

**Ethikkodex, Stand: Oktober 2021****Inhalt**

|                                                                  |   |
|------------------------------------------------------------------|---|
| 1) Zweck des Ethikkodex .....                                    | 2 |
| 2) Identität.....                                                | 2 |
| 1. Mission .....                                                 | 2 |
| 2. Vision .....                                                  | 2 |
| 3) Verpflichtung des Unternehmens .....                          | 3 |
| 1. Verpflichtung gegenüber Mitarbeitenden und Stakeholdern ..... | 3 |
| 2. Verpflichtung gegenüber der Umwelt .....                      | 4 |
| 4) Verpflichtung der Mitarbeitenden .....                        | 4 |
| 1. Verpflichtung gegenüber EVERGREEN .....                       | 4 |
| 2. Nichtdiskriminierung .....                                    | 5 |
| 3. Würde am Arbeitsplatz .....                                   | 5 |
| 4. Meldepflicht (Whistleblower) .....                            | 5 |
| 4.5 Disziplinarmaßnahmen und mögliche Gerichtsverfahren .....    | 5 |
| 4.4 Vertrauenspersonen.....                                      | 6 |

## 1) Zweck des Ethikkodex

Mit diesem Ethikkodex (nachfolgend „Kodex“) möchten wir die wichtigsten Ethikgrundsätze und damit verbundenen Verhaltensregeln festhalten und veröffentlichen, an die wir uns als Unternehmen bei der Ausübung unserer Tätigkeit und in den Beziehungen mit allen Stakeholdern halten.

Das Befolgen des Kodex gilt ausnahmslos für alle Angestellten in allen Positionen und allen Aufgabenbereichen, die bei EVERGREEN beschäftigt sind, sowie für alle anderen Personen oder Firmen, die auf irgendeine Weise im Namen und im Auftrag der Evergreen GmbH tätig sind, gleichermaßen und ohne Ausnahmen.

Dieser Kodex tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft. Neue Angestellte bestätigen den Kodex bei Beginn ihres Arbeitsvertrages. Weiterhin müssen alle Mitarbeitenden ihre Kenntnisnahme des Kodex jährlich bestätigen. Werden Änderungen am Kodex vorgenommen, so werden alle Mitarbeitenden umgehend darüber informiert.

## 2) Identität

Anders als bei Einhörnern (Unicorn-Startups), bei denen rasantes Wachstum und Profit im Fokus stehen, legen wir als Zebras Wert auf nachhaltiges Wachstum und ökologische und soziale Werte und Profitabilität im Einklang mit Umwelt und Gesellschaft.

### 1. Mission

*Einfache Finanzplanung und gerechte Geldanlage für alle.*

Einfach bedeutet dabei digital, intuitiv, flexibel, schnell, stressfrei, barrierefrei, unterstützend, generationsübergreifend und ohne Vorwissen anwendbar. Gerecht bedeutet gebührenfrei, ökonomisch nachhaltig, transparent, fair, sozial verantwortlich, ökologisch nachhaltig und für alle zugänglich.

### 2. Vision

*Unsere Vision ist es, auf lange Sicht den Status Quo der Finanzindustrie zu ändern und institutionelle Produkte für Privatpersonen zugänglich zu machen.*

Das Wohl der Menschen soll dabei an erste Stelle stehen und Geld als Hebel für positiven Wandel genutzt werden. Es wird dabei höchsten Wert auf Transparenz und Aufklärung gelegt.

### 3) Verpflichtung des Unternehmens

EVERGREEN verpflichtet sich als Arbeitgeber, ein positives Arbeitsumfeld zu schaffen und alle Mitarbeitenden zu ermutigen, in einer Kultur der gegenseitigen Unterstützung und Kooperation zusammenzuarbeiten.

#### 1. Verpflichtung gegenüber Mitarbeitenden und Stakeholdern

1. Gesellschaftliche Verantwortung zeigen und zum Wohle der Menschen handeln und den Einfluss auf alle Personen, sowie der Gemeinde, messen und anpassen, um einen Mehrwert zu schaffen.
2. Menschenrechte einhalten und fördern und alle Formen von Zwangs- und Kinderarbeit ablehnen.
3. Förderung einer ausgewogenen Verteilung von Nationalitäten, Geschlecht und Alter bei der Auswahl neuer Mitarbeitender, wobei der Schwerpunkt auf persönlichen und beruflichen Qualifikationen und Erfahrungen liegt.
4. Chancengleichheit und gleichgerechter Lohn unabhängig von Geschlecht, Nationalität, Religion, Aussehen, Alter oder ethnischer Zugehörigkeit, wobei Unterschiede zwischen Einzelpersonen im Unternehmen respektiert und gewürdigt werden (Ablehnung von Gender Pay Gap).
5. Einhaltung hoher Standards der Berufsethik und allgemeinen Lebensqualität und Bestreben, so zu handeln, dass ein gesunder Geist erhalten bleibt, indem durch Vertrauen, flexible Arbeitszeiteinteilung und flexible Arbeitsplatzwahl eine ausgewogene work-life Balance gegeben werden kann.
6. Sichere und gesunde Arbeitsbedingungen unter Berücksichtigung des Arbeitsschutzgesetzes, sowie präventive Maßnahmen, um arbeitsbedingte Krankheiten und Unfälle zu verhindern.
7. Förderung von Spaß an der Arbeit und einem angenehmen Arbeitsklima durch Vertrauen, Menschlichkeit, einem freundlichen und respektvollen Umgangston, kollegialen und respektvollem Verhalten, sowie die Möglichkeiten für Veranstaltungen innerhalb und außerhalb der Arbeitszeit zur Stärkung des Teamgeistes.
8. Vorbildliches Leben und Einbringen der Unternehmenswerte im Arbeitsalltag.
9. Eine Politik der offenen Tür und flache Hierarchien zur fairen Behandlung aller Mitarbeitenden, unabhängig von Aufgabenbereich und Position.
10. Förderung von Weiterbildung und beruflicher Weiterentwicklung aller Mitarbeitenden.
11. Transparente und ehrliche Kommunikation gegenüber allen Angestellten und allen Stakeholdern.
12. Innovation, sowie konstante Modernisierung und Optimierung aller Prozesse.
13. Ethisches Marketing, welches Informationen wahrheitsgemäß, vollständig und mit Rücksicht auf die Interessengruppen darstellt, ohne zu übertreiben, zu verschleiern oder Konkurrenten zu untergraben.

## 2. Verpflichtung gegenüber der Umwelt

Im täglichen Handeln werden die Unternehmensauswirkungen auf die Umwelt in die Management-Entscheidungen mit einbezogen. Dazu gehören u.a. die Förderung des Schutzes der natürlichen Ressourcen, effiziente Nutzung von Energie sowie Messung und Förderung der Umweltverträglichkeit der Tätigkeiten und Produkte. Dienstleister und Produkte werden nach Auswahlkriterien selektiert, welche jederzeit für alle Mitarbeitenden abrufbar sind.

Im Rahmen der freiwilligen Verpflichtung zur Klimaneutralität (NET ZERO) ab dem 01. August 2021, verpflichtet sich EVERGREEN, seine CO2 Emissionen als Unternehmen zu verringern und zu kompensieren. Die schriftliche Veröffentlichung dieser Verpflichtung beinhaltet alle relevanten Details zur genauen Definition, der Vorgehensweise, den CO2 Bereichen (Scopes), den Messwerten und dem ausgewählten Kompensationspartner. Die Verpflichtung EVERGREENs zur Klimaneutralität entwickelte sich im Rahmen des "Race to Zero", einer internationalen Initiative des United Nations Framework Convention on Climate Change (UNFCCC), unter dem Schirm von B Lab (B Corporation).

## 4) Verpflichtung der Mitarbeitenden

Von allen Mitarbeitenden wird erwartet, dass sie sich den Zielen von EVERGREEN verpflichten, sowie unparteiisch und ehrlich handeln. Von ihnen wird erwartet, dass sie ihre beruflichen Aufgaben in gutem Glauben, mit Sorgfalt und Kompetenz ausführen.

### 1. Verpflichtung gegenüber EVERGREEN

1. Es sind die geltenden Gesetze, externen und internen Regeln und Vorschriften, Verfahren, Richtlinien und Regeln des Unternehmens zu befolgen (umfasst Ethikkodex, Organisationshandbuch, Datenschutzbestimmung, Arbeitsvertrag)
2. Es gilt, das Berufsgeheimnis zu bewahren und die unbefugte Weitergabe von Informationen, die sie im Rahmen der beruflichen Tätigkeit erhalten haben, zu unterlassen.
3. Die Regeln für autorisierte Unterschriften werden einhalten.
4. Den Stakeholdern werden ausschließlich Informationen zur Verfügung gestellt, die wahrhaftig, genau, vollständig, objektiv und verständlich sind.
5. Den Ruf von EVERGREEN wird bei allem, was innerhalb und außerhalb der Arbeit getan und gesagt wird, geschützt und die Arbeit professionell mit den erforderlichen Standards für Ehrlichkeit, Ethik und Integrität ausgeführt.
6. Beim Umgang mit sozialen Medien wird mit Vorsicht und Sorgfalt vorgegangen, ein gesundes Urteilsvermögen und gesunden Menschenverstand angewandt und sich gemäß den Grundwerten des Unternehmens verhalten. Es ist zu vermeiden, ohne vorherige Absprache im Namen des Unternehmens auf persönlichen Social-Media-Konten im Namen von EVERGREEN zu sprechen.

## **2. Nichtdiskriminierung**

EVERGREEN lehnt jegliche Art der Diskriminierung ab, fördert Gleichbehandlung aller Angestellten und möchte sicherstellen, dass jeder mit Respekt behandelt wird, gleiche Chancen erhält und sich geschätzt fühlt. Angestellte dürfen nicht ungerechtfertigt unter anderem aufgrund von Geschlecht, Nationalität, Religion, Aussehen, Alter, ethnischer Zugehörigkeit, Gesundheit, politischer Aktivität oder anderen vergleichbaren persönlichen Umständen diskriminiert werden.

## **3. Würde am Arbeitsplatz**

Alle Formen von Belästigung, einschließlich psychischer oder sexueller Belästigung, sexueller Erpressung, Mobbing und Hänkeln, sind inakzeptabel und strengstens verboten. Wenn ein solches Verhalten beobachtet wird und ein Mitarbeitender verhindert oder dazu beiträgt, dass sich die Opfer nicht melden, oder sie diskreditiert haben, verstoßen diese Mitarbeitenden gegen ihre beruflichen Pflichten.

Wenn ein solches Verhalten, welches irgendeine Form von Belästigung darstellt, beobachtet wird, ist EVERGREEN verpflichtet, der betroffenen Person seine Unterstützung anzubieten.

## **4. Meldepflicht (Whistleblower)**

Wenn ein Mitarbeitender Kenntnis von illegalen Aktivitäten, schwerwiegendem Fehlverhalten und / oder einem möglichen Verstoß gegen diesen Kodex, gegen die Richtlinien oder die festgelegten Regeln und Vorschriften des Unternehmens erlangt, besteht die Pflicht, dies seine:r direkten Vorgesetzten unverzüglich zu melden.

Mitarbeitende, die einen Verstoß gegen berufliche Pflichten melden, werden unterstützt und es werden unverzüglich Maßnahmen ergriffen, wenn ein Verstoß aufgedeckt wird. EVERGREEN sorgt dafür, dass die Situation vertraulich behandelt wird und die meldende Person nicht für ihre Meldung bestraft wird, weder diskriminierend noch disziplinarisch. Jegliche Form von Vergeltung diesbezüglich ist verboten.

### **4.5 Disziplinarmaßnahmen und mögliche Gerichtsverfahren**

Alle Mitarbeitenden, die wissentlich oder fahrlässig gegen die in diesem Kodex enthaltenen Verpflichtungen verstoßen oder diese verletzen, können je nach Schwere des Verstoßes Disziplinarmaßnahmen unterliegen - von Verweisen und Verwarnungen bis hin zur Entlassung. Solche Maßnahmen hindern EVERGREEN nicht daran, ein vom Unternehmen als angemessen erachtetes Gerichtsverfahren einzuleiten.

Jegliches rechtlich relevante Fehlverhalten, insbesondere Gewalt, sexuelle Belästigung, Diebstahl und Betrug, wird vom Empfänger des Berichts, ohne zu zögern, den zuständigen Behörden zur Kenntnis gebracht.

#### 4.4 Vertrauenspersonen

Um einen Vorfall zu melden, können sich die Angestellten an folgende Vertrauenspersonen im Unternehmen wenden: Marcus Kühne ([mk@evergreen.de](mailto:mk@evergreen.de)), Julia Geithner ([jg@evergreen.de](mailto:jg@evergreen.de))