MünchenerHyp



Verhaltenskodex

Vorwort des Vorstands

Die Münchener Hypothekenbank eG (nachfolgend kurz: MHB) ist ein genossenschaftlich organisiertes Kreditinstitut, das sich auf die Finanzierung von Wohn- und Gewerbeimmobilien für private und gewerbliche Kunden spezialisiert hat. 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 und Mitarbeitenden 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 Geschäftsgebaren fest und gilt für alle Mitarbeitenden sowie die Mitglieder des Vorstands der MHB und ihrer Tochtergesellschaften sowie für die externen Geschäftspartner.

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

Der Verhaltenskodex bietet keine Handlungsanweisung für jede Situation, sondern bildet einen Standard, an dem sich alle Mitarbeitenden, 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 und den Mitarbeitenden 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 Wirsen

Inhalt

Vorwort des Vorstands 2

Mitarbeitende 4
- Gegenseitige Wertschätzung und Anti-Diskriminierungsgebot 4
- Faire Arbeitsbedingungen 4
- Gesundheits- und Arbeitsschutz 5

Kunden und Geschäftspartner 6
- Umgang mit Kunden 6
- Umgang mit Lieferanten und Geschäftspartnern 6

Verantwortungsvolle Unternehmensführung 8
- Unternehmenskommunikation 8
- Datenschutz 8
- Umgang mit vertraulichen Informationen 9
- Umgang mit Interessenkonflikten 9
- Spenden und Sponsoring 11

Prävention Wirtschaftskriminalität 12
- Geldwäscheprävention, Finanzsanktionen und Embargos 12
- Korruption und Bestechung 13
- Vermeidung von Kartellbildung und unlauterem Wettbewerb 13
- Marktmissbrauch und Insiderhandel 14
- Hinweisgeberverfahren / Whistleblowing-System 15

Umwelt 16

Einhaltung des Verhaltenskodex 17

Kontakte Compliance 17

Mitarbeitende

Gegenseitige Wertschätzung und Anti-Diskriminierungsgebot

Wir tolerieren keine Form der Diskriminierung, Belästigung, Bedrohung oder von sonstigem feindseligem oder missbräuchlichem Verhalten am Arbeitsplatz.

Mitarbeitende oder Dritte dürfen nicht aus Gründen des Geschlechts, der Geschlechtsidentität oder der sexuellen Orientierung, des Alters, des Familienstatus, der ethnischen oder sozialen Herkunft, der Nationalität, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung sowie weiterer Merkmale (Ausbildung, Erfahrungen, Lebensphasen, Persönlichkeit, Werte und Einstellungen, Vermögen) diskriminiert oder benachteiligt werden.

Ebenso wird jegliche Form verbaler, nonverbaler, körperlicher und sexueller Belästigung gegenüber Mitarbeitenden 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.

Wir bekennen uns zu der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen sowie den Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Dies umfasst insbesondere das Verbot von Kinderarbeit (ILO-Konvention 138), Zwangsarbeit und Schuldknechtschaft sowie die Anerkennung der Vereinigungsfreiheit (ILO-Konventionen 87 und 98). Die MHB orientiert sich an den zehn Prinzipien des UN Global Compact zu Menschenrechten, Arbeitsnormen, Umwelt und Korruptionsbekämpfung. Dies spiegelt sich auch in unserer Richtlinie zu Menschenrechten wider.

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

Wir stellen sicher, dass alle Mitarbeitenden einen angemessenen Lohn erhalten. Als Benchmark für die Beurteilung der Lohnangemessenheit dient der tarifvertraglich vereinbarte Mindestlohn gemäß den geltenden Tarifverträgen für das private Bankgewerbe sowie der gesetzliche Mindestlohn gemäß Richtlinie (EU) 2022/2041.

Dies betrifft ebenfalls die Chancengerechtigkeit bei der Einstellungspolitik, Karriereentwicklung und Nachfolgeplanung, den Zugang zu Fortbildung und die Möglichkeit, sich auf freie Stellen im Unternehmen zu bewerben.

Gesundheits- und Arbeitsschutz

Die Einhaltung arbeitsrechtlicher Vorschriften bildet die Grundlage unseres Handelns. Auch die physische und psychische Gesundheit unserer Mitarbeitenden 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.

Welche Schritte wir hierzu unternehmen, berichten wir regelmäßig in unserem Nachhaltigkeitsbericht.

Kunden und Geschäftspartner

Umgang mit Kunden

Zu unseren Kunden pflegen wir vertrauensvolle, verlässliche und langfristige Beziehungen und verpflichten uns zu Glaubwürdigkeit und Verlässlichkeit.

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. Mitarbeitende 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.

Umgang mit Lieferanten und Geschäftspartnern

Wir pflegen Lieferanten- und Geschäftspartnerbeziehungen auf Basis von Integrität, Fairness und Transparenz. Lieferantenentscheidungen werden ausschließlich nach sachlichen Kriterien getroffen. Interessenkonflikte sowie das Annehmen oder Fordern unangemessener Vorteile sind nicht zulässig; die diesbezüglichen Grundsätze sind im Abschnitt „Umgang mit Interessenkonflikten" geregelt.
Bei der Auswahl und laufenden Bewertung von Lieferanten sind relevante Standards, insbesondere zu Menschenrechten, Arbeitsbedingungen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung zu prüfen und angemessen zu berücksichtigen. Dies umfasst insbesondere:

- Verbot von Kinderarbeit gemäß ILO-Konvention 138
- Verbot von Zwangsarbeit, Schuldknechtschaft, Menschenhandel und allen Formen moderner Sklaverei
- Einhaltung gesetzlicher Mindestlöhne, Ruhezeiten und maximaler Arbeitszeiten;
  Überstunden sind freiwillig und angemessen zu vergüten
- Anerkennung der Vereinigungsfreiheit gemäß ILO-Konventionen 87 und 98
- Verbot jeglicher Form von Diskriminierung

Zum Schutz der Reputation der Bank gehört dazu, dass Mitarbeitende, die Lieferanten- oder Geschäftspartnerbeziehungen verantworten, öffentlich zugängliche Quellen wie Presse oder Internet auf Hinweise möglicher Verstöße sichten.

Lieferanten mit Zugang zu vertraulichen Informationen, personenbezogenen Daten oder kritischen Systemen müssen die geltenden Datenschutz- und Informationssicherheitsanforderungen erfüllen.

Wird einem Mitarbeitenden konkrete Hinweise oder Verdachtsmomente auf schwerwiegende Verstöße gegen die hier genannten Regelungen bekannt, dürfen diese nicht ignoriert werden. Sie haben den Sachverhalt unverzüglich über das Hinweisgebersystem oder an ihre Führungskraft zu melden.

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 Sie 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.

Wir haben 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

Wir halten uns 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 Mitarbeitenden 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. 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 Mitarbeitenden sind angewiesen, auch Informationen von früheren Arbeitgebern (einschließlich Informationen von den Auftraggebern oder Kunden früherer Arbeitgeber) nicht an die MHB und / oder deren Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden 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 sollen keine 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 Mitarbeitenden). 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.

Spenden und Sponsoring durchlaufen einen strukturierten Prüf- und Genehmigungsprozess, werden sorgfältig dokumentiert und transparent nach innen wie außen kommuniziert. Bei Berührungspunkten mit Kunden, Geschäftspartnern oder Organmitgliedern wird die Compliance-Funktion eingebunden und die Einhaltung der Vorgaben kontinuierlich überwacht.

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. Wir melden 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 Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden oder von uns beauftragten Dritten.

Uns ist es wichtig, das Vertrauen unserer Kunden, Geschäftspartner und Mitglieder in ein faires und integres Geschäftsverhalten unserer Bank und unserer Mitarbeitenden zu schützen. Wir dulden keine Korruption, das heißt Bestechung und Bestechlichkeit, Vorteilsannahme und Vorteilsgewährung sowie Zahlungen zur Beschleunigung behördlicher oder geschäftlicher Vorgänge (Facilitation Payments) 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 Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden Bestechungsgelder annehmen oder diese ausgeben.

Vermeidung von Kartellbildung und unlauterem Wettbewerb

Wir unterstützen einen fairen und lauteren Wettbewerb.

Wir behandeln andere Institute und Geschäftspartner fair, respektvoll und professionell und wenden keine unlauteren Geschäftspraktiken an. An Preisabsprachen oder anderen Beschränkungen des Wettbewerbs beteiligen wir uns nicht.

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.

Mitarbeitende dürfen vertrauliche oder kursrelevante Informationen weder für eigene Geschäfte nutzen noch unzulässig an Dritte weitergeben.

Private Wertpapiergeschäfte sind ausschließlich im Einklang mit den geltenden gesetzlichen Anforderungen und den internen Regelungen der Bank durchzuführen. Die Bank hat hierfür entsprechende Vorgaben in Kraft gesetzt, deren Einhaltung durch Compliance überwacht wird.

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 Mitarbeitenden 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 Mitarbeitende der MHB entgegen den Grundsätzen der Bank, diesem Kodex oder den anwendbaren Gesetzen, Vorschriften und Verordnungen handeln. Die Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden von Compliance zur Offenlegung verpflichten. Gegen einen Hinweisgeber werden keine arbeitsrechtlichen oder sonstigen nachteiligen Maßnahmen vorgenommen, außer bei nachweisbar vorsätzlichem Missbrauch des Hinweisgebersystems.

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

Wir sind uns unserer Verantwortung gegenüber der Umwelt bewusst.

Wir bekennen uns zu unserer Verantwortung gegenüber der Umwelt und arbeiten kontinuierlich daran, die negativen Umweltauswirkungen unserer Geschäftstätigkeit, insbesondere Treibhausgasemissionen, zu reduzieren, bei Immobilienfinanzierungen genauso wie bei internen Prozessen an unseren Standorten.

Wir betreiben ein zertifiziertes Umweltmanagementsystem nach ISO 14001. Durch regelmäßige interne Audits, gezielte Schulungen und Informationskampagnen fördern wir das Umweltbewusstsein unserer Mitarbeitenden.

Mitarbeitende sind aufgefordert, Grundsätze des Umweltschutzes in ihrem täglichen Handeln zu berücksichtigen und im Rahmen dessen umweltfreundliche Alternativen zum Schutz natürlicher Ressourcen zu prüfen, bevorzugt einzusetzen und so den ökologischen Fußabdruck kontinuierlich zu reduzieren. Geltende Umweltgesetze und -standards sind einzuhalten, erforderliche Genehmigungen sind einzuholen und zu befolgen.

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 Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden 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

04|2023