

Verhaltenskodex

der Anwaltskanzlei Pfefferle Helberg & Partner

und

der Steuerberatungsgesellschaft Pfefferle Ludwig Steuerberatungsgesellschaft mbH & Co.
KG

Die vorgenannten Gesellschaften stellen an sich den Anspruch, moderne und zukunftsfähige Unternehmen zu sein.

Sie fühlen sich nicht nur zur ausgezeichneten Leistungserbringung gegenüber ihren Klienten verpflichtet, sondern auch den Grundwerten der Gesellschaft und der Beachtung ethischer Grundsätze.

Der nachstehende Verhaltenskodex richtet sich an alle Mitarbeiter und die Geschäftsleitung. Es wird von jedem Einzelnen die konsequente Einhaltung dieses Verhaltenskodex, etwaiger weiterer interner Richtlinien und aller Gesetze und Vorschriften erwartet.

Nur durch die Einhaltung der nachstehenden, fachspezifischen Themen schaffen wir die Grundlage für eine erfolgreiche Zukunft in unserem Unternehmen:

1. Datenschutz

Der Datenschutz ist der Schutz des einzelnen auf Privatsphäre wie auch auf informationelle Selbstbestimmung. Er umfasst das Recht jeder Person, die Weitergabe und Nutzung ihrer personenbezogenen Daten wie Name, Anschrift, Email-Adresse, Telefonnummer, finanzielle Verhältnisse etc. selbst zu bestimmen. Die Einhaltung des Datenschutzes ist notwendig, um eine Verletzung der grundlegenden persönlichen Rechte zu verhindern.



Die Gesellschaften räumen dem Datenschutz eine hohe Priorität ein. Daher verarbeiten, d. h. erfassen, speichern, ändern und übertragen wir die personenbezogenen Informationen nur dann, wenn die vollumfängliche Einhaltung des geltenden Rechts vorab sichergestellt worden ist. Die Datennutzung muss für die betroffenen Personen transparent sein. Auch muss das Recht der betroffenen Personen gewährleistet sein, über die Nutzung personenbezogener Daten unterrichtet zu werden und eine erforderliche Korrektur der Daten verlangen zu können.

Gleiches gilt für das Recht der betroffenen Personen, der Nutzung ihrer Daten zu widersprechen bzw. die Löschung oder Sperrung personenbezogener Daten zu verlangen.

Sie dürfen personenbezogene Daten, die ihnen bekanntgegeben wurden oder auf die Sie im Rahmen ihrer Arbeit für die Gesellschaften Zugriff haben, nur bei Vorliegen einer rechtlichen Grundlage, wozu auch die Erforderlichkeit der Speicherung oder Nutzung für die Zweckbestimmung eines Mandatsverhältnisses zählen kann oder mit Zustimmung der betroffenen Person verarbeiten oder nutzen.

Dies gilt auch, wenn personenbezogene Daten zwischen unseren Gesellschaften der Unternehmensgruppe ausgetauscht werden.

Welche konkreten Maßstäbe und Anforderungen das geltende Recht für die Nutzung personenbezogener Daten in ihrem Schutzbereich aufstellt, können Sie bei unserem Datenschutzbeauftragten erfragen. Gerne steht Ihnen hierfür auch einer der Compliance-Officers zur Verfügung.

2. Schutz geistigen Eigentums Dritter

Die unbefugte Nutzung der geistigen Eigentumsrechte Dritter ist verboten und wird von den Gesellschaften nicht toleriert.



Insbesondere untersagen wir die Vervielfältigung, Weitergabe, Lizenzierung oder Darstellung von urheberrechtlich geschützten Werken ohne die vorherige Erlaubnis des Urheberrechtinhabers. Wir respektieren auch, dass Dritte ihre Namen, Logos und andere Unternehmenskennzeichen geschützt haben. Sie müssen sich vergewissern, dass eine Vereinbarung mit dem Rechteinhaber vorliegt, wenn Sie dessen geistiges Eigentum nutzen. Wir setzen im Übrigen auch keine nicht lizenzierte Software in unseren Gesellschaften ein.

Bei Unsicherheiten setzen Sie sich mit dem zuständigen Partner einer der Gesellschaften, einem der Compliance-Officers oder einem Mitglied der Geschäftsleitung in Verbindung.

3. Umgang mit den Medien

Als regional agierende Gesellschaften hängt unser guter Ruf maßgeblich auch von der Darstellung und Wirkung nach außen, insbesondere auch von dem Umgang mit den Medien ab.

Für unser Bild in der Öffentlichkeit ist es damit unverzichtbar, nach außen einheitlich aufzutreten und gegenüber den Medien nur wahrheitsgemäße Angaben zu machen.

Alle Anfragen von Medien müssen daher zunächst an den für das Marketing zuständigen Partner der Gesellschaften, dies ist zur Zeit in Heilbronn Herr Rechtsanwalt Dr. Martin Schlaich und in Dresden Herr Rechtsanwalt Dr. Christian Zwade, weitergegeben werden.

Es ist ihnen nicht gestattet, ohne die vorherige Zustimmung durch diese schriftliche oder mündliche Aussagen im Namen oder über unsere Gesellschaften gegenüber Medienvertretern zu tätigen.



Auch Veröffentlichungen, Vorträge und Interviews, die einen Bezug zu unseren Gesellschaften aufweisen, sollten vorher mit den Marketingbeauftragten abgesprochen werden, um ein einheitliches Bild in der Öffentlichkeit zu wahren.

4. Verhalten am Arbeitsplatz und im geschäftlichen Umfeld

Alle Mitarbeiter, Klienten, Lieferanten unserer Gesellschaften und Dritte haben das Recht auf eine faire, respektvolle, höfliche und unterschiedslose Behandlung. Wir fühlen uns diesem Grundsatz verpflichtet und wollen dieses ureigene Menschenrecht auch in unserem Unternehmen gewährleisten.

Die Gesellschaften betrachten die Grundsätze der Chancengleichheit am Arbeitsplatz. Personalentscheidungen basieren ausschließlich auf Qualifikation, Erfahrung und anderen objektiv arbeitsbezogenen Kriterien. Die Gesellschaften diskriminieren niemanden aufgrund von Geschlecht, Rasse, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexueller Orientierung.

Es wird keine Form der Belästigung oder sonstige Benachteiligung aufgrund der vorgenannten Kriterien geduldet.

Falls Sie sich belästigt oder in sonstiger unzulässiger Weise benachteiligt fühlen, so wenden Sie sich an ihren vorgesetzten Partner, einen der Compliance-Officers oder an einen der Vertrauensleute. Es obliegt den Gesellschaften, alle angemessenen Vorkehrungen zur Verhinderung aller Art von Belästigungen und Benachteiligungen zu treffen und auch sofortige Maßnahmen zu ergreifen, wenn Sie über eine unzulässige Belästigung oder Benachteiligung in Kenntnis gesetzt wird. Die Gesellschaften behalten sich das Recht vor, disziplinarisch gegen Mitarbeiter vor zu gehen, die andere Mitarbeiter, Klienten, Lieferanten der Gesellschaften oder sonstige Dritte in unzulässiger Weise behandeln. Die disziplinarischen Maßnahmen können



auch im Ausspruch einer fristlosen Kündigung bestehen.

5. Umgang mit Eigentum und Rechten der Gesellschaften

Moderne Kommunikationsmittel wie Internet, Intranet und Email sind wesentliche Hilfsmittel bei unserer täglichen Arbeit.

Die unangemessene Nutzung der vorgenannten Medien als auch unserer Computersysteme ist nicht gestattet. Eine unangemessene Nutzung ist insbesondere der unbefugte Zugriff auf das Emailkonto eines anderen Nutzers, die unbefugte Übermittlung von geheimen oder vertraulichen Informationen, der Versand von anstößigen Materialien oder Nachrichten, die Übertragung von Materialien, die die Urheberrechte von Dritten verletzen und andere rechtswidrige oder unethische Aktivitäten.

Bitte stellen Sie alle sicher, dass die internen Vorschriften über den Umgang mit Kommunikations- und Informationstechnologie befolgt werden.

Bei Fragen wenden Sie sich direkt an den Datenschutzbeauftragten.

Daneben ist die Tätigkeit der Gesellschaften auch in einem hohen Maße von der Funktionsfähigkeit unserer Computersysteme abhängig. Es müssen daher alle entsprechenden Sicherheitsrichtlinien befolgt werden, damit unser Netzwerk und die dafür erforderliche Hardware tagtäglich funktionieren.

Soweit Ihnen die Gesellschaften Geräte und Betriebsmittel zur Verfügung stellen, tragen Sie für eine effiziente Erfüllung Ihrer Aufgaben Sorge. Die Partner verlassen sich darauf, dass Sie verantwortungsvoll und nicht verschwenderisch mit den Ihnen überlassenen Ressourcen umgehen.

Damit die Gesellschaften auch ihren Verpflichtungen zur Aufbewahrung nachkommen kann, müssen Sie die Dokumente und Unterlagen in ihrem Zuständigkeitsbereich ordnungsgemäß wie auch sorgfältig verwahren. Sie sind für die Vollständigkeit der Dokumentation verantwortlich und müssen



Kenntnis über Datenspeicherung und Datenabruf haben.

Bevor aufbewahrungspflichtige Dokumente und Unterlagen nach Ablauf der Aufbewahrungsfrist endgültig vernichtet werden, erkundigen Sie sich bei Ihrem vorgesetzten Partner, ob diese auch endgültig nicht mehr benötigt werden. Die Vernichtung oder Abänderung von Dokumenten und Unterlagen kann Ermittlungen, Steuerprüfungen, wie auch die Durchführung von Gerichtsverfahren wesentlich erschweren oder behindern und den Gesellschaften dadurch Schaden zuführen.

6. Vertrauliche Informationen

Die Gesellschaften vertrauen Ihnen anlässlich der Ausübung Ihrer Tätigkeit und Aufgaben jeden Tag neue Informationen an. Unsere Gesellschaften leben von vertraulichen Informationen, diese sind zu schützen und geheim zu halten.

Vertrauliche Informationen dürfen weder während noch nach Beendigung Ihres Arbeitsverhältnisse mit einer der Gesellschaften an andere Personen innerhalb oder außerhalb der Gesellschaften weitergegeben werden; hierzu zählen auch Kollegen oder Familienangehörige. Vertrauliche Informationen dürfen auch nicht an öffentlichen Orten, persönlich oder an einem Mobiltelefon besprochen werden, da eine Unterhaltung mitgehört werden kann. Bewahren Sie vertrauliche Informationen und Dokumente so auf, dass die Einsichtnahme durch Unbefugte ausgeschlossen ist. Versenden Sie vertrauliche Informationen nur über geeignete Kommunikationsmittel, welche die Vertraulichkeit auch garantieren.

7. Geschenke und Zuwendungen

Die Gesellschaften stellen an sich den Anspruch, Transparenz im Umgang mit ihren Klienten, Lieferanten und Behörden zu gewährleisten.



Geschäftsentscheidungen und Verträge sollen ausschließlich aufgrund von nachvollziehbaren, leistungs- und qualitätsbezogenen Kriterien zustande kommen, so dass das Anbieten von Geschenken beliebiger Art an Personen oder Unternehmen, mit denen die Gesellschaft eine Geschäftsbeziehung unterhält oder aufzubauen wünscht, grundsätzlich verboten ist. Ebenso ist das Annahmen oder das Einfordern von Geschenken beliebiger Art grundsätzlich verboten.

Das Anbieten oder das Annehmen von Geschenken und anderen Vorteilen ist nur erlaubt, wenn dadurch keine geltenden Gesetze verletzt werden und diese allgemein und ethisch vertretbar den ortsüblichen Geschäftsgepflogenheiten, z.B. kleine Geschenke von geringem Wert, die der Empfänger nicht verheimlichen muss und durch welche er nicht in eine verpflichtende Abhängigkeit gerät, darstellen oder beispielsweise Essenseinladungen, die aufgrund regelmäßiger sozialer Beziehungen zwischen Geschäftspartnern erwartet werden.

Wenn Sie im Einzelfall nicht wissen, ob Ihr Verhalten zulässig ist oder wenn Ihnen Vorteile angeboten werden, die über einen geringen Wert hinausgehen, so nehmen Sie Rücksprache mit Ihrem vorgesetzten Partner oder einem der Compliance-Officers.

8. Interessenskonflikte und Nebentätigkeiten

Interessenskonflikte können bei einem Mitarbeiter Zweifel verursachen, an der Qualität der getroffenen geschäftlichen Entscheidung und der Integrität der Personen, die solche Entscheidungen treffen. Sie sind im Anschein jederzeit zu vermeiden. Wenn eine Konfliktvermeidung nicht möglich ist, so muss aktiv und offen damit umgegangen werden. Bei möglichen Konfliktfällen sind sie aufgefordert, sich aktiv an ihren vorgesetzten Partner zu wenden, um die weitere Vorgehensweise abzustimmen.



Dies gilt insbesondere bei der Aufnahme einer Nebentätigkeit, wenn diese dazu geeignet ist, mit einer der Gesellschaften in Wettbewerb zu treten oder auf einem Gebiet, auf dem eine der Gesellschaften ihrerseits aktiv tätig ist.

Ebenso kann ein Interessenkonflikt auftreten bei der Wahrnehmung von politischen Aktivitäten.

Das Engagement und die Unterstützung für eine politische Partei oder sonstige Organisation im Rahmen einer politischen Veranstaltung ist auf dem Betriebsgelände oder in den Geschäftsräumen einer der Gesellschaften untersagt. Es steht Ihnen aber selbstverständlich frei, sich privat politisch zu engagieren, soweit Sie hier nicht erkennbar als Mitarbeiter oder Vertreter einer der Gesellschaften auftreten. Wenn durch Ihr politisches Engagement die Interessen einer der Gesellschaften berührt werden, so holen Sie die vorherige Zustimmung der Gesellschaft ein.

9. Umsetzung des Verhaltenskodex

Der vorgenannte Verhaltenskodex kann selbstverständlich nicht jede einzelne Situation umfassen und hierfür eine ausführliche Verhaltensanleitung liefern. Weitere Hilfestellung bieten Ihnen die Compliance-Officers.

Wenn Sie Hinweise auf eine Verhaltensweise erlangen, die gegen die in diesem Verhaltenskodex, in den Gesetzen oder Verordnungen enthaltenen Regeln begründet liegt, so sollten Sie sich an Ihren vorgesetzten Partner, einen der Vertrauensleute oder einen der Compliance-Officers wenden und diesen informieren.

Die Gesellschaften stellen sicher, dass die Identität eines mitwirkenden Mitarbeiters vertraulich behandelt wird. Angezeigte Verstöße werden



zunächst ausschließlich von den Compliance-Officers bearbeitet.

Diese werden die Vorwürfe prüfen und gegebenenfalls weitere Ermittlungen durchführen. Wenn sich ein Verdacht erhärtet, informieren diese die Partner. Im weiteren Verlauf der Ermittlungen kann es erforderlich werden, die Identität eines mitwirkenden Mitarbeiters gegenüber Personen, die an den weiteren Ermittlungen beteiligt sind, insbesondere auch gegen ermittelnden Behörden offenzulegen. Gleiches gilt für möglicherweise sich anschließende Gerichtsverfahren. Wenn ein mitwirkender Mitarbeiter Bedenken gegen eine solche Offenlegung hat, muss er dies bereits bei Anzeige des Verstoßes mitteilen.

Die Gesellschaften stellen sicher, dass gegen einen Mitarbeiter, der ihm bekannt gewordene Verstöße offenbart, keine Maßnahmen ergriffen werden, sofern kein Missbrauch durch den Mitarbeiter vorliegt.

Dieser Verhaltenskodex ist Bestandteil des Arbeitsverhältnisses und für den Geschäftsbetrieb der Gesellschaften unverzichtbar. Verstöße gegen verbindliche Regelungen können und werden nicht toleriert werden. Verstöße gegen den Verhaltenskodex können je nach Schwere zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen bis hin zur außerordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses führen. In Anbetracht der vorstehenden Ausführungen bitten wir Sie und fordern Sie gleichzeitig hierzu auf, verantwortlich zu handeln und diesen Verhaltenskodex zu Ihrem eigenen Nutzen und zum Vorteil der Gesellschaften zu befolgen.