



# CODE OF CONDUCT

---

LEITLINIE FÜR UNSER TÄGLICHES HANDELN ZEB.RSA GROUP





**FROM THOUGHT TO ACTION.**

„From thought to action“ – von der Idee bis zur Tat – das ist unsere Kernbotschaft. Sie ist Philosophie und Leistungsversprechen in einem. Mit Unternehmergeist und strategischem Denken entstehen bei zeb innovative Ideen, die wir in zukunftssichere Lösungen für und mit unseren Kunden umsetzen: Das ist 360-Grad-Beratung mit Herz und Verstand. Unser USP als zeb ist es, mit unseren Kunden und Geschäftspartnern Visionen und innovative Strategien zu entwickeln, diese rechenbar zu machen und sie konsequent in die Praxis zu bringen.

Dabei geben wir uns nicht mit der zweitbesten Lösung zufrieden, sondern mit dem Anspruch auf „Thought Leadership“ entstehen individuelle Antworten statt Standardlösungen. Vor allem bieten wir nicht nur schlaue Konzepte. Wir ermöglichen ebenso effiziente Umsetzungsprozesse. So entstehen echte Wertsteigerungen für unsere Kunden.

Zentraler Erfolgsfaktor dieser Positionierung ist eine Kultur, die von partnerschaftlichem Miteinander und der intelligenten Kombination unterschiedlicher Fähigkeiten geprägt ist. Sie entwickelt sich aus dem Zusammenspiel von Kollegialität und einem intellektuell inspirierenden Umfeld – und lässt dauerhaft Motivation und Spaß im Arbeitsumfeld und in Projekten entstehen.

Die vier Werte Unternehmergeist, Partnerschaft, Hartnäckigkeit und Verbindlichkeit sind für uns entscheidend, um unseren Ansprüchen gerecht zu werden. Sie prägen unsere zeb-Kultur, unser professionelles und verantwortungsvolles Handeln und somit unsere Interaktion mit Kunden und Geschäftspartnern.

Aus diesem Selbstverständnis heraus ergänzt der vorliegende Code of Conduct als normative Leitlinie unser tägliches Handeln im Unternehmen und bei unseren Kunden. Dabei gehen unsere Verpflichtungen als Mitarbeiter des zeb weit über die bloße Einhaltung von Vorgaben und Richtlinien hinaus. Jeder Mitarbeiter ist aufgefordert, mit Anstand und Urteilskraft für die Bewahrung der zeb-Kultur und die Einhaltung der Verhaltensregeln zu sorgen.

Wir sind überzeugt, so nicht nur unserer großen gesellschaftlichen Verantwortung gerecht zu werden, sondern nur über diesen Weg auch unser gemeinsames Ziel zu erreichen, eine der bedeutendsten und größten Beratungsgesellschaften im Banking in Europa zu sein.

# ZIEL UND ANWENDUNGSBEREICH

Die Einhaltung von unmittelbar geltendem Recht und Gesetz sowie ethisch-moralisch einwandfreies Handeln ist für zeb und seine Mitarbeiter selbstverständlich. Der Code of Conduct des zeb legt die hierfür notwendigen Grundregeln fest.

Sie gelten verbindlich für alle Mitarbeiter des zeb und seiner Tochtergesellschaften sowohl im Umgang mit Kunden sowie Geschäftspartnern als auch im Umgang mit Mitarbeitern und Kollegen – ungeachtet ihrer Tätigkeit oder Position im Unternehmen. Als international agierende Beratungsgesellschaft gilt: Sofern in einem anderen Land strengere Bestimmungen als in dem Code of Conduct gelten, werden die dort geltenden Regeln angewendet.

In allen relevanten Bereichen wird der Code of Conduct durch Richtlinien (z. B. für Datenschutz, Informationssicherheit oder Geschäftsreisen) konkretisiert. Die Richtlinien sollen helfen, sich in Zweifelsfällen korrekt zu verhalten. Alle zeb-Richtlinien sind für jeden Mitarbeiter zugänglich im Intranet hinterlegt.

Aufgrund der besseren Lesbarkeit wird im Code of Conduct nur die – umgangssprachlich gebräuchliche – männliche oder weibliche Form verwendet, ohne beide Genera auszuschreiben. Die Formulierung umfasst selbstverständlich immer alle Geschlechter.

Verstöße gegen den Code of Conduct können zu materiellen Schäden oder zu Schäden in Ansehen und Ruf für zeb, seine Mitarbeiter, Kunden oder Geschäftspartner führen. Daher werden Verstöße gegen den Verhaltenskodex grundsätzlich vom zeb sanktioniert. Zu diesen Sanktionen gehören arbeitsrechtliche Konsequenzen, die je nach Schwere des Verstoßes von Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung reichen, aber auch die Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen. zeb berücksichtigt dabei immer auch die jeweilige Situation des Mitarbeiters und agiert nicht bürokratisch.

zeb erwartet – und fordert auch explizit ein – dass alle Kunden und Geschäftspartner sowie Auftragnehmer den Inhalt des Code of Conduct respektieren und sich dementsprechend verhalten.

# COMPLIANCE OFFICE

Zur Vermeidung von Verstößen wurde eine Compliance-Stelle geschaffen, die zeb und seine Mitarbeiter bei der Einhaltung des Code of Conduct unterstützt. Das Compliance Office wird vom Chief Compliance Officer (CCO) geleitet. Ein Team von Führungskräften aus zentralen Bereichen des zeb unterstützt – mit ihren jeweils unterschiedlichen Perspektiven – den CCO bei seiner Arbeit.

Die Arbeit des Compliance Office wird durch externe Firmen, gegenwärtig durch die Firma EcoVadis, regelmäßig auditiert. Damit wird die ökologische und soziale, d. h. verantwortungsvolle Geschäftsführung sichergestellt.

Unterstützt werden die Aktivitäten des zeb weiterhin durch die Mitgliedschaft des zeb bei den anerkannten Organisationen „UN Global Compact“ sowie „Charta der Vielfalt“.

Das Compliance Office informiert die Mitarbeiter über den Inhalt und die Bedeutung des Code of Conduct sowie der entsprechenden Richtlinien und führt regelmäßig Schulungen dazu durch. Alle Mitarbeiter von zeb können sich mit Fragen zu dem Code of Conduct direkt an das Compliance Office wenden.

Bei Hinweisen auf Verstöße gegen die im Code of Conduct aufgeführten Verhaltensregeln ist das Compliance Office umgehend zu informieren, um das weitere Vorgehen abzustimmen. Der Chief Compliance Officer nimmt vertraulich Hinweise auf mögliche strafrechtsrelevante Sachverhalte oder andere (auch interne) Regelverstöße entgegen und schützt die Identität des Hinweisgebers. Höchste Diskretion wird zugesichert.

Hinweise für Verbesserungen können jederzeit an das Compliance Office gerichtet werden.

Das Compliance Office ist unter der E-Mail [csr@zeb.de](mailto:csr@zeb.de) erreichbar.

## UNSIKERHEIT IN DER ANWENDUNG

Sind sich Mitarbeiter im Einzelfall unsicher, ob ein Vorgehen oder eine Entscheidung im Einklang mit dem Code of Conduct steht, so können die nachfolgenden Prüffragen helfen:

1. Stehen alle Aspekte des Vorgehens/der Entscheidung im Einklang mit den Regeln des zeb?
2. Kann ich frei von privaten Interessen das Vorgehen bzw. die Entscheidung so treffen?
3. Kann ich das Vorgehen/die Entscheidung gut mit meinem Gewissen vereinbaren?
4. Hält das Vorgehen/die Entscheidung der Beurteilung durch Dritte stand?

Bleiben darüber hinaus noch Unsicherheiten oder Fragen offen, kann sich der Mitarbeiter an die Mitglieder des Compliance Office wenden.

# PERSPEKTIVE MARKT

Wir stellen uns dem Markt als integerer und kooperativer Teilnehmer

Verstöße gegen Recht und Moral schaden dem Ruf unseres Unternehmens. Sie prägen die Einstellung der Öffentlichkeit und beeinflussen die Haltung von Kunden, Anteilseignern und Geschäftspartnern. Ohne das Vertrauen in die Integrität und Zuverlässigkeit des zeb aber fehlt uns die wichtigste Grundlage für einen nachhaltigen geschäftlichen Erfolg.

## FAIRER WETTBEWERB

Zur Philosophie von zeb gehört es, Aufträge nur im fairen und lauten Wettbewerb zu erlangen oder zu vergeben. Darüber hinaus ist es untersagt, Vereinbarungen zu schließen oder Verhaltensweisen abzustimmen, die eine Verhinderung oder Beschränkung von Wettbewerb bezwecken oder bewirken.

## ANTI-KORRUPTION

zeb ist sich der schweren Schäden bewusst, die durch Wirtschaftskriminalität und Korruption entstehen. Daher wendet sich zeb aktiv gegen alle Formen von Wirtschaftskriminalität und toleriert keine Form der Korruption, sei es Bestechung, Bestechlichkeit oder sonstige Vorteils-gewährung.

## SCHUTZ DER REPUTATION

Unternehmensrelevante Stellungnahmen aller Mitarbeiter des zeb gegenüber der Öffentlichkeit müssen mit den Interessen und Zielen des Unternehmens übereinstimmen. zeb befürwortet die Teilnahme von Mitarbeitern an Veranstaltungen, auch als Referenten. Die Teilnahme an externen Veranstaltungen mit Redebeiträgen sowie die Inhalte der Vorträge sind – insbesondere wenn es sich um unternehmensrelevante Stellungnahmen handelt – im Vorfeld mit den zuständigen Führungskräften sowie ggf. mit dem zentralen Bereich Unternehmenskommunikation von zeb abzustimmen.

## DATENSCHUTZ UND VERSCHWIEGENHEIT

zeb hält unmittelbar geltendes Datenschutzrecht ein. Daher werden von zeb die personenbezogenen Daten von Mitarbeitern, Kunden und

Geschäftspartnern geschützt. Personenbezogene Daten werden von zeb nur soweit rechtlich erforderlich und im Einverständnis des Betroffenen oder auf gesetzlicher Grundlage erhoben, gespeichert, verarbeitet oder genutzt. Die unbefugte Weitergabe von Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen oder technischem Know-how von zeb oder Dritten ist nicht erlaubt. Besonderen Schutz genießen projekt- und kundenbezogene Informationen, die auf unseren Kundenprojekten genutzt oder erarbeitet werden. Richtlinien zur IT-Sicherheit auf Kundenprojekten, die klare Rollen und Aufgaben sowie die explizite Abstimmung mit dem Kunden beinhalten, geben hier verbindliche Vorgaben.

## INSIDERHANDEL

Es ist den Mitarbeitern von zeb untersagt, auf der Basis von Insiderinformationen Wertpapiere oder andere handelbare Finanzinstrumente zu erwerben oder zu veräußern oder dies zu versuchen. Ebenso dürfen Insiderinformationen nicht an Dritte weitergegeben werden, damit diese entsprechend handeln. Das Verbot von Insidergeschäften bleibt bestehen bis die Insiderinformation veröffentlicht wurde oder nicht mehr relevant ist.

## ANFORDERUNGEN AN DIENSTLEISTER

zeb stellt ebenso hohe Anforderungen an ein verantwortungsbewusstes und regelkonformes Verhalten seiner Dienstleister wie an sich selbst. zeb verpflichtet daher seine Dienstleister bei der Auswahl auf den vorliegenden Code of Conduct und prüft im Rahmen der laufenden Geschäftsbeziehung regelmäßig – soweit angemessen und möglich – seine Einhaltung.

## ZUSAMMENARBEIT MIT BEHÖRDEN

zeb sucht eine von Ehrlichkeit und Transparenz geprägte Zusammenarbeit mit allen zuständigen Behörden der Finanzdienstleistungsbranche sowie den Einrichtungen der Aufsicht und des Gesetzgebers. zeb legt Wert auf die Einhaltung der rechtlich vorgesehenen Verfahren bei Ermittlungen und anderen behördlichen Aktivitäten.

# PERSPEKTIVE MITARBEITER

Die Mitarbeiter des zeb sind der alles entscheidende Faktor für die Erfüllung unseres Leistungsversprechens

Wir sind überzeugt, dass Qualität in Anspruch, Leistung und Verhalten für den Kunden jederzeit nachvollziehbar und spürbar sein muss, da sonst keine Wahl für zeb erfolgt. zeb verfügt über ein Mitarbeiterportfolio, das das Leistungsangebot und den Beratungsanspruch dem Kunden gegenüber glaubhaft und erfolgreich erfüllt.

## VERHALTEN GEGENÜBER MITARBEITERN

Offenheit, Toleranz und Wertschätzung sind fester Bestandteil der Unternehmenskultur von zeb. zeb duldet keine nicht auf sachlichen oder objektiven Gründen beruhende unterschiedliche Behandlung wegen des Geschlechts, der Rasse, einer Behinderung, der Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Identität.

Ebenso wenig toleriert zeb eine Belästigung von Mitarbeitern und jegliche Form von Mobbing. Betroffene haben ein Recht, von ihren Führungskräften dazu angehört und ernst genommen zu werden. Für neutrale und vertrauliche Gespräche stehen zeb-intern Ansprechpartner im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) zur Verfügung.

## ANTIDISKRIMINIERUNG

zeb erwartet, dass alle Mitarbeiter mit Kunden und Geschäftspartnern fair umgehen und deren Rechte sowie deren Privatsphäre respektieren. Eine nicht auf sachlichen und objektiven Gründen beruhende unterschiedliche Behandlung wegen des Geschlechts, der Rasse, einer Behinderung, der Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Identität wird von zeb nicht toleriert.

zeb dokumentiert diese Haltung durch die aktive Unterstützung der „Charta der Vielfalt“ – eine Initiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen und Gesellschaft.

## ARBEITSBEDINGUNGEN

Sicherheit und Gesundheit aller Mitarbeiter hat oberste Priorität. zeb bietet seinen Mitarbeitern an allen Standorten einen modernen Arbeitsplatz, der den gültigen Arbeitssicherheitsstandards entspricht und schafft damit die Basis für produktives Arbeiten.

## ENTWICKLUNGSMÖGLICHKEITEN UND WEITERBILDUNG

Exzellente Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind ein entscheidender Erfolgsfaktor für unsere Kultur und unsere weitere Entwicklung. Hierzu bietet zeb allen Beschäftigten attraktive, die Persönlichkeitsentwicklung unterstützende berufliche Perspektiven und fördert konsequent Talente und sichert damit die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens.

## FAMILIE UND BERUF

Der Einklang von Beruf und Familie ist dem zeb als international tätiges Beratungshaus von besonderer Bedeutung. zeb lebt eine familienfreundliche Unternehmenskultur, die den besonderen Bedürfnissen von Familien Rechnung trägt.

zeb unterstützt in familiären Notsituationen oder bei geplanten Auszeiten mit Lösungen, die den Betroffenen und seinen Angehörigen helfen, um notwendigen Freiraum und Stabilität zu geben.

## VERANTWORTLICHER UMGANG MIT BETRIEBLICHEM EIGENTUM UND VERMÖGEN

Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, mit dem Eigentum und Vermögen von zeb verantwortlich umzugehen und es vor Verlust, Beschädigungen oder Missbrauch zu schützen.

## CORPORATE VOLUNTEERING

zeb fördert das ehrenamtliche Engagement seiner Mitarbeiter („Corporate Volunteering“) im Rahmen von eigenen Initiativen oder in der Zusammenarbeit mit etablierten Hilfswerken und Institutionen.

# PERSPEKTIVE GESELLSCHAFT

Als öffentliches Unternehmen tragen wir eine große gesellschaftliche Verantwortung

zeb agiert als verantwortungsbewusster Unternehmensbürger und engagiert sich für sein Umfeld. In diesen Bereich gehört auch das gesellschaftliche Engagement außerhalb des Geschäftsbetriebes. Das heißt für uns mehr als finanzielle Unterstützung – wir bringen unsere konkreten Erfahrungen und Kenntnisse in ganz unterschiedliche Projekte ein.

## INTERESSENKONFLIKTE

Um Interessenkonflikte oder Nachteile für zeb zu vermeiden, sind private und geschäftliche Interessen strikt zu trennen. Alle geschäftlichen Entscheidungen sind am Interesse von zeb auszurichten. Ein Konflikt von privaten Interessen mit den Interessen von zeb ist unbedingt zu vermeiden.

Das umfasst die Offenlegung und Abstimmung von unternehmensrelevanten, gesellschaftlichen oder beruflichen Engagements gegenüber bzw. mit dem zeb, sei es in Form von Kapitalbeteiligungen, der Besetzung von Aufsichtsämtern oder politischen Funktionen.

## SPENDEN UND SPONSORING

Spenden und Sponsoring-Maßnahmen können nur gegenüber gemeinnützigen Organisationen, Vereinigungen oder Projekten und deren Trägern erfolgen. Empfänger und Verwendung müssen dokumentiert sowie in geeigneter Weise transparent gemacht werden. Beim Sponsoring müssen Leistung und Gegenleistung in einem angemessenen Verhältnis stehen.

## MITGLIEDSCHAFTEN UND KINDERFÖRDERUNG MIT FOKUS BILDUNG

zeb fördert hier insbesondere die Entwicklung benachteiligter Kinder und stellt das Thema Bildung in den Fokus.

Zum Engagement des zeb zählen sowohl die Kultur-, Bildungs- und Sportförderung sowie ausgesuchte Spenden mit gemeinnützigem Hintergrund (Kinder, Jugendliche, Menschen mit Behinderung, Integrationsprojekte sowie Umwelt- oder Klimaschutz).

## VERURTEILUNG VON KINDERARBEIT

zeb verurteilt jegliche Form von Zwangs- oder Kinderarbeit, auch bei seinen Kunden und Geschäftspartnern.

# PERSPEKTIVE UMWELT

Der Schutz von Gesundheit und Umwelt ist integraler Bestandteil unserer gesellschaftlichen Verantwortung

Unsere Geschäftstätigkeit im Beratungsgeschäft beansprucht Energie und natürliche Ressourcen. Wir haben uns zum Ziel gesetzt, die negativen Auswirkungen zu minimieren. Mit verschiedenen Maßnahmen – vom sparsamen und ökologisch sinnvollen Umgang mit Energie, Wasser und Papier über grüne IT und den Einsatz erneuerbarer Energien – wo möglich – bis zum Ersatz von Dienstreisen durch Audio- und Videokonferenzen – verbessern wir kontinuierlich unsere Ökoeffizienz.

## GESCHÄFTSREISEN

Unser Geschäftsmodell verlangt viele nationale und internationale Reisetätigkeiten unserer Mitarbeiter zu unseren Kunden vor Ort. Die Mitarbeiter sind – konkret auf Basis der Reisekosten-Richtlinie – gehalten, diese Reisen möglichst umweltverträglich zu planen und durchzuführen. Beispiele sind die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel anstelle eigener Pkw oder die Nutzung von Bahnreisen anstelle von Flugreisen.

Zur Vermeidung von Geschäftsreisen wird jeweils der Einsatz von Collaborations-Werkzeugen und Videokonferenzen als Alternative geprüft.

## UMWELTVERTRÄGLICHER UND NACHHALTIGER EINKAUF

zeb bekennt sich im Rahmen einer nachhaltigen Entwicklung zu nationalen und internationalen Standards zur Nachhaltigkeit. So erfolgt auf breiter Basis eine Unterstützung des „UN Global Compact“.

## OPTIMIERUNG DER ENERGIEBILANZ

Jeder Mitarbeiter des zeb ist angehalten, die Klimabilanz durch sein eigenes Verhalten in der täglichen Arbeit zu verbessern. zeb führt regelmäßig einen externen Energieaudit durch, dessen Vorschläge zur Verbesserung der Energiebilanz zeitnah kommuniziert und aktiv umgesetzt werden.

# UMSETZUNG DES CODE OF CONDUCT

---

Mit Datum der Unterzeichnung tritt der Code of Conduct in Kraft.

Die Geschäftsführung und alle Führungskräfte des zeb stellen sicher, dass ihre Mitarbeiter den Inhalt des Code of Conduct verstanden haben und befolgen.

Der Code of Conduct wird durch die Geschäftsführung, die Führungskräfte und die Mitarbeiter des zeb laufend überprüft.

Münster, den 18. September 2015



Andreas Schick  
Director

# CODE OF CONDUCT

---

## KONTAKT

Compliance Office  
E-Mail [CSR@zeb.de](mailto:CSR@zeb.de)



zeb  
Hammer Straße 165  
48153 Münster  
Phone +49.251.97128.0  
[www.zeb.de](http://www.zeb.de)

