



MünchenerHyp

Verhaltenskodex



Vorwort des Vorstands

Die Münchener Hypothekbank eG (nachfolgend kurz: MHB) ist ein genossenschaftlich organisiertes Kreditinstitut, das sich auf die langfristige Finanzierung von Wohn- und Gewerbeimmobilien für private und gewerbliche Kunden spezialisiert hat. Als solches fühlt sie sich einer zukunftsorientierten Entwicklung von Wirtschaft, Umwelt und Gesellschaft in besonderem Maße verpflichtet und übernimmt entsprechend Verantwortung für das eigene Handeln. Die Geschäftsstrategie ist geleitet vom Gedanken des nachhaltigen Wirtschaftens. Im Mittelpunkt steht ein risikobewusstes und langfristig ausgerichtetes Geschäftsmodell. Unser Anspruch ist es, dass wir uns verlässlich, transparent und fair gegenüber unseren Kunden, Geschäftspartnern, Mitgliedern, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verhalten. Gleiches erwarten wir auch von allen, die geschäftliche Beziehungen mit uns pflegen.

Dieser Verhaltenskodex legt als gemeinsame Leitlinie verbindliche Standards für ein gesetzeskonformes, verantwortungsvolles und ethisch orientiertes, nachhaltiges Geschäftsgebahren fest und gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einschließlich der Mitglieder des Vorstands der MHB und ihrer Tochtergesellschaften sowie für unsere externen Geschäftspartner.

Dem Verhaltenskodex liegen internationale Übereinkünfte und Leitlinien, wie die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, die Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und der Global Compact der Vereinten Nationen zugrunde.

Der Verhaltenskodex bietet keine Handlungsanweisung für jede Situation, sondern bildet einen Standard, an dem sich alle Mitarbeiterinnen, Mitarbeiter, Mitglieder, Kunden und Geschäftspartner für ein korrektes und eigenverantwortliches Verhalten orientieren sollen. Er dient der Einhaltung von Gesetzen, Vorgaben und internen Richtlinien und soll ein einheitliches Risikobewusstsein definieren, um Schaden von der Bank, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern abzuwehren.

Es ist für uns selbstverständlich, Gesetze und Vorschriften der Länder, in denen wir tätig sind, zu respektieren und zu befolgen. Verstößen wird konsequent nachgegangen und sie werden nicht toleriert. Im internen Gebrauch finden konkretisierende Anweisungen Anwendung und sind entsprechend zu beachten.

Eine gute gemeinsame Zeit wünschen Ihnen

Dr. Holger Horn
(Vorsitzender)

Ulrich Scheer

Markus Wirsén



Inhalt

Vorwort des Vorstands	2
------------------------------	----------

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	4
Gegenseitige Wertschätzung und Anti-Diskriminierungsgebot	4
Faire Arbeitsbedingungen	4
Gesundheits- und Arbeitsschutz	4
Achtung der Menschenrechte	5

Kunden und Geschäftspartner	6
Umgang mit Kunden und Geschäftspartnern	6
Auslagerung von Dienstleistungen	6

Verantwortungsvolle Unternehmensführung	7
Unternehmenskommunikation	7
Datenschutz	7
Umgang mit vertraulichen Informationen	8
Umgang mit Interessenkonflikten	8
Spenden und Sponsoring	10

Prävention Wirtschaftskriminalität	11
Geldwäscheprävention, Finanzsanktionen und Embargos	11
Korruption und Bestechung	12
Vermeidung von Kartellbildung und unlauterem Wettbewerb	12
Marktmissbrauch und Insiderhandel	13
Hinweisgeberverfahren / Whistleblowing-System	14

Umwelt	15
---------------	-----------

Einhaltung des Verhaltenskodex	16
---------------------------------------	-----------

Kontakte Compliance	16
----------------------------	-----------



Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Gegenseitige Wertschätzung und Anti-Diskriminierungsgebot

Die MHB toleriert keine Form der Diskriminierung, Belästigung, Bedrohung oder von sonstigem feindseligen oder missbräuchlichen Verhalten am Arbeitsplatz.

Mitarbeiterinnen, Mitarbeiter oder Dritte dürfen nicht aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der Hautfarbe, der ethnischen oder sozialen Herkunft, der genetischen Merkmale, der Sprache, der Religion oder der Weltanschauung, der politischen oder sonstigen Anschauung, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens, der Geburt, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung diskriminiert oder benachteiligt werden.

Ebenso wird jegliche Form verbaler, nonverbaler, körperlicher und sexueller Belästigung gegenüber Mitarbeiterinnen, Mitarbeitern oder Dritten nicht akzeptiert.

Belästigung bezieht sich auf ein verbales, nonverbales oder körperliches Verhalten, das einen Menschen herabwürdigt oder Feindseligkeit oder Abneigung gegenüber einem Menschen ausdrückt. Am Arbeitsplatz kann dies unter anderem ein Verhalten sein, das die Arbeit einer Person auf unangemessene Weise beeinträchtigt oder stört oder ein einschüchterndes, feindseliges oder beleidigendes Arbeitsumfeld schafft.

Unsere solide Unternehmensführung erfolgt im Einklang mit den bestehenden Gesetzen und unseren internen Leitlinien. Zudem haben wir bereits 2014 die Charta der Vielfalt unterzeichnet und fühlen uns ihren Inhalten maßgeblich verpflichtet.



Worauf ist zu achten?

- Behandeln Sie Ihre Mitmenschen fair und respektvoll.
- Stellen Sie sicher, dass Sie Mitarbeitende oder Dritte nicht diskriminieren, belästigen oder mobben.
- Setzen Sie sich, soweit im Rahmen Ihrer Position möglich und relevant, für Diversität im Rahmen der Personalpolitik ein.

Faire Arbeitsbedingungen

Die MHB stellt eine faire Bezahlung sicher. Dies betrifft ebenfalls die Chancengleichheit bei der Einstellungs- politik, Karriereentwicklung und Nachfolgeplanung, den Zugang zu Fortbildung und die Möglichkeit, sich auf freie Stellen im Unternehmen zu bewerben.

Gesundheits- und Arbeitsschutz

Wir erfüllen die strengen Vorschriften zum Arbeitsrecht und Arbeitsschutz. Auch die physische und psychische Gesundheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist uns besonders wichtig, die wir ganzheitlich fördern und schützen wollen. Zudem hat bei der MHB eine ausgewogene Work-Life Balance, insbesondere auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf einen hohen Stellenwert.



Achtung der Menschenrechte

Die MHB bekennt sich zu der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen sowie den Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO).

Ethisch und sozialverantwortlich zu handeln, hat einen hohen Stellenwert in der Unternehmensführung der Bank. Außerdem legt sie Wert darauf, international anerkannte Normen zu Menschenrechten, zum Umweltschutz, zu angemessenen Arbeitsbedingungen sowie zum Verbot von Kinderarbeit zu erfüllen. Unser Verhaltenskodex und unsere Richtlinie „Menschenrechte und Diversität der MHB“ reflektieren diese Haltung und definieren die Erwartungen gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Geschäftspartnern und Dienstleistern. Diese Richtlinie ist auf unserer Homepage zu finden.

In unserem täglichen Geschäft achten wir auf die Einhaltung der Menschenrechte und bei Verdacht auf Missachtung leiten wir entsprechende Maßnahmen ein.



Kunden und Geschäftspartner

Umgang mit Kunden und Geschäftspartnern

Zu ihren Kunden pflegt die MHB vertrauensvolle, verlässliche und langfristige Beziehungen und verpflichtet sich zu Glaubwürdigkeit und Transparenz.

Im Vertrieb unserer Produkte arbeiten wir mit unseren Partnern, den Volksbanken und Raiffeisenbanken sowie freien Finanzierungsvermittlern zusammen, um eine hochqualitative und verantwortungsvolle Beratungsleistung für Kunden zu gewährleisten. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Kundenberatung erhalten regelmäßige Schulungen zu den Eigenschaften und Risiken unserer Produkte.

Wir berücksichtigen dabei die finanzielle Situation der jeweiligen Kundenzielgruppen und verknüpfen Werbung nicht mit unangemessenen Anreizen, beispielsweise für eine hohe Kreditaufnahme.

Rechtliche Vorgaben im Sinne des Verbraucherschutzes, insbesondere die Verbraucherrechterichtlinie, die Wohnimmobilienkreditrichtlinie, das Verbraucherstreitbeilegungsgesetz sowie das Risikobegrenzungsgesetz werden dabei ebenso berücksichtigt.

Auslagerung von Dienstleistungen

Wir erwarten von unseren Dienstleistern die Achtung dieses Verhaltenskodex.

Zur nachhaltigen Umsetzung dieser Leitsätze erwarten wir, dass unsere Dienstleister und gegebenenfalls ihre Subunternehmer in Einklang mit den in diesem Verhaltenskodex aufgeführten Vorgaben handeln.

Wir setzen voraus, dass diese in einer ethisch und sozial verantwortlichen Weise handeln sowie die international anerkannten Normen zu den Menschenrechten und zu angemessenen Arbeitsbedingungen erfüllen, einschließlich der Sicherstellung der Vereinigungsfreiheit und des Verbots von Zwangs- und Kinderarbeit sowie jeglicher Form von Diskriminierung. Wir erwarten zudem, dass sie ihrer Vorsorgepflicht hinsichtlich des Umweltschutzes nachkommen. Mehr dazu kann im Kapitel Umwelt nachgelesen werden.



Worauf ist zu achten?

- Weisen Sie Dienstleister auf unseren Verhaltenskodex hin oder stellen Sie ihnen diesen zur Verfügung.
- Nehmen Sie Hinweise über die mögliche Missachtung unserer Leitsätze bei Dienstleistern ernst und informieren Ihre Führungskraft.



Verantwortungsvolle Unternehmensführung

Unternehmenskommunikation

Unsere Kommunikation ist transparent, zeitnah, angemessen sowie empfänger- und dialogorientiert.

Sie entspricht den jeweils aktuellen rechtlichen Anforderungen und Rechnungslegungsstandards.

Ein weiteres Element der Kommunikation ist die Transparenz gegenüber den zuständigen Behörden und anderen hoheitlichen Stellen. Diesen gegenüber verhalten wir uns kooperativ und unterstützend.

Die Bank hat Vorgaben, um die Offenlegung und die Kommunikation mit externen Interessenträgern und den zuständigen Behörden zu überwachen. Diese sind im Rahmenwerk „Überwachung der Offenlegung und Kommunikation mit externen Interessenvertretern und zuständigen Behörden durch das Leitungsorgan“ geregelt.

Datenschutz

Die MHB hält sich konsequent an die Datenschutzbestimmungen.

Wir verarbeiten und nutzen personenbezogene Daten nur in dem Umfang, wie es uns die Gesetze, Regelungen, unsere eigenen Vorschriften zur Datenverarbeitung und die betroffenen Personen erlauben.

Eine Verarbeitung liegt vor, wenn personenbezogene Daten beispielsweise gespeichert, verändert oder gelöscht werden.

Zur Schaffung des erforderlichen Bewusstseins werden unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Schulungsmaßnahmen mit den Grundlagen von Datenschutz und Informationssicherheit vertraut gemacht.



Bitte achten Sie darauf, dass ...

- Sie auch im Kollegenkreis das Recht auf informationelle Selbstbestimmung respektieren.
- sich auch Dritte, an die wir die Sammlung, Verwaltung und/oder Verarbeitung personenbezogener Daten delegiert haben, an unsere Grundsätze sowie die rechtlichen Vorgaben halten.
- Sie personenbezogene Daten dem vorgegebenen und dokumentierten Prozess gemäß verarbeiten.



Es ist unzulässig, dass ...

- Sie personenbezogene Daten ohne Rechtsgrundlage verarbeiten. Die entsprechenden Bedingungen finden sich in Art. 6 I DSGVO und sind beispielsweise eine vertragliche oder gesetzliche Grundlage sowie die Zustimmung des Betroffenen.
- Sie personenbezogene Daten und sonstige Kundendaten an Dritte weitergeben, es sei denn, dass eine oben aufgeführte Rechtsgrundlage vorliegt.



Umgang mit vertraulichen Informationen

Die unerlaubte Informationsweitergabe ist verboten.

Es ist niemals zulässig, vertrauliche Informationen an Familienangehörige, Freunde oder andere nicht zur MHB gehörende (externe) Personen weiterzugeben. Selbst wenn unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter davon überzeugt sind, dass diese Person die Informationen nicht missbrauchen wird, müssen sie bedenken, dass diese Informationen nicht ihr Eigentum sind. Von Geschäftsbereichen verwahrte vertrauliche Daten werden durch Informationsbarrieren gesichert und sind für andere Bereiche nicht zugänglich. Falls jemand ohne Berechtigung versucht, vertrauliche Informationen zu erhalten, so haben die angesprochenen Mitarbeitenden unverzüglich die örtlich für Unternehmenssicherheit und/oder Compliance Zuständigen („Compliance“) zu informieren.

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind angewiesen, auch Informationen von früheren Arbeitgebern (einschließlich Informationen von den Auftraggebern oder Kunden früherer Arbeitgeber) nicht an die MHB und/oder deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiterzugeben, da es sich hier ebenfalls um vertrauliche Informationen handelt.



Bitte achten Sie darauf, dass ...

- Sie eigene Geschäftsgeheimnisse hinreichend schützen und nur dem hierfür nötigen Mitarbeiterkreis zur Verfügung stellen.
- Sie die in angemessener Weise sichere Aufbewahrung aller uns anvertrauten Informationen sicherstellen.



Es ist unzulässig, dass ...

- Sie vertrauliche Informationen zu unseren Produkten, unserem Geschäftsmodell oder unseren internen strategischen Überlegungen an Dritte weitergeben.

Umgang mit Interessenkonflikten

Interessenkonflikte sind zu vermeiden und aufzulösen.

Bei Interessenkonflikten geht es um Situationen oder Umstände, in denen persönliche oder eigene finanzielle Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit den Interessen der MHB, derer Kunden oder derer Geschäftspartner kollidieren und das Risiko besteht, nicht mehr objektiv im Sinne der Obliegenheiten und Pflichten zu handeln. Dies könnte dazu führen, dass das den Ruf und das Vertrauen der MHB gefährdet und zivil- und aufsichtsrechtliche Sanktionen nach sich ziehen. Ein Interessenkonflikt besteht, sobald das Risiko der Beeinflussung gegeben ist, und nicht erst, wenn eine solche Beeinflussung tatsächlich auch stattgefunden hat. Nebentätigkeiten bei, Beteiligungen an, persönliche Beziehungen mit oder frühere Beschäftigungen bei Wettbewerbern, Kunden oder Geschäftspartnern dürfen nicht die Gefahr eines Interessenkonfliktes mit sich bringen. Jeder tatsächliche oder vermutete potenzielle Interessenkonflikt ist der zuständigen Führungskraft unverzüglich mitzuteilen. Dies schließt Verheimlichung aus und verhindert Abhängigkeiten. Die Mitteilung hat unverzüglich zu erfolgen und die Führungskraft ist über alle Angelegenheiten zu informieren, die zu einem solchen Interessenkonflikt führen könnten oder bereits geführt haben. Die Mitteilung kann formlos, mündlich, telefonisch, schriftlich oder per E-Mail erfolgen.



Die Führungskraft hat zu bewerten, ob sich aus der gemeldeten Konstellation im geschäftlichen Handeln ein Interessenkonflikt ergeben kann, und diesem im gegebenen Fall durch geeignete arbeitsorganisatorische Maßnahmen entgegenzuwirken (z.B. durch eine Veränderung der Zuständigkeit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern). Für das Kreditgeschäft und die Bewertung von Immobilien haben wir in einem hausinternen Leitfaden Vorgaben zur strukturierten Beurteilung von Interessenkonflikten definiert.

Sollte es im Ausnahmefall nicht möglich sein, dem Interessenkonflikt durch geeignete organisatorische Maßnahmen entgegenzuwirken, hat die Führungskraft den Interessenkonflikt an Compliance zu melden. Die Führungskraft hat darüber hinaus in diesen Konstellationen verstärkt darauf zu achten, dass die Interessen der Bank gewahrt werden.

Die Meldung des Interessenkonflikts und die getroffene Entscheidung sind durch die Führungskraft in nachvollziehbarer Weise zu dokumentieren.

Lässt sich im Rahmen der Bewertung der Gesamtumstände durch die Führungskraft nicht ausschließen, dass bereits geschäftliche Entscheidungen im Kontext mit bestehenden Interessenkonflikten getroffen worden sind, ist Compliance zur gemeinsamen Überprüfung einzubinden.



Bitte achten Sie darauf, dass ...

- Sie unverzüglich Ihre Führungskraft über jeden potenziellen oder bestehenden Interessenkonflikt, der Ihre Entscheidung oder Ihre Handlungen beeinflusst oder beeinflussen könnte, informieren.
- Sie unverzüglich Ihre Führungskraft über eine etwaige Position, Beteiligung oder finanzielle Beteiligung an einer Organisation, die als Wettbewerber, Kunde, Lieferant oder anderer Geschäftspartner der MHB fungiert, informieren, wenn es Ihnen aufgrund Ihrer Position möglich ist, die geschäftliche Beziehung zu beeinflussen.
- Sie unverzüglich Ihre Führungskraft über eine frühere (innerhalb der letzten drei Jahre) Beschäftigung bei einer Organisation, die als Wettbewerber, Kunde, Lieferant oder anderer Geschäftspartner der MHB fungiert, informieren, wenn es Ihnen aufgrund Ihrer Position möglich ist, die entsprechende geschäftliche Beziehung zu beeinflussen.
- Sie unverzüglich Ihre Führungskraft informieren, wenn ein zuvor genannter Interessenkonflikt bei einem Dritten vorliegt.
- Sie keine Geschenke oder Einladungen annehmen, die den Anschein erwecken könnten, dass mit ihrer Annahme eine Verpflichtung oder Erwartung zur Gegenleistung einhergehen könnte.



Es ist unzulässig, dass ...

- Sie vertrauliche Informationen an interne oder externe Dritte weitergeben, insbesondere nicht mit dem Ziel, Mitarbeitergeschäfte indirekt über einen Dritten abzuschließen.
- Sie Geschenke oder Einladungen annehmen, aussprechen oder vergeben, die den Anschein erwecken könnten, dass mit ihrer Annahme eine Verpflichtung oder Erwartung zur Gegenleistung einhergehen könnte.
- Sie potenzielle oder tatsächliche Interessenkonflikte zwischen Ihren Interessen und den Interessen der Bank nicht offenlegen.



Spenden und Sponsoring

Spenden

Die MHB beteiligt sich mit Spenden zu gemeinnützigen, sozialen, kulturellen, sportlichen und wissenschaftlichen Zwecken im geschäftsüblichen Umfang am sozialen und gesellschaftlichen Leben. Der Spendenempfänger muss daher unseren ethischen Werten entsprechen.

Um dem Vorwurf möglicher politischer Einflussnahme oder Begünstigung nicht ausgesetzt zu sein, tätigen wir keine Spenden an politische Parteien oder parteinahe Organisationen. Unzulässig sind ferner Spenden an Privatpersonen.

Spenden sind nur zulässig, wenn und soweit die Empfänger den steuerrechtlichen Anerkennungskriterien der „Gemeinnützigkeit“, „Mildtätigkeit“ oder des „kirchlichen Zwecks“ entsprechen. Die Einhaltung dieser internen Vorgaben wird durch Compliance überwacht.

Sponsoring

Zulässig sind Zuwendungen von Geld-, Sach- oder Dienstleistungen mit dem Ziel, die Bereiche Kultur, Sport, Gesundheit, Umweltschutz, Bildung, Wissenschaft oder den genossenschaftlichen Finanzverbund zu fördern, um einen werblichen oder sonst öffentlichkeitswirksamen Vorteil zu erhalten (Sponsoring). Hierunter fallen auch Zahlungen an die Volks- und Raiffeisenbanken im Rahmen von Vertriebswettbewerben oder zur Beteiligung an gemeinsamen Marketingmaßnahmen mit den Verbundpartnern.

Wir verfügen über transparente interne Prozesse zum Umgang mit Sponsoring, die durch Compliance überwacht werden.



Prävention Wirtschaftskriminalität

Geldwäscheprävention, Finanzsanktionen und Embargos

Wir lassen unser Haus nicht zur Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung missbrauchen.

Unsere Maßnahmen zur Verhinderung des Einschleusens kriminell erworbener Gelder setzen die nationalen und internationalen Vorgaben zur Prävention von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung um und unterliegen einem ständigen Überwachungs- und Anpassungsprozess. Gleichzeitig stellen wir die Einhaltung von bestehenden Finanzsanktionen und Embargos gemäß den geltenden rechtlichen Anforderungen mithilfe technischer Unterstützung und fortlaufenden Überwachungsprozessen sicher.

Bei Verdachtsfällen beziehen wir die in der Bank verantwortliche Stelle im Unternehmensbereich Compliance aktiv mit ein. Die Bank meldet begründete Verdachtsfälle stets und unverzüglich an die zuständige Meldestelle. Geldwäscheverdachtsmeldungen werden hierbei nicht nach außen kommuniziert.

Über den Zweck und die beabsichtigte Entwicklung der Geschäftsbeziehung mit unseren Kunden informieren wir uns aktiv und angemessen und folgen dabei klaren Regeln und Verfahren. Wir beziehen Informationen zu den Grundgeschäften hinter den Engagements in unsere Entscheidungen mit ein und analysieren diese aufmerksam.

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden durch regelmäßige Schulungen für dieses Thema sensibilisiert.



Bitte achten Sie darauf, dass ...

- Sie Ihre Geschäftspartner und Ihre Kunden kennen sowie deren Geschäftsmodelle verstehen.
- Sie die Angaben Ihrer Kunden und Geschäftspartner über entsprechende Nachweise validiert haben und Geschäftsbeziehungen nur im Einklang mit den internen Vorgaben von Compliance eingehen.
- Sie stets korrekte und vollständige Nachweise aller Ihrer geschäftlichen Aktivitäten für die Bank aufbewahren.
- Sie im Verdachtsfall von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung das weitere Vorgehen mit Compliance abstimmen.



Es ist unzulässig, dass ...

- wir Geschäftsbeziehungen eingehen, ohne die Identität unserer Kunden und Vertragspartner zu kennen (Know Your Customer).
- Sie bei Verdachtsfällen mit Personen außerhalb der intern für den Prozess notwendigen Ansprechpartner über den Verdacht sprechen.
- Sie einen Geldwäscheverdacht verspätet oder gar nicht melden.
- Sie Informationen, die zur Identifizierung oder Beurteilung eines Verdachtsfalls relevant sein können, nicht beachten oder verschweigen.
- Sie durch aktives oder passives Verhalten zu Sanktionsverstößen, zur Geldwäsche oder Terrorismusfinanzierung beitragen.



Korruption und Bestechung

Wir dulden keine Korruption oder unlautere Geschäftspraktiken bei Mitarbeiterinnen, Mitarbeitern oder von uns beauftragten Dritten.

Uns ist es wichtig, das Vertrauen unserer Kunden, Geschäftspartner und Mitglieder in ein faires und integriertes Geschäftsverhalten unserer Bank und unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu schützen. Wir treffen daher unsere Entscheidungen unabhängig und unter Beachtung ökonomischer, regulatorischer, rechtlicher, gesellschaftlicher und ökologischer Gesichtspunkte. Wir dulden keine Korruption, das heißt Bestechung und Bestechlichkeit, Vorteilsannahme und Vorteilsgewährung nach deutschem Recht sowie vergleichbaren Verbotstatbeständen im ausländischen Recht, weder bei uns selbst noch bei mit uns verbundenen Unternehmen, Geschäftspartnern oder sonstigen Dritten.

Um unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen verlässlichen Handlungsrahmen zu geben, haben wir Regelungen für die Annahme und Gewährung von Geschenken, Essenseinladungen sowie Einladungen zu Veranstaltungen in Kraft gesetzt, die sicherstellen, dass die gesetzlichen und marktüblichen Standards eingehalten werden (Zuwendungsrichtlinie). Die Einhaltung der Vorgaben zu Zuwendungen wird durch Compliance überwacht.



Bitte achten Sie darauf, dass ...

- Zuwendungen entsprechend den Vorgaben der Zuwendungsrichtlinie an Compliance gemeldet werden.
- jeder Bestechungsversuch, von dem Sie Kenntnis erlangen, an Compliance gemeldet wird.



Es ist unzulässig, dass ...

- Zuwendungen außerhalb des in der Zuwendungsrichtlinie gesetzten Rahmens angenommen oder gewährt werden.
- unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Bestechungsgelder annehmen oder diese ausgeben.

Vermeidung von Kartellbildung und unlauterem Wettbewerb

Die MHB unterstützt einen fairen und lautereren Wettbewerb.

Wir behandeln andere Institute und Geschäftspartner fair, respektvoll und professionell und unterstützen keine unlauteren Geschäftspraktiken. Ebenso wenden wir rechtskonformes Verhalten im Umgang mit unseren Wettbewerbern an und vermeiden Aktivitäten, die dazu geeignet sein könnten, unzulässige Beschränkungen des Wettbewerbs zu bewirken.



Bitte achten Sie darauf, dass ...

- Sie sich stets fair und wertschätzend über unsere Wettbewerber äußern.
- Sie sich nicht an Preisabsprachen mit unseren Wettbewerbern beteiligen.



Es ist unzulässig, dass ...

- Sie Kunden oder Dienstleister auffordern, bestehende Vereinbarungen mit unseren Wettbewerbern zu brechen.
- Sie mit Wettbewerbern beispielsweise im Rahmen der Verbandsarbeit wettbewerbsrelevante Informationen kartellrechtswidrig austauschen.



Marktmissbrauch und Insiderhandel

Wir schützen Insiderwissen und nutzen es nie zum eigenen Vorteil oder zum Vorteil anderer.

Im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit können wir Zugang zu vertraulichen Informationen über unsere Kunden, die Bank oder andere Unternehmen erhalten. Es kann sich hierbei um Insiderinformationen über Wertpapieremittenten handeln, für die besondere Verhaltensregeln gelten.

Diese Informationen sind noch nicht öffentlich und können den Preis eines Finanzinstruments bei öffentlichem Bekanntwerden erheblich beeinflussen. Die Ausnutzung derartiger Informationen ist strafbar.

Wir haben organisatorische und technische Maßnahmen zur Verhinderung von Marktmanipulation und Insiderhandel installiert, deren Wirksamkeit wir durch entsprechende Kontrollen sicherstellen. Ziel dieser Maßnahmen ist es, dass die Integrität des Marktes gewahrt wird. Unsere Mitarbeitergeschäfte stehen stets im Einklang mit dem Verbot von Insidergeschäften und basieren nicht auf dem Missbrauch oder der vorschriftswidrigen Weitergabe vertraulicher Informationen.



Bitte achten Sie darauf, dass ...

- Sie Insiderinformationen nur bei berechtigtem Interesse („need to know“) im Rahmen des banküblichen Prozesses und der dienstlichen Aufgaben weitergeben.
- Sie, wenn Sie Zugang zu Insiderinformationen haben, die zuständigen Stellen der Bank hierauf aufmerksam machen, um die gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Vorgaben zu erfüllen.
- Sie bei einem Verdacht bezüglich des Missbrauchs von Insiderinformationen die zuständige Stelle informieren.



Es ist unzulässig, dass ...

- Sie Insiderinformationen zur Verfolgung persönlicher Interessen, von Interessen Dritter oder Interessen der Bank nutzen.
- Sie auf Basis von Insiderinformationen Wertpapierempfehlungen aussprechen.



Hinweisgeberverfahren/Whistleblowing-System

Wir verfügen über ein internes Hinweisgeberverfahren (Whistleblowing-System).

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der MHB werden ermutigt, besorgniserregende, betrugsrelevante Themen anzusprechen. Sie sollen offen aussprechen, wenn sie potenzielles Fehlverhalten vermuten oder mit Verhaltensweisen oder Situationen konfrontiert sind, die ethische, rechtliche oder regulatorische Bedenken aufkommen lassen können. Es ist nicht ausgeschlossen, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der MHB entgegen den Grundsätzen der Bank, diesem Kodex oder den anwendbaren Gesetzen, Vorschriften und Verordnungen handeln. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, dem Arbeitgeber drohende Schäden unverzüglich anzuzeigen. Dies gilt auch, wenn solche durch das Verhalten von Kolleginnen und Kollegen ausgelöst werden.

Hinweise können schriftlich, telefonisch, per E-Mail, per Telefax oder persönlich an Compliance abgegeben werden. Die Anonymität des Hinweisgebers wird gewährleistet, sofern keine gesetzlichen Vorschriften vorliegen, welche die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Compliance zur Offenlegung verpflichten. Gegen einen Hinweisgeber werden keine arbeitsrechtlichen oder sonstigen nachteiligen Maßnahmen vorgenommen, außer bei nachweisbar vorsätzlichem Missbrauch des Hinweisgebersystems. Jegliche Diskriminierung, Vergeltung oder eine andere Art der unfairen Behandlung des Hinweisgebers sind untersagt.

Der Missbrauch des internen Whistleblowing-Systems, zum Beispiel die bewusste oder grob fahrlässige Aufstellung von falschen Behauptungen, stellt eine erhebliche Störung des Betriebsfriedens dar. Diese kann – je nach Schwere der Pflichtverletzung – mit einer Abmahnung oder Kündigung sanktioniert werden.



Umwelt

Die MHB ist sich ihrer Verantwortung gegenüber der Umwelt bewusst.

Der größte Hebel, negative Einflüsse auf die Umwelt zu minimieren und die Bekämpfung des Klimawandels zu unterstützen, liegt in unserem Kerngeschäft und unserem Beitrag zur Förderung einer nachhaltigen Immobilienwirtschaft.

In unserer Nachhaltigkeitsstrategie haben wir uns zum Ziel gesetzt, einen positiven Beitrag zum Pariser Klimaabkommen zu leisten. In Bezug auf den Klimawandel hat sich die MHB klare Ziele gesetzt und entsprechende Programme entwickelt. Insbesondere mit unseren grünen Produkten im Kerngeschäft möchten wir umweltfreundliches Bauen fördern. Unsere Mitarbeiterinnen, Mitarbeiter und Geschäftspartner sollen diese Ambitionen möglichst unterstützen.

Wir sind uns auch unserer Verantwortung am Standort bewusst und werden, um unsere negativen Auswirkungen auf die Umwelt möglichst gering zu halten, ein angemessenes Umweltmanagementsystem bei der MHB etablieren. Zudem begrüßen wir den Einsatz beziehungsweise die Errichtung solch eines Umweltmanagementsystems auch bei unseren Geschäftspartnern und Zulieferern. Hierzu zählen auch regelmäßige Mitarbeiterschulungen beziehungsweise entsprechende Maßnahmen zur Bewusstseinsförderung sowie zur Optimierung des Ressourcenverbrauchs.

Unsere Grundeinstellung zur Erhalt der Umwelt erwarten wir auch von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, unseren Tochtergesellschaften sowie unseren Geschäftspartnern. Zentral ist hierfür, dass gesetzliche Vorschriften und geltende Standards dazu eingehalten werden und wenn nötig entsprechende Genehmigungen eingeholt und in jedem Fall befolgt werden.



Bitte achten Sie darauf ...

- ökologische Aspekte bei Ihren unternehmerischen Entscheidungen und Ihrem alltäglichen Verhalten in Balance zu den sozialen und ökonomischen Aspekten zu berücksichtigen.
- sich über aktuell und vor Ort geltendes Recht zu informieren und dies einzuhalten.



Wir nehmen uns vor ...

- ökologisches Verhalten auch bei anderen zu unterstützen.
- einen wesentlichen Beitrag durch Entscheidungen und Verhalten im eigenen Geschäftsbereich zum Erreichen der ökologischen Ziele zu leisten.



Einhaltung des Verhaltenskodex

Mit Compliance verfügen wir über eine zentrale Stelle für die Entgegennahme von Hinweisen auf begangene, drohende oder geplante Verstöße gegen interne Regelungen, den Verhaltenskodex oder gegen geltende Gesetze und rechtliche Standards.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten bei Einstellung den Verhaltenskodex zur Kenntnisnahme, zudem ist er intern an zentraler Stelle einsehbar.

Jegliche absichtliche Zuwiderhandlung gegen die Bestimmungen dieses Kodex kann ernsthafte Konsequenzen haben und zu Disziplinarmaßnahmen führen, die auch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bedeuten können.

Kontakte Compliance

Wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der MHB, derer Tochtergesellschaften oder derer Geschäftspartner Fragen zu diesem Verhaltenskodex haben, ist zunächst Compliance die erste Anlaufstelle. Sie erreichen Compliance über die E-Mail-Adresse compliance@muenchenerhyp.de.



Volksbanken Raiffeisenbanken
cooperative financial network

Münchener Hypothekenbank eG

Karl-Scharnagl-Ring 10

80539 München

+ 49 89 5387 - 0

+ 49 89 5387 - 770

info@mhb.de

www.mhb.de