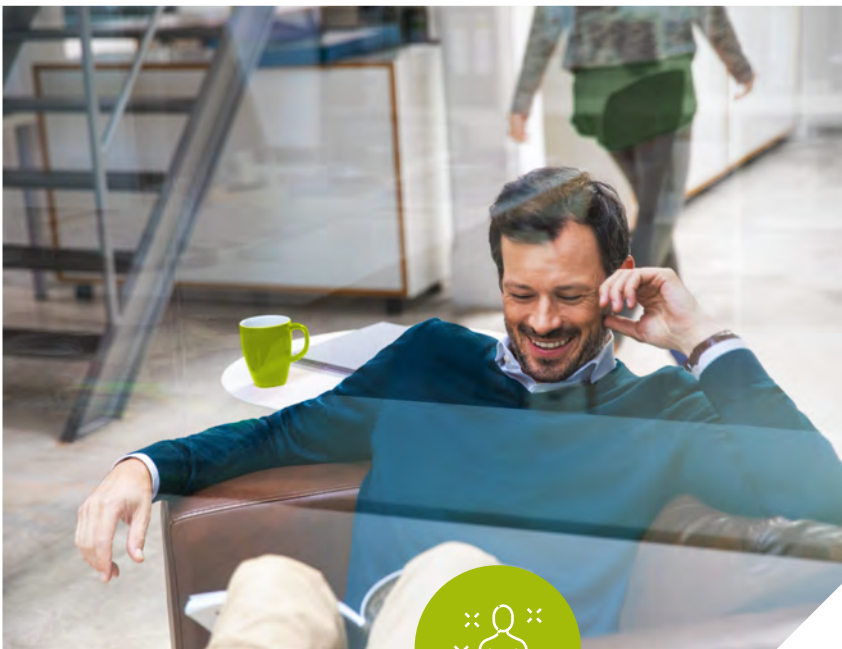
- // grenke wahrt Chancengleichheit am Arbeitsplatz. Personalentscheidungen – zum Beispiel bei Einstellung, Auswahl, Schulung, Beförderung und Vergütung – basieren auf Qualifikation, Erfahrung sowie weiteren sachlichen und arbeitsbezogenen Kriterien.
- // Die Ausbildung von Fachkräften ist uns ein wichtiges Anliegen. Zahlreiche Auszubildende und Studierende befinden sich jährlich bei uns in der Ausbildung. Sie bekommen einen umfangreichen und transparenten Einblick in alle betriebsrelevanten Abteilungen. Jeder und jedem steht es frei, sich nach eigenem Interesse und künftiger Berufsausrichtung Schwerpunkte zu setzen.



Unsere
Verantwortung

Gesundes Arbeits- umfeld

- // grenke verpflichtet sich, seinen Mitarbeitenden ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld zur Verfügung zu stellen.
- // Wir beachten die rechtlichen Anforderungen zur Arbeitssicherheit, zum Gesundheitsschutz, zum Mindestalter von Mitarbeitenden, zu Arbeitszeiten, zur Entlohnung, zu Ruhezeiten, zu Urlaub und zum Schutz der Privatsphäre.
- // Um Risiken für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu vermeiden, werden Schutzmaßnahmen eingerichtet und überwacht. Unsere Mitarbeitenden beachten die Sicherheitsbestimmungen und die Anforderungen an den Arbeits- und Gesundheitsschutz und tragen aktiv dazu bei.



**Wir sorgen
für ein
sicheres und
gesundes
Arbeitsumfeld.**

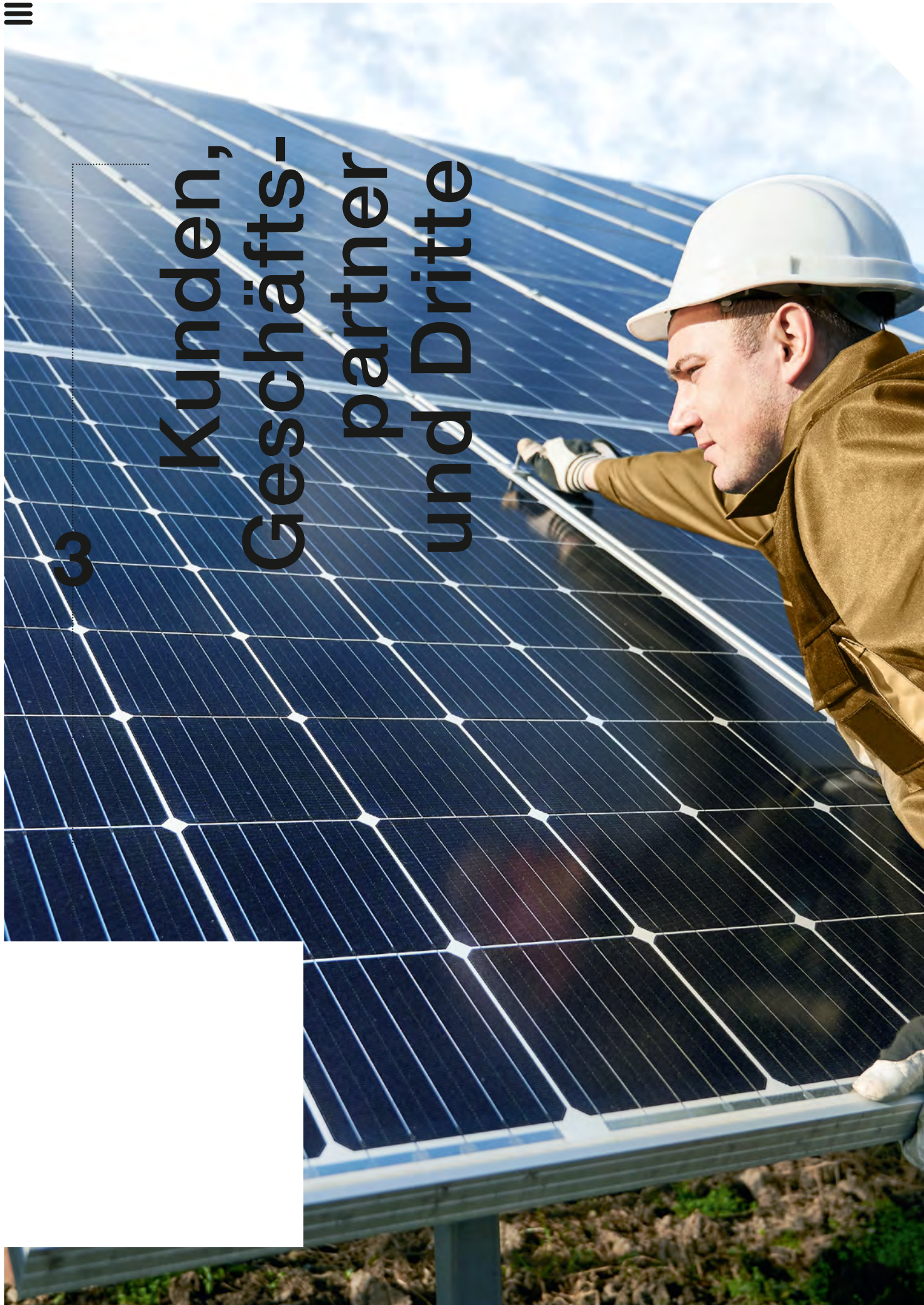
Nachhaltiges Arbeitsumfeld und Umwelt- schutz

- // Schutz von Klima und Umwelt hat für uns Priorität. Wir halten uns an geltende Umweltvorschriften und leben eine durch Nachhaltigkeit geprägte Unternehmenskultur. Bei der erforderlichen „grünen“ Transformation der Wirtschaft will grenke Wegbereiter für einen nachhaltigen Mittelstand sein. Wir erweitern unser Produktportfolio stetig um innovative Objektkategorien im Bereich Nachhaltigkeit.
- // Die Nachhaltigkeit unseres eigenen Handelns steigern wir durch den ressourcenschonenden Einsatz unserer Arbeitsmittel bei gleichzeitig konsequenter Digitalisierung unserer Prozesse.
- // Wir beschaffen und nutzen Ressourcen wie Energie und Wasser verantwortungsvoll und bemühen uns um die kontinuierliche Reduktion unserer Emissionen.
- // Jede Investition, Anschaffung und Ausgabe prüfen wir generell auf ihre Notwendigkeit, Sinnhaftigkeit, Umweltverträglichkeit und Zukunftsfähigkeit.
- // Wir fördern aktiv die Möglichkeit, remote zu arbeiten, um Arbeitswege zu vermeiden. Wir setzen auf umweltfreundliche Verkehrsmittel.
- // Wir reduzieren die Emissionen unserer Mobilität weltweit. In unserer Fahrzeugflotte liegt der Fokus klar auf E-Mobilität. Nur wenn betriebliche Gründe es zwingend erfordern, weichen wir davon ab. Auch über verlängerte Haltedauern von Dienstfahrzeugen schonen wir Ressourcen.



**Wir leisten unseren
Beitrag zum Schutz
von Klima und Umwelt
im Selbstverständnis
unserer unternehmeri-
schen und gesellschaft-
lichen Verantwortung.**

3 Kunden, Geschäfts- partner und Dritte





Kunden,
Geschäfts-
partner
und Dritte

Zusammenarbeit mit Geschäfts- partnern und Lieferanten

- // Die Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern ist in unserem Geschäftsmodell besonders wichtig. Uns ist bewusst, dass deren Handeln und Verhalten unsere Reputation beeinflusst. Aus diesem Grund wählen wir unsere Geschäftspartner sorgfältig aus und achten darauf, dass sie unsere Werte hinsichtlich Compliance und Integrität teilen.
- // Wir erwarten auch von unseren Geschäftspartnern, dass Sie sich zu den in unserem grenke Lieferantenkodex enthaltenen oder vergleichbaren Standards verpflichten und diese etabliert haben.
- // Wir haben Vorkehrungen getroffen, um sicherzustellen, dass keine Kinder- und Zwangsarbeit, keine moderne Sklaverei und kein Menschenhandel entlang unserer Wertschöpfungskette sowie beim Bezug von Produkten und Dienstleistungen geduldet werden. Wir dulden keine Nötigung, Drohung oder Ausnutzung von möglichen Schwächen oder Notlagen bei der Begründung und Aufrechterhaltung der Arbeitstätigkeit.

Wir handeln integer nach innen und außen. Von unseren Geschäftspartnern erwarten wir ebenso, dass sie sich an Gesetze und Vorschriften sowie ethische Standards halten.



Kunden,
Geschäfts-
partner
und Dritte

Nulltoleranz bei Korruption und Bestechung

- // grenke verbietet jegliche Art von Bestechung oder Korruption. Insbesondere ist es verboten, rechtswidrige oder unangemessene Vorteile zu den nachfolgend aufgeführten Zwecken zu versprechen oder anzunehmen:
 - // zur Einflussnahme auf eine Handlung oder Entscheidung,
 - // zur Sicherung eines unsachgemäßen Vorteiles,
 - // damit eine Person eine relevante Funktion oder Handlung nicht ordnungsgemäß ausführt, oder
 - // zur Anstiftung einer Person, ihren Einfluss in unrechtmäßiger Weise zur Herbeiführung einer offiziellen Handlung oder Entscheidung zu nutzen.
- // Wir beachten dabei die internationalen Standards zur Korruptionsbekämpfung sowie die nationalen und lokalen Vorschriften zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung.
- // Wir sind uns bewusst, dass im Umgang mit Amtsträgern und öffentlichen Stellen besonders strikte Regeln gelten. Daher vermeiden wir Sachgeschenke an Amtsträger und begrenzen Einladungen von Amtsträgern auf geringwertige Bewirtungen.
- // Wir akzeptieren und nutzen keine „Beschleunigungszahlungen“ bzw. „Facilitation Payments“.
- // Wir nehmen und bieten keine unangemessenen Geschenke an. Was noch als angemessen gelten kann, ist in den gelten Richtlinien von grenke festgelegt.



**Wir sind klar und
unmissverständlich:
Nulltoleranz bei
Korruption und
Bestechlichkeit.**



Kunden,
Geschäfts-
partner
und Dritte

Vorbeugende Maßnahmen gegen Finanz- kriminalität

- // Wir stellen uns entschieden gegen Finanzkriminalität in jeder Form. grenke verfügt über interne Prozesse, Systeme und Kontrollen, die verhindern sollen, dass Mitarbeitende vorsätzlich oder fahrlässig Straftaten begehen, ermöglichen oder zu solchen missbraucht werden.
- // grenke nutzt und verbessert kontinuierlich ihre Präventionsmaßnahmen gegen Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung. Es ist die Pflicht unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sorgfältig das Risikoprofil und die Identität unserer Kundinnen und Kunden, Geschäftspartner und sonstiger Dritter, mit denen wir zusammenarbeiten wollen, zu prüfen. Wir beteiligen uns nicht an Geschäften oder Transaktionen, wenn Zweifel an der Rechtmäßigkeit bestehen und erfüllen gesetzliche Meldepflichten.
- // grenke unterhält robuste interne Prozesse, Systeme und Kontrollen zur Vermeidung internen und externen Betrugs. grenke erwartet von Ihnen die aktive Mitarbeit zur Umsetzung und Verbesserung sowie erhöhte Aufmerksamkeit bei Auffälligkeiten.
- // Jeglicher Verstoß gegen Sanktionen, Embargos oder Außenhandelsbeschränkungen kann zu erheblichen Bußgeldern und Strafen für grenke oder alle Beteiligten führen und die Reputation von grenke schädigen. Daher erwartet grenke von seinen Mitarbeitenden, dass sie zuverlässig die entsprechenden internen Prozesse umsetzen. Besondere Aufmerksamkeit gilt Geschäftsbeziehungen mit hohem Länderisiko.



**Wir nutzen ein breites
Instrumentarium, um
Finanzkriminalität
wirksam vorzubeugen.**



Kunden,
Geschäfts-
partner
und Dritte

Freier und fairer Wettbewerb

Wir stehen für einen freien und fairen Wettbewerb.



- // grenke steht für freien und fairen Wettbewerb und hält sich an die Kartell- und Wettbewerbsvorschriften.
- // Die Kartellgesetze erfassen ein breites Spektrum schädlicher Verhaltensweisen, darunter abgestimmtes Handeln und Preisabsprachen mit Wettbewerbern, Vereinbarungen über einen Ausschluss anderer aus einer Transaktion, Ermöglichung des Austauschs wettbewerbsrelevanter Informationen und Verstöße gegen Fusionskontrollvorschriften. Verstöße ahnden wir sofort und konsequent.
- // grenke untersagt die widerrechtliche Verwendung geschützter und vertraulicher Marktinformationen von Wettbewerbern und Dritten ebenso wie von grenke (z. B. über Konditionengestaltungen oder Vertriebsmaßnahmen).
- // Darüber hinaus respektiert grenke das geistige Eigentum Dritter.



Kunden,
Geschäfts-
partner
und Dritte

Herausragende Produkte und Transparenz

- // Wir wollen im Markt mit Produkten und Services überzeugen, die Lösungen bieten und damit Kundennutzen schaffen. Wir entwickeln unsere Angebote so, dass sie die echten Bedürfnisse und Anforderungen der Kundinnen und Kunden erfüllen und ihnen einen Mehrwert bieten: leicht verständlich, schnell verfügbar und einfach zu handhaben.
- // Eine faire und transparente Kommunikation stellt sicher, dass wir unser Leistungsversprechen erfüllen und unseren Kundinnen und Kunden bedarfsgerechte Produkte und Dienstleistungen anbieten. Auch im Dialog sind wir klar und präzise.
- // Wir streben einen hohen Grad an Digitalisierung an. Wenn wir dabei statistische Verfahren, Automatisierungen, Modelle oder künstliche Intelligenz nutzen, stellen wir sicher, dass unsere Entscheidungen den regulatorischen Vorgaben entsprechen und niemand unfair behandelt oder ausgeschlossen wird.
- // Beschwerden nehmen wir ernst und bearbeiten diese in den dafür vorgesehenen Verfahren.

**Wir entwickeln
Produkte und leben
Services, die für unsere
Kundinnen und Kunden
direkten Nutzen und
Mehrwerte schaffen.**





Informationen, Inhalte und Berichterstattung



Informationen,
Inhalte und
Bericht-
erstattung

Sorgsamer Umgang mit Informationen



Wir erheben,
speichern,
verarbeiten und
übertragen Daten
datenschutz- und
gesetzeskonform.

// Im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit verarbeiten wir zahlreiche Daten. Wir sind uns der Verantwortung für die überlassenen Informationen bewusst. Daher betreiben wir ein integriertes und nachhaltiges Datenschutz- sowie Informationssicherheit-Management-System, das wir kontinuierlich verbessern und weiterentwickeln.

// Bei der Erfassung und Aktualisierung von Daten achten wir auf deren Richtigkeit. Werden Daten mit IT-Systemen verarbeitet, setzen wir angemessene und geeignete technische und organisatorische Mittel ein, um Schutz vor Datenverlust, unberechtigtem Zugriff und Datenmissbrauch jeder Art zu gewährleisten. Wir wahren die gesetzlichen Aufbewahrungspflichten.

// Wir verarbeiten personenbezogenen Daten nur soweit dies unternehmerisch erforderlich und rechtskonform möglich ist. Es gilt das „need to know“-Prinzip: Die Weitergabe von Informationen innerhalb von grenke ist nur zulässig, wenn der Empfänger die Information für seine Tätigkeit benötigt. Die besonderen Bestimmungen über den Umgang mit vertraulichen Informationen sind einzuhalten.

Objektive Information und Finanz- berichterstattung

- // Eine zutreffende und aussagekräftige Berichterstattung unter Einhaltung der Vorgaben der nationalen und internationalen Rechnungslegung sind für den nachhaltigen Erfolg der grenke besonders wichtig. Das Vertrauen unserer Investoren und des Kapitalmarkts, aber auch unserer Kunden und Partner ist unerlässlich.
- // Wir stellen daher sicher, dass alle Bücher und Unterlagen zu jeder Zeit
 - // zutreffend, fristgerecht, sorgfältig und vollständig geführt werden,
 - // den jeweiligen Geschäftsvorgang oder die entstandenen Kosten zutreffend und wahrheitsgemäß wiedergeben,
 - // unsere Aktiva und Passiva, Gewinne und Verluste ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage von grenke vermitteln, und
 - // mit geltenden Rechnungslegungs- und Steuergesetzen sowie mit lokalen Vorschriften und Standards im Einklang stehen.
- // Mitarbeitende sind verpflichtet, unverzüglich zu melden, wenn Zweifel an der Richtigkeit unserer Bücher, Unterlagen oder Finanzberichterstattung bestehen.
- // Dem Kapitalmarkt, insbesondere unseren Aktionärinnen und Aktionären, stellen wir alle erforderlichen Informationen in hoher Qualität und Transparenz termingerecht zur Verfügung. Wir kommen den gesetzlichen Offenlegungsvorschriften und -fristen nach.



Wir wahren eine objektive und unabhängige Berichterstattung und sind uns der Verantwortung und Tragweite unserer Veröffentlichungen bewusst.

Insider- informationen

// grenke setzt sich für die Integrität des Finanzmarkts ein und toleriert keinen Insiderhandel. Wir halten alle Gesetze und Vorschriften zum Insiderhandel jederzeit ein. Insbesondere dürfen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Insiderinformationen über grenke oder andere Unternehmen nicht gegenüber Dritten offenlegen oder verwenden, um Käufe oder Verkäufe von zum Handel an einer Börse oder organisierten Markt zugelassenen Wertpapieren oder anderen Finanzinstrumenten zu tätigen oder zu empfehlen.

// Insider können nicht nur gegenwärtig bei grenke Beschäftigte sein, sondern auch ehemalige Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter. Für sie gelten die gesetzlichen Vorschriften und Regelungen entsprechend.

// Insiderinformationen umfassen in der Regel die Verwendung nicht öffentlicher Information, welche möglicherweise oder wahrscheinlich einen signifikanten Einfluss auf den Preis von Wertpapieren haben werden. Unter anderem können Informationen über folgende Ereignisse Insiderinformationen sein:

- // die Änderung der Unternehmensstrategie,
- // Geschäftsergebnisse, die den Vorhersagen oder Markterwartungen nicht gerecht werden,
- // die Ausschüttung von Dividenden,
- // Ratingänderungen,
- // behördliche Anordnungen, die den Geschäftsbetrieb beeinträchtigen,
- // wesentliche Gerichtsverfahren und deren Fortgang,
- // personelle Veränderungen auf der Ebene des Vorstands.

// Unsere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen werden regelmäßig geschult.

// Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter, der oder die Insidergeschäfte tätigt oder sich an solchen beteiligt oder unerlaubt Insiderinformationen preisgibt, muss neben einer möglichen zivil- und strafrechtlichen Verfolgung im Regelfall auch mit einer Kündigung rechnen.



**Wir tolerieren
keine unerlaubte
Nutzung bzw.
Offenlegung
von Insider-
informationen.**

Umgang mit Medien und Öffentlichkeits- arbeit

// Wir sprechen mit einer klaren, einheitlichen Stimme, wenn wir in der Öffentlichkeit über grenke, unser Geschäft, unsere Erfolge und unsere Ergebnisse kommunizieren. Deshalb haben wir spezielle Bereiche, die für eine einheitliche Kommunikation verantwortlich sind – insbesondere Corporate Communications für die externe und interne Kommunikation mit Presse, Öffentlichkeit und Mitarbeitende, Investor Relations im Hinblick auf Kapital- und Finanzmarktkommunikation sowie Marketing für die werblichen Ansprache in Richtung Handel, Kundinnen und Kunden.

// Im Namen des Unternehmens dürfen nur dafür autorisierte Personen sprechen.

// Sie sind als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter immer auch Botschafterin oder Botschafter von grenke. Wenn Sie als Privatperson über das Unternehmen oder über ihren Job sprechen, schreiben und posten, müssen Sie sich dieser Verantwortung bewusst sein. Wir sind stolz darauf, dass viele unserer Kolleginnen und Kollegen sich mit unserem Unternehmen identifizieren und dies auch nach außen zeigen. Schließlich verbessern wir damit die Reputation und steigern die Bekanntheit unserer Marke weiter. Bedenken Sie bei Beiträgen in den sozialen Netzwerken immer Ihre Botschafter-Rolle. Lesen Sie Ihren Post noch einmal, bevor Sie ihn veröffentlichen. Denn was einmal in der Welt des World Wide Web ist, verschwindet nicht mehr.

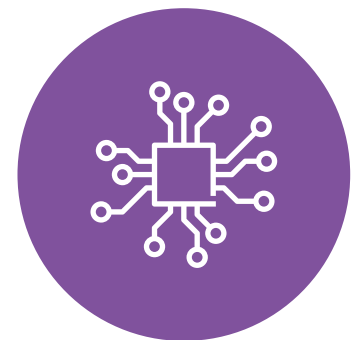


Wir verstehen uns als grenke-Botschafterinnen und Botschafter und nutzen eine klare, einheitliche und korrekte Sprache – intern wie extern.



Digitalisierung, IT-Systeme und neue Technologien

- // Wir leben und fördern die Nutzung von Informationstechnologie in unseren Geschäftsprozessen. Gleichzeitig sind wir uns der Risiken insbesondere durch Bedrohungen von außen bewusst.
- // Wir achten strikt auf IT-Sicherheit, halten uns an das geltende Regelwerk und nutzen moderne Technologien, wann immer diese sinnvoll für uns einsetzbar sind.
- // Wir achten sorgfältig auf den Inhalt von E-Mails, Anhängen, heruntergeladenen Dateien, etc.
- // Wir verpflichten uns, bereitgestellte IT-Systeme nur in ethisch angemessener und legaler Weise zur Erfüllung geschäftlicher Aufgaben zu nutzen und nicht für persönliche Zwecke.
- // Wir streben eine vollständige Digitalisierung unserer Kernprozesse an („Digital First!“). Dabei wollen wir auch auf neue Technologien setzen, wie zum Beispiel automatisierte Verfahren, Künstliche Intelligenz (KI) sowie innovative statistische Verfahren und Modelle. Wir regeln klar, welcher Mensch die Verantwortung beim Einsatz neuer Technologien trägt.
- // Vor und bei dem Einsatz neuer Technologien erfolgen gründliche Analysen und Evaluierungen. Gleichzeitig beobachten wir den Technologiemarkt, verfolgen Zukunftstrends und stehen in Austausch mit Wissenschaft und Forschung.
- // Wir machen den Einsatz neuen Technologien transparent. Es muss immer klar ersichtlich sein, wenn jemand mit einem KI-System kommuniziert und welche Kundendaten wir im Zusammenhang mit neuen Technologien nutzen.



Wir streben einen sehr hohen Digitalisierungsgrad an. Dabei ist der Schutz unserer IT-Systeme und der verantwortungsvolle Umgang mit den Möglichkeiten des technischen Fortschritts unerlässlich.

Sponsoring, Unterstützung gesellschaftlicher oder politischer Aktivitäten

- // grenke nimmt seine gesellschaftliche Verantwortung für die Gemeinschaft wahr. Die Grundzüge für das Sponsoring und die Unterstützung von sportlichen, gesellschaftlichen oder politischen Aktivitäten sind in der Geschäftsstrategie festgelegt.
- // Verbindendes Element für unsere Sponsoringaktivitäten soll die Förderung Jugendlicher oder kultureller Aktivitäten sein.
- // Sponsoring und Spenden für sportliche, gesellschaftliche oder politische Belange bedürfen der Genehmigung der Geschäftsleitung. Gleiches gilt für die Organisation solcher Veranstaltungen auf dem Betriebsgelände oder in den Geschäftsräumen von grenke.
- // Es steht Mitarbeitenden selbstverständlich frei, sich privat gesellschaftlich oder politisch zu engagieren, soweit Sie nicht als Arbeitnehmer oder Vertreter von grenke auftreten. Wenn durch ein politisches Engagement die Interessen von grenke berührt werden, ist zuvor eine Abstimmung mit der jeweiligen Geschäftsleitung sowie der Compliance-Abteilung erforderlich.



**Wir unterstützen
die Gemeinschaft
durch ausgewähltes
Sponsoring in der
Jugend- und Kultur-
förderung.**



5

Leitfaden



Leitfaden

Leitfaden zur Entscheidungsfindung

Dieser Code of Conduct soll Ihnen ein Ratgeber sein, hat gleichzeitig aber auch verbindlichen Charakter. Sollten Sie in einer konkreten Situation unsicher sein, können Sie mit folgenden Fragen prüfen, ob Ihre Entscheidung unserem Code of Conduct entspricht. Lautet Ihre Antwort Ja, ist Ihre Entscheidung vermutlich vertretbar. Besteht Ihre Unsicherheit fort, dann wenden Sie sich an eine der im nächsten Abschnitt genannten Kontaktpersonen.

Ist meine Entscheidung und das Ergebnis gut mit meinem eigenen Gewissen vereinbar?

Habe ich alle relevanten Aspekte aus meiner Perspektive hinreichend gewürdigt und somit eine abgewogene Entscheidung gefällt?

Kann ich meine Entscheidung zweifelsfrei gegenüber Dritten vertreten?

Liegt meine Entscheidung innerhalb der Gesetze und internen Richtlinien?

Würde ich einer Kollegin oder einem Kollegen in einer ähnlichen Situation auch zu dieser Entscheidung raten?

Fälle ich die Entscheidung im besten Interesse des Unternehmens und ohne einen Konflikt mit eigenen Interessen?



6

grenke schützen



Angebote für Beratung und Meldungen

Dieser Verhaltenskodex kann nicht für jede einzelne Situation eine ausführliche Verhaltensanleitung liefern. Weitere Hilfestellung bieten Ihnen die Policies (Richtlinien) von grenke im Qualitätsmanagementsystem im Intranet.

Bei Fragen, Unsicherheiten oder dem Verdacht auf Verstöße gegen interne und externe Vorgaben bzw. Vorschriften müssen Sie mit Ihrer Führungskraft sprechen. Oder holen Sie sich Rat bei den zuständigen Stellen. Zudem steht die Compliance-Abteilung für Beratung zur Verfügung.





grenke
schützen

Kontakt- möglich- keiten

Unsere Führungskräfte aus dem Bereich HR sowie Ihre HR-Business-Partner stehen Ihnen für alle Anliegen auf den Gebieten der Personalverwaltung und -führung zur Verfügung – das heißt für sämtliche administrative sowie informationelle Themen rund um das Personalwesen sowie Personalplanung, -entwicklung und -kommunikation.

HR@grenke.de

**Human
Resources**

**Daten-
schutz**

Unsere Datenschutzbeauftragten und Mitarbeitenden des Datenschutz-Office stehen Ihnen für Anliegen auf dem Gebiet des Datenschutzrechts zur Verfügung. Des Weiteren können (und sollten) Sie sich an das Datenschutz-Office wenden, wenn Sie glauben, dass ein Datenschutz-Verstoß vorliegt.

datenschutz@grenke.de

**IT &
Information
Security**

Unsere Experten in der IT Security und dem Information Security Office stehen Ihnen für Anliegen auf dem Gebiet der IT- und Informationssicherheit zur Verfügung. Des Weiteren können und sollten Sie sich unverzüglich an sie wenden, wenn Sie glauben, dass ein Sicherheitsvorfall im Zusammenhang mit unseren IT Systemen vorliegt.

informationssicherheit@grenke.de

**Group
Compliance**

Unsere Compliance Officer beraten zu allen Fragen, die in diesem Verhaltenskodex angesprochen werden. Darüber hinaus betreiben sie u.a. die grenke Integrity Line (siehe weiter unten).

compliancegroup@grenke.de

**Anti-
Geld-
wäsche**

Unsere Geldwäschebeauftragten und Kolleginnen und Kollegen aus dem AML-Office stehen Ihnen für Anliegen auf den Gebieten der Geldwäscheprävention sowie der Verhinderung von Terrorismusfinanzierung und sonstiger strafbarer Handlungen zur Verfügung. Bitte wenden Sie sich unverzüglich an das AML-Office (bzw. den lokalen Geldwäsche-Beauftragten) oder Ihre Führungskraft, wenn Sie glauben, dass ein Verdacht von Geldwäsche oder Terrorismusfinanzierung vorliegt.

AML@grenke.de

grenke
schützen

Hinweis- gebersystem

Mitarbeitende und Externe können Hinweise auf Regelverstöße über das Hinweisgebersystem (grenke Integrity Line) melden, beispielsweise wenn Sie sich nicht an Vorgesetzte wenden möchten. Dies ist auch anonym möglich.

Die Ziele des Hinweisgebersystems sind der Schutz des Unternehmens, der Hinweisgeber sowie aller Personen, die dazu beitragen, Regelverstöße abzustellen. So stellt grenke sicher, dass die Identität von Hinweisgebern – auf deren Wunsch und soweit dies rechtlich zulässig ist – vertraulich behandelt wird.

grenke verbietet nachteilige Maßnahmen gegen alle, die Hinweise in gutem Glauben abgeben oder bei einer anschließenden Untersuchung der betreffenden Bedenken behilflich sind. Unter Nachteil ist jede gegen eine Person gerichtete negative Maßnahme zu verstehen, weil diese etwas gemeldet oder an einer solchen Untersuchung mitgewirkt hat.

Gleichzeitig wahrt das Hinweisgebersystem die Interessen der Betroffenen. Für sie gilt die Unschuldsvermutung, solange ein Verstoß nicht nachgewiesen ist. Das Fundament für die Arbeit des Hinweisgebersystems bilden klare Prozesse sowie eine vertrauliche und professionelle Hinweisbearbeitung. Untersuchungen werden nur eingeleitet, wenn konkrete Anhaltspunkte für einen Regelverstoß vorliegen.

Ein Missbrauch des Hinweisgebersystems wird nicht toleriert und entsprechend geahndet.



Nähere Informationen
zur grenke Integrity
Line finden sich
im Intranet unter:
grenke.integrityline.org

gare knes