



**DEUTSCHE
PFANDBRIEFBANK**

Verhaltenskodex

Inhalt

1	Einführung	3
2	Einhalten von Regeln/Gesetzgebung/Anweisungen	3
3	Beziehung zu Kunden / Lieferanten / Aktionären / Investoren und Wettbewerbern	4
3.1	Kundenbeziehung	4
3.2	Beziehung zu Lieferanten	4
3.3	Beziehung zu Aktionären und Investoren	5
3.4	Wettbewerber	5
4	Interessenkonflikte	5
4.1	Geschäftsbeziehungen mit verbundenen Personen	5
4.2	Private Immobiliengeschäfte	5
4.3	Persönliches oder privates Interesse von Mitarbeitern	6
4.4	Persönliche Finanzen	6
4.5	Persönliche Kontoführung	6
4.6	Politische Spenden	6
4.7	Regelung der Annahme von Geschenken und Bewirtungen	6
4.8	Vorteilsannahme und Vorteilsgewährung	6
4.8.1	Bestechung	7
4.8.2	Vorteilsgewährung	7
4.8.3	Lieferanten und Zulieferer	7
4.9	Offenlegung bei geschäftlicher Verflechtung	7
5	Geldwäscheprävention	7
6	Marktmissbrauch (Insiderhandel und Marktmanipulation)	8
6.1	Insiderhandel	8
6.2	Marktmanipulation	8
7	Bank- und Geschäftsgeheimnis, Datenschutz und vertrauliche Informationen	8
8	Nachhaltigkeit / Umweltverantwortung	8
9	Sozialverantwortung	9
10	Mitarbeiter	9
11	Umsetzung	9
12	Vertrauliche Meldungen (Whistleblowing)	9
12.1	Mitarbeiter, die ein Fehlverhalten vermuten	10
12.2	Unternehmensfremde Personen, die ein Fehlverhalten vermuten	10

1 Einführung

Der hier vorliegende Verhaltenskodex (Kodex) für den Deutsche Pfandbriefbank-Konzern legt den ethisch-rechtlichen Rahmen fest für unser Verhalten untereinander und im Verhältnis zu unseren Kunden und Geschäftspartnern, Wettbewerbern und der Öffentlichkeit. Indem wir mit allen diesen Gruppen transparent, fair, verantwortungsbewusst und ehrlich mit dem erforderlichen Grad an Können, Professionalität und Integrität umgehen, bilden wir die Grundlage für unseren Geschäftserfolg.

Der vorliegende Verhaltenskodex dient daher der freiwilligen Selbstkontrolle und stellt eine Orientierungshilfe für die Mitarbeiter dar. Er umfasst die unverzichtbaren Anforderungen, die wir an alle Mitarbeiter unseres Konzerns stellen. Gleichzeitig schafft er den Rahmen für alle Regelwerke im Konzern.

Die geltende Rechtsordnung und alle behördlichen Vorschriften, die in den jeweiligen Rechtsräumen gelten, in denen der Deutsche Pfandbriefbank-Konzern (Konzern) tätig ist, bilden die Grundlage für alle Unternehmensentscheidungen und unser tägliches Handeln. Wir wollen mit den richtigen Mitarbeitern am richtigen Platz effizient und zum Nutzen unserer Kunden und der Konzerngesellschaften und ihrer Eigentümer arbeiten. Wir honorieren Leistung und sanktionieren Fehlverhalten konsequent und angemessen.

Dieser vorliegende und konzernweit gültige Verhaltenskodex beschreibt das von allen Mitarbeitern erwartete Verhalten, unabhängig vom jeweiligen gesetzlichen Umfeld, in dem die Konzerngesellschaften geschäftlich tätig sind. Wir erwarten, dass jeder Mitarbeiter sich im Einklang mit den Grundsätzen und Werten, wie sie in diesem Kodex ausgeführt sind, verhält. Die Aktivitäten des Konzerns und aller Mitarbeiter unterliegen – außer den gesetzlichen und regulatorischen Rahmenbedingungen – sowohl diesem Kodex als auch anderen internen Regelwerken und Prozessen, die diesen Kodex unterstützen und ergänzen. Darüber hinaus hat sich der Konzern zur Anwendung der Empfehlungen der Regierungskommission „Deutscher Corporate Governance Kodex“ gemäß § 161 AktG mit der Maßgabe des Grundsatzes „Comply or Explain“ verpflichtet.

Wir erwarten von allen Mitarbeitern, dass sie diesem Kodex nach Wort und Sinn folgen. Mit Mitarbeitern sind alle Vorstände, Aufsichtsräte, alle Managementebenen und alle internen und externen Mitarbeiter des Konzerns gemeint.

Die in diesem Kodex aufgeführten Regeln, Standards und Anweisungen stellen Mindestanforderungen für alle Konzerneinheiten dar. Sollten zusätzliche oder strengere Grundsätze oder Regeln in Konzerneinheiten, -töchtern, -niederlassungen etc. anzuwenden sein, behalten diese lokale Gültigkeit. In auslegungsbedürftigen Fällen in denen der vorliegende Wortlaut mit gleichen im Konzern gültigen Re-

gelwerken konkurriert, geht der gesetzliche Wortlaut und der Wortlaut des einschlägigen (ggfls. mit dem Betriebsrat abgestimmten) Weisungswesens diesem Kodex vor.

Wir erwarten, dass alle Mitarbeiter die ihnen obliegende berufliche Verantwortung innerhalb und außerhalb der Bank stets mit größtmöglicher Professionalität und Integrität wahrnehmen. Dies beinhaltet auch, dass die Mitarbeiter sowohl im beruflichen als auch im privaten Bereich alles vermeiden, was Kunden, Lieferanten, anderen Mitarbeitern oder dem Konzern oder seinen Eigentümern Schaden zufügen könnte.

Der Vorstand der Deutsche Pfandbriefbank AG wird diesen Kodex regelmäßig überprüfen, um seinen Nutzen in der sich ständig ändernden Geschäftswelt zu sichern. Der Vorstand verpflichtet sich, ein „best practice“-Umfeld sicherzustellen.

Jeder Mitarbeiter des Konzerns muss eventuelle Zusatzregelungen der jeweiligen Geschäftseinheit zu diesem Verhaltenskodex einhalten.

Diese Leitlinie unterliegt dem festgelegten Regelturnus, dass eine mindestens jährliche beziehungsweise anlassbezogene Überprüfung / Aktualisierung durch den fachlich betroffenen Ansprechpartner erfolgt. Anlassbezogene Aktualisierungen sind insbesondere bei wesentlichen Änderungen vorzunehmen, die sich zum Beispiel durch neue gesetzliche oder regulatorische Anforderungen oder Projektaktivitäten ergeben.

2 Einhalten von Regeln/Gesetzgebung/Anweisungen

Wir erwarten selbstverständlich von allen Mitarbeitern, dass sie Gesetze, das interne Weisungswesen und regulatorische Anweisungen/Richtlinien der lokalen Aufsichtsbehörden befolgen, die die Konzerngesellschaften im jeweiligen gesetzlichen Umfeld betreffen.

Der Konzern agiert offen und transparent gegenüber den Aufsichtsbehörden und stellt eine pünktliche, vollständige und nicht irreführende Berichterstattung sicher.

Integrität und Ehrlichkeit sind Grundprinzipien im Handeln und Verhalten der Mitarbeiter.

Die folgende kurze Checkliste soll Mitarbeitern helfen, in Situationen, die vom bestehenden Weisungswesen, Prozessen oder Regeln nicht abgedeckt sind, Entscheidungen zu treffen:

- Bin ich befangen (Conflict of Interest)?
- Widerspricht mein Verhalten dem kurz- oder langfristigen Interesse der Unternehmen des Konzerns, seiner Kunden oder seiner Eigentümer?
- Wird mein Verhalten eine Gesundheits-, Sicherheits- oder Lebensgefahr für jemanden zur Folge haben?

- Wird die öffentliche Wahrnehmung meines Verhaltens womöglich dem Ruf des Konzerns schaden?
- Würde der Konzern Kunden verlieren, wenn diese von einem solchen Verhalten wüssten?

Für Rückfragen und in Zweifelsfällen stehen die örtlich zuständigen Compliance Officer als Ansprechpartner zur Verfügung.

3 Beziehung zu Kunden / Lieferanten / Aktionären / Investoren und Wettbewerbern

3.1 Kundenbeziehung

Unsere Kunden sind der Grundstein unseres Geschäftes. Alle Mitarbeiter müssen sich jederzeit integer, transparent und ehrlich im Umgang mit Kunden und allen anderen Parteien, mit denen der pbb Konzern verkehrt, verhalten. Der Konzern verpflichtet sich zu einer offenen und professionellen Handlungsweise mit erstklassigem Service für seine Kunden. Der Konzern überprüft regelmäßig die Kunden-Servicelevels und arbeitet ständig daran, den Maßstab für guten Service zu erhöhen. Unter Professionalität versteht der Konzern die Einbeziehung der erforderlichen Kenntnisse, von Wissen und Qualifikationen, um Aufgaben auf effiziente, kompetente und nachhaltige Art zu erledigen.

Die Interessen der Kunden müssen geschützt werden und es muss sichergestellt werden, dass das Kundenvertrauen aufrechterhalten wird, indem Informationen über die Kunden selbst, deren Konten und deren Geschäfte vertraulich behandelt werden. Durch gebotene Sicherheitsstandards in Bezug auf Informationen über Kunden, Mitarbeiter, Aktionäre und alle Interessengruppen werden alle Aufzeichnungen und Daten geschützt. Dies trifft auch für die körperliche Unversehrtheit aller Interessengruppen zu.

Unsere Kunden werden in allen geschäftlichen Aspekten fair behandelt. Dazu gehören auch ein hoher Servicestandard sowie ein angemessenes und gutes Beschwerdemanagement, das eine effiziente, zielgerichtete und schnelle Bearbeitung von Beschwerden sicherstellt.

Der Konzern unterstützt keinerlei Geschäftspraktiken, die unserer Reputation schaden können oder bei denen der Verdacht besteht, dass der Kunde dadurch gegen unsere ethischen Standards verstößt oder ungesetzlich handelt.

Es wird nicht toleriert, wenn Mitarbeiter in wettbewerbswidrige Vereinbarungen, Entscheidungen oder Aktionen verwickelt sind, die sich bewusst gegen die Interessen unserer Kunden richten.

Sollte ein Mitarbeiter Kenntnis davon erlangen, dass ein Kunde, ein potenzieller Kunde oder sonstiger Geschäftspartner (z.B. Zulieferer) möglicherweise in illegale oder rufschädigende Aktivitäten verwickelt ist, sind der zuständige Vorstand und Compliance zu informieren. Der zuständige Vorstand wird – unter Einbindung von Compliance – jeden

Fall individuell prüfen lassen. Zur weiteren Untersuchung können auch zusätzliche Organisationseinheiten im Konzern beigezogen werden (z.B. Revision, Rechtsabteilung, Kreditbereich).

Die Liste illegaler oder sonstiger rufschädigender Aktivitäten beinhaltet u.a.:

- Geldwäsche
- Terroristenfinanzierung
- Drogenhandel
- Handel mit illegalen Waffen
- Verletzung von Menschenrechten, verankert u.a. im Grundgesetz und in der Europäischen Menschenrechtskonvention
- Menschenschmuggel
- Warenschmuggel
- Bestechung von Regierung oder anderen Amtsträgern
- Vorteilsgewährung und -annahme
- Steuerstraftaten und Steuerordnungswidrigkeiten
- Illegale oder unberechtigte Nutzung von Eigentum, einschließlich Landbesitz
- Marktmissbrauch, zum Beispiel Marktmanipulation oder Insiderhandel
- Alle Arten der organisierten Kriminalität, bei denen planmäßig Straftaten begangen werden
- Umweltverschmutzung einschließlich übermäßiger Emission, illegaler Abfallentsorgung sowie jegliche Art der damit verbundenen Urkundenfälschung
- Zwangs- und Kinderarbeit.

Die oben genannte Liste ist nicht vollständig, jedoch repräsentativ dafür, dass der Konzern sich von jeglichen illegalen oder sonstigen rufschädigenden Praktiken distanziert.

Bei unseren angebotenen Produkten und unserem Auftreten werden die Menschenwürde und die Integrität der Kultur unserer Kunden, wie in diesem Verhaltenskodex weiter ausgeführt, beachtet.

Den Mitarbeitern des Konzerns ist es untersagt, für den Kunden Körperschaften, Personenvereinigungen oder Vermögensmassen („Gesellschaften“) zu gründen, dem Kunden solche Gesellschaften oder Beteiligungen an solchen Gesellschaften zu vermitteln oder dem Kunden bei der Gründung solcher Gesellschaften oder dem Erwerb von Beteiligungen an solchen Gesellschaften zu beraten. Dies gilt unabhängig davon, ob die Gesellschaft ihren Sitz oder Geschäftsleitung in Staaten, die Mitglieder der Europäischen Union oder der Europäischen Freihandelsassoziation sind, oder in Drittstaaten hat.

3.2 Beziehung zu Lieferanten

Wir ergreifen alle notwendigen Maßnahmen, um eventuelle Interessenskonflikte zwischen Lieferanten und dem Konzern bzw. einzelnen Mitarbeitern zu vermeiden bzw. dort, wo diese auftreten, zu lösen.

3.3 Beziehung zu Aktionären und Investoren

Der Konzern weiß das von Investoren und Eigentümern in ihn gesetzte Vertrauen zu schätzen. Deshalb zeichnet der Konzern sich dafür verantwortlich:

- ein professionelles und gewissenhaftes Management einzusetzen, um eine nachhaltige gleichwohl wettbewerbsfähige Rendite für die Anlage unserer Aktionäre/Investoren sicherzustellen
- entsprechend gesetzlicher Anforderungen alle relevanten Informationen gegenüber unseren Aktionären / Investoren offenzulegen
- als Treuhänder die Anlage der Aktionäre / Investoren zu bewahren, zu schützen und zu mehren
- die Anfragen, Vorschläge, Beschwerden und formellen Eingaben der Aktionäre / Investoren zu beachten.

3.4 Wettbewerber

Der Konzern unterstützt das Konzept des freien, fairen, nachhaltigen und ethischen Wettbewerbs. Daher gelten im Konzern die folgenden Regelungen:

- geistiges und sachliches Eigentum wird anerkannt,
- Wirtschaftsinformationen mittels unehrlicher, illegaler oder unethischer Methoden zu erlangen wird nicht toleriert und abgelehnt,
- der Erhalt von oder die Teilnahme an fragwürdigen Zahlungen, Anreizen oder Begünstigungen, um Wettbewerbsvorteile zu erlangen, wird nicht toleriert und abgelehnt,
- Absprachen mit Wettbewerbern (zum Beispiel Preisabsprachen, Kunden- oder Gebietsaufteilungen oder der Boykott von Kunden) sind verboten,
- der Austausch von vertraulichen Informationen (z.B. preisrelevanten kunden- oder geschäftsrelevanten Informationen) mit Wettbewerbern oder sonstigen Drittparteien ist ohne vorherige Kundenzustimmung verboten. Ebenfalls problematisch ist der ungefragte Erhalt entsprechender Informationen, die von Wettbewerbern ohne Kundenzustimmung weitergegeben werden. Sollten Sie Informationen von Wettbewerbern erhalten, weisen Sie diese zurück. Informieren Sie zudem bitte die Fachbereiche Compliance oder Legal mit denen Sie gemeinsam den Sachverhalt und den Umstand, dass Sie den Erhalt der Information zurückgewiesen haben, dokumentieren und weitere Reaktionsmöglichkeiten besprechen. Zu beachten ist hierbei das hierfür einschlägige interne Weisungswesen der Geschäfts- oder Fachbereiche. Kontaktieren Sie bitte die Fachbereiche Compliance oder Legal im Falle etwaiger weiterer Unklarheiten,
- wir stellen sicher, dass Werbematerial und Marketing fair, ehrlich und nicht irreführend sind und dass alle lokalen Gesetze und aufsichtsrechtlichen Anforderungen eingehalten werden.

4 Interessenkonflikte

Der Konzern ist bestrebt sicherzustellen, dass Interessenkonflikte vermieden oder angemessen behandelt werden. Interessenkonflikte können mehrere Formen annehmen. Der Umgang mit möglichen Interessenkonflikten ist im Weisungswesen des Konzerns geregelt. Ein Interessenkonflikt kann beispielsweise dadurch entstehen, dass sich Interessen aus externer Mandatstätigkeit oder die persönlichen / privaten Interessen eines Mitarbeiters - tatsächlich oder scheinbar - mit den Interessen des Konzerns oder unserer Kunden überlagern. Auch kann ein Interessenkonflikt im Zusammenhang mit einer engen Verbindung eines Mitarbeiters mit Drittparteien (z.B. Wettbewerbern) bzw. mit Mitarbeitern von Drittparteien entstehen. Dies ist regelmäßig dann der Fall, wenn ein Mitarbeiter private Interessen wahrnimmt oder Entscheidungen trifft, die es ihm / ihr schwer machen, die dienstlichen Aufgaben objektiv oder wirksam zu erfüllen bzw. wenn die Wahrnehmung privater Interessen mit Nachteilen und Verlusten zu Lasten der Bank verbunden sein kann. Daher müssen alle Mitarbeiter gegenwärtige oder offensichtliche Interessenkonflikte vermeiden.

Interessenkonflikte jeglicher Art sollen umgehend dem Compliance Officer gemeldet werden. Dieser wird solche Konflikte untersuchen, Abhilfemaßnahmen bestimmen und, wo nötig, den entsprechenden Vorgesetzten einbinden. Betroffene Mitarbeiter können aufgefordert werden, am Entscheidungsprozess nicht teilzunehmen. Alternativ kann je nach Situation beschlossen werden, dass Transaktionen oder Kontakte von Mitarbeitern nachweislich zu Marktbedingungen erfolgt sind. In Zweifelsfällen stehen die örtlich zuständigen Compliance Officer als Ansprechpartner zur Verfügung.

4.1 Geschäftsbeziehungen mit verbundenen Personen

Geschäfte mit persönlich oder familiär eng verbundenen Personen bedürfen besonderer Umsicht, um das Risiko oder auch nur den Anschein eines Interessenkonflikts zu vermeiden. „Geschäft“ ist in diesem Falle weit zu verstehen und schließt Aktivitäten und Verhandlungen mit Kreditnehmern oder sonstigen Geschäftspartnern, Vermittlern bzw. bei Kapitalmarktgeschäften, im Zahlungsverkehr und sonstigen Banktransaktionen wie auch bei Verträgen mit Dienstleistern ein. „Verbundene Personen“ sind enge Familienmitglieder (Kinder, Eltern oder Geschwister), Lebenspartner oder sonstige Personen, zu denen der Mitarbeiter eine enge persönliche Beziehung unterhält.

Im Falle des Vorliegens eines Geschäfts, in dem eine eng verbundene Person beteiligt ist, ist dieser Sachverhalt gegenüber Compliance offenzulegen. Compliance wird – ggf. mit dem zuständigen Vorgesetzten – erforderlichenfalls Maßnahmen zur Entschärfung des Interessenkonflikts vorschlagen. Diese können zusätzliche Kontrollmechanismen oder auch im Einzelfall die Übertragung der Verantwortung für das betroffene Geschäft auf einen anderen Mitarbeiter umfassen.

4.2 Private Immobiliengeschäfte

Es ist den Mitarbeitern verboten, Immobiliengeschäfte zu tätigen, die im Hinblick auf die gegenwärtige und zukünftige Geschäftstätigkeit

des Konzerns wesentliche Interessenkonflikte erwarten lassen. Es ist insbesondere verboten, Immobiliengeschäfte mit Kunden des Konzerns zu tätigen, die nicht zu Marktbedingungen abgeschlossen werden. Immobiliengeschäfte umfassen alle immobilienbezogenen Transaktionen (z.B. Kauf und Verkauf, Investitionen in Unternehmen), die ein Mitarbeiter für sich selbst oder einen Dritten, insbesondere Ehegatten, Eltern oder Kinder, außerhalb seiner üblichen Berufstätigkeit ausführt. Dieses Verbot erstreckt sich auch auf Transaktionen, die von Dritten zu Gunsten oder im Interesse eines Mitarbeiters ausgeführt werden. Um die Einhaltung dieses Standards zu gewährleisten, ist dem örtlich zuständigen Compliance Officer vorab jedes geplante private Immobiliengeschäft, das unter die genannten Verbote fällt oder den entsprechenden Eindruck erwecken könnte, offen zu legen.

4.3 Persönliches oder privates Interesse von Mitarbeitern

Nebentätigkeiten im Namen des Konzerns oder im Privatinteresse bedürfen der Zustimmung des zuständigen Bereichsleiters sowie des Personalbereichs. In Zweifelsfällen über die Vereinbarkeit ist Compliance hinzuzuziehen. Wir begrüßen es, wenn sich unsere Mitarbeiter im öffentlichen Interesse engagieren. Öffentliche Mitteilungen oder Publikationen im Namen des Konzerns bedürfen vorab der Zustimmung des zuständigen Bereichsleiters und des Leiters der Unternehmenskommunikation. Dieses Zustimmungserfordernis gilt auch für eine unentgeltliche Tätigkeit, die nach Art oder Umfang die Interessen des Konzerns beeinträchtigen kann. Die Arbeitsverträge enthalten daher eine Klausel zum Thema „Nebentätigkeiten“. Der Konzern wird seine Zustimmung zu Nebentätigkeiten nur verweigern, wenn die Interessen des Konzerns beeinträchtigt sind.

Bei persönlichem Kontakt mit Kunden ist darauf zu achten, den geschäftlichen Bereich zu versachlichen; private Kontakte und auch freundschaftliche Beziehungen dürfen nicht den Blick dafür verstellen, dass geschäftliche Interessen im Vordergrund stehen und stets Vorrang haben.

4.4 Persönliche Finanzen

Alle Mitarbeiter sind angehalten, über geordnete persönliche Finanzen zu verfügen. Dies bedeutet insbesondere, dass sie sich nicht über Gebühr verschulden sollen, so dass keine erhöhte Gefahr besteht, dass sie für Straftaten und Ordnungswidrigkeiten zu Lasten der pbb Gruppe oder ihrer Kunden anfällig sind, wie bspw. Bestechung, Bestechlichkeit, Betrug oder Untreue.

4.5 Persönliche Depotführung

Persönliche Transaktionen von Mitarbeitern sollen sich weder gegen die Interessen der Kunden noch gegen die Interessen des Konzerns richten. Im Falle eines möglichen Interessenkonfliktes sollte im Eigeninteresse des Mitarbeiters eine umgehende Offenlegung gegenüber dem Vorgesetzten erfolgen sowie die schriftliche Genehmigung des Compliance Mitarbeiters eingeholt werden, soweit nicht ohnehin eine vorherige Genehmigung bei Transaktionen mit von der pbb-

Gruppe begebenen bzw. auf die pbb Gruppe bezogenen Finanzinstrumenten erforderlich ist.

4.6 Politische Spenden

Im Umgang mit Vertretern von Regierungen und öffentlichen Stellen müssen alle Handlungen unterlassen werden, die deren Entscheidungen unrechtmäßig beeinflussen könnten. Vor allem sind Geldzuwendungen, Geschenke oder andere Vergünstigungen an Amtsträger zu unterlassen, die in irgendeiner Form als unzulässige Beeinflussung, Bestechung oder Korruption ausgelegt werden könnten.

Jeder Mitarbeiter des Konzerns unterliegt den Regelungen der lokalen Gerichtsbarkeit.

Jede Form von politischen Spenden im Rahmen der dienstlichen Tätigkeit ist im Konzern grundsätzlich unerwünscht.

4.7 Regelung der Annahme von Geschenken und Bewirtungen

Wir erwarten, dass jegliche Annahme von Geschenken im Rahmen der üblichen Geschäftstätigkeit, die den Wert der lokal gesetzten Grenzen übersteigen, dem Vorgesetzten und dem Compliance Officer gemeldet wird.

Bevor Mitarbeiter die Annahme einer Einladung oder Bewirtung in Erwägung ziehen, müssen sie die Genehmigung des Vorgesetzten sowie von Compliance einholen, sobald der Wert die lokal festgesetzten Grenzen übersteigt. Nähere Informationen befinden sich in der Anweisung zum Umgang mit Geschenken und Zuwendungen des Konzerns.

Generell dürfen Mitarbeiter keine Geschenke, Unterstützungen, Bewirtungen oder Services erbitten oder akzeptieren, die in irgendeiner Form ihre Position oder jegliche Geschäftsentscheidung durch oder für den Konzern kompromittieren könnten oder den Anschein dazu geben. Geschenke dürfen nur unter Beachtung der genannten Meldegrenzen angenommen werden, wenn dies in einer offenen und transparenten Art und Weise erfolgt.

4.8 Vorteilsannahme und Vorteilsgewährung

Mitarbeiter dürfen weder Vergünstigungen oder Anreize erbitten oder akzeptieren noch Vergünstigungen oder Anreize anbieten oder geben, wenn hierdurch ein Interessenkonflikt mit ihren Verpflichtungen gegenüber dem Konzern, dessen Kunden, Lieferanten oder sonstigen Parteien entstehen könnte.

Vorteilsannahme, Vergünstigungen und Anreize sind u.a.:

- Kredite oder sonstige finanzielle Vorteile
- Gelegenheiten, Gewinne oder Einkommen zu generieren, zu erhalten oder zu erhöhen
- Gelegenheiten, Verluste oder Kosten zu vermeiden oder zu reduzieren

- Geld oder sonstiges Vermögen oder Geschenke, Service, Informationen.

Praktische Beispiele einer Vorteilsannahme sind u.a.:

- Ganz oder teilweise bezahlter Urlaub (zum Beispiel Flug, Auto, Hotel, Urlaubsdomizil, Ferienwohnung)
- Der Bauträger, der zugleich Kreditnehmer des Konzerns ist, verkauft an den Mitarbeiter eine Eigentumswohnung offensichtlich unter dem marktüblichen Verkaufspreis
- Der Kunde gewährt dem Mitarbeiter ein Darlehen
- Der Bauunternehmer und Kunde des Konzerns bietet unentgeltliche Arbeiten im Hause des Mitarbeiters an
- Eine Firma stellt für privat erbrachte Werksleistungen gegenüber dem begünstigten Mitarbeiter des Konzerns keine oder eine zu niedrige (Schein-) Rechnung
- Annahme von Provisionen für die Vermittlung von Geschäften zwischen Kunde und Konzern
- Einladung einer Kundenfirma zur Präsentation mit aufwendigem Begleitprogramm bei Übernahme sämtlicher Kosten des Transfers
- Ein Kunde schließt mit einem Mitarbeiter im Hinblick auf seine Position im Konzern einen Beratervertrag mit entsprechenden Vergütungszusagen.

Unzulässig sind insbesondere auch Strohmanngeschäfte und sonstige Umgehungsgeschäfte, bei denen Vergünstigungen oder Vorteile in verdeckter Form zugewendet werden. Der Mitarbeiter darf insbesondere auch keine Zuwendungen für Angehörige oder sonstige Dritte fordern oder annehmen. Eine Vorteilsannahme kann auch dann vorliegen, wenn der Vorteil nicht vom Kunden des Konzerns selbst, sondern auf dessen Veranlassung durch einen Dritten gewährt wird.

4.8.1 Bestechung

Kein Mitarbeiter des Konzerns darf direkt oder indirekt Bestechungsgelder anbieten oder annehmen. Jegliche Anfrage nach Bestechungsgeldern mit Einfluss auf den geschäftlichen Bereich muss abgelehnt und umgehend dem Vorgesetzten gemeldet werden. Der Konzern beteiligt sich nicht an Geschäften, bei denen der begründete Verdacht besteht, dass Bestechung eine Rolle spielt.

4.8.2 Vorteilsgewährung

Der Konzern erwartet, dass weder Mitarbeiter des Konzerns noch Mitarbeiter unserer Geschäftspartner oder sonstige in den Geschäftsprozess involvierte Dritte in irgendeiner Weise Geldzahlungen anbieten oder andere Leistungen an öffentliche Stellen vergeben, um Verwaltungsprozesse zu beschleunigen oder zu vereinfachen. Sollte an Mitarbeiter wegen solcher Zahlungen herangetreten worden sein oder sollten Mitarbeiter von solchen Zahlungen wissen, muss dies umgehend dem zuständigen Vorgesetzten gemeldet werden.

Dieser Grundsatz der untersagten Vorteilsgewährung wird auch für unsere Lieferanten, Kunden, Geschäftspartner, Verwaltungsangestellte, alle öffentlichen Stellen und sonstigen Interessengruppen angewandt.

4.8.3 Lieferanten und Zulieferer

Bei allen Aktivitäten bemüht sich der Konzern um Fairness, Transparenz und Ehrlichkeit, auch in Bezug auf Preise, Lizenzen und Verkaufsrechte. Als Gegenleistung für Wert, Qualität, Wettbewerbsfähigkeit und Zuverlässigkeit pflegt der Konzern zu seinen Lieferanten langfristige stabile Beziehungen. Der Konzern bezahlt pünktlich entsprechend der vereinbarten Handelsgepflogenheiten. Der Konzern bevorzugt und begrüßt Lieferanten und Zulieferer, die auf Nachhaltigkeit ausgerichtet sind und nicht im Konflikt mit unseren eigenen ethischen Standards, die in diesem Verhaltenskodex niedergelegt sind, stehen.

Ist im Einzelfall zweifelhaft, ob eine Vorteilsannahme vorliegen könnte, so sollte der Mitarbeiter den einschlägigen Sachverhalt seinem Vorgesetzten bzw. dem Compliance Officer offenlegen; dies schließt den Verdacht der Vorteilsannahme aus und verhindert Abhängigkeit. Mit der vorherigen Offenlegung wird der Verdacht der Vorteilsannahme von vornherein ausgeräumt.

4.9 Offenlegung bei geschäftlicher Verflechtung

Ist der (Ehe-)Partner oder ein naher Angehöriger des Mitarbeiters nach dessen zumutbarer Kenntnis bei einem Kunden geschäftlich oder gesellschaftsrechtlich beteiligt (in der Regel ab einer Beteiligung von 5% am Grundkapital), so hat der Mitarbeiter die Art der Beziehung gegenüber seinem Vorgesetzten und gegenüber dem Compliance Officer offenzulegen, damit gewährleistet wird, dass Kredit- und sonstige Entscheidungen des Konzerns durch nicht involvierte Mitarbeiter getroffen werden.

5 Geldwäscheprävention

Ein wesentlicher Bestandteil unserer Prozesse zur Bekämpfung von Geldwäsche ist es sicherzustellen, dass uns die wahre Identität unserer Kunden bekannt ist. Der Vertriebsleiter der jeweiligen Abteilung ist letztlich dafür verantwortlich, dass alle Anforderungen zum Thema „Kenne deinen Kunden“ (KYC = Know-Your-Customer-Prinzip) erfüllt werden, und dass die (Ursprungs-) Quelle des zugrundeliegenden Vermögens der Kunden offengelegt ist und den Anforderungen genügt.

Die Prozesse des Konzerns zur Bekämpfung von Geldwäsche basieren im Wesentlichen auf drei Prinzipien:

- Gründliche Sammlung und Prüfung der Kundendaten, also „Kenne deinen Kunden“
- Sensibilisierung und Training der Mitarbeiter: Im Zuge ihres Einführungstrainings werden alle neuen Mitarbeiter im Hinblick auf ihre Verpflichtungen im Zusammenhang mit der Verhinderung

von Geldwäsche sensibilisiert. Entsprechend den jeweiligen Anforderungen werden regelmäßig verpflichtende Auffrischungstrainings mit allen Mitarbeitern durchgeführt

- Interne Berichtsprozesse: Ein Verdacht auf Geldwäsche muss vom Mitarbeiter direkt dem Geldwäschebeauftragten gemeldet werden. Der Geldwäschebeauftragte prüft den Fall und meldet ihn gegebenenfalls an die zuständigen Behörden.

Nähere Informationen finden sich im internen Weisungswesen zum Thema Geldwäscheprävention (Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung) und Wirtschaftssanktionen des Konzerns.

6 Marktmissbrauch (Insiderhandel und Marktmanipulation)

Es ist ein klarer Verstoß gegen das Weisungswesen des Konzerns, wenn ein Mitarbeiter in marktmissbräuchliche Aktivitäten verwickelt ist. In einem solchen Fall unterliegt der Mitarbeiter sofortigen Disziplinarmaßnahmen, die eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses zur Folge haben können.

6.1 Insiderhandel

Konkrete Informationen, die sich direkt oder indirekt auf ein oder mehrere Finanzinstrumente oder deren Herausgeber beziehen und die nicht veröffentlicht wurden, jedoch sehr wahrscheinlich im Falle einer Veröffentlichung einen wesentlichen Einfluss auf die Kurse dieser Finanzinstrumente oder damit zusammenhängende Derivate haben würden, dürfen nicht weitergegeben werden. Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, weitergehende Weisungen zum Insiderhandel an ihrem jeweiligen Einsatzort zu befolgen.

6.2 Marktmanipulation

Transaktionen oder Handelsaufträge, die

- falsche oder irreführende Signale hinsichtlich dem Angebot, der Nachfrage oder dem Kurs von Finanzinstrumenten geben könnten,
- durch das Handeln einer oder mehrerer Personen den Kurs von einem oder mehreren Finanzinstrumenten auf ein unnatürliches oder künstliches Niveau festlegen sind unzulässig,
- es sei denn, die handelnden Personen können darlegen, dass die Gründe für ihr Handeln legitim sind und diese Transaktionen oder Handelsaufträge nachweislich zu anerkannten Marktbedingungen im betreffenden regulierten Markt durchgeführt wurden.

Darüber hinaus dürfen Transaktionen oder Handelsgeschäfte, die mittels Scheingeschäften oder irgendeiner anderen Form von Betrug oder Verschleierung erstellt wurden sowie Informationen via Medien, Internet oder andere Kommunikationsmedien, die möglicherweise falsche oder irreführende Signale in Bezug auf Finanzinstrumente geben könnten, nicht in Umlauf gebracht werden.

7 Bank- und Geschäftsgeheimnis, Datenschutz und vertrauliche Informationen

Innerhalb der gesetzlichen, behördlichen und durch interne Vorschriften festgelegten Grenzen pflegen wir eine offene Kommunikation mit allen Beteiligten und tauschen Informationen untereinander aus.

Dabei muss beachtet werden, dass weder während der Dauer eines Mitarbeiterverhältnisses noch nach dessen Beendigung Mitarbeiter vertrauliche Geschäftsinformationen, die sie infolge ihrer Berufsausübung erlangt haben, an Externe weitergeben oder direkt oder indirekt zu ihrem Vorteil nutzen dürfen. Ein Mitarbeiter darf auch nicht die Abwicklung von Geschäften, die zu den Aufgaben des Konzerns gehören, über Dritte – wie zum Beispiel Ehegatten, Bekannte, Versicherungsagenturen und Makler etc. – veranlassen; es ist insbesondere unzulässig, dabei Kenntnisse aus Kundengeschäften zu verwerfen. Innerhalb des Unternehmens, zwischen den Abteilungen und Geschäftseinheiten, informieren und kommunizieren die Mitarbeiter im Rahmen der gesetzlichen, aufsichtsrechtlichen und internen Reglementierungen auf offene Art und Weise.

Des Weiteren sind die Mitarbeiter verpflichtet, sich an die datenschutzrechtlichen Regelungen und sonstige gesetzliche und interne Regelungen im Zusammenhang mit vertraulichen oder schützenswerten Informationen zu halten.

Dies betrifft jegliche personenbezogenen Daten, die die Identität einer Privatperson betreffen können. Die Mitarbeiter haben eine Vertrauensstellung inne, wenn sie mit personenbezogenen Daten umgehen und sie stellen sicher, dass diese Daten nur zweckgebunden verwendet werden. Unsere Regelungen zum Datenschutz verbieten die Weitergabe von persönlichen Daten an unbefugte Dritte.

Informationen an Dritte dürfen nur weitergegeben werden, wenn ein Rechtfertigungsgrund vorliegt, z.B.:

- wenn die betreffende Person eine entsprechende Einwilligung erteilt hat,
- wenn der Konzern bzw. eine Konzerngesellschaft gesetzlich dazu verpflichtet ist bzw. eine Offenlegungspflicht vorliegt
- wenn die Verarbeitung zur Wahrung der berechtigten Interessen der pbb erforderlich ist oder
- im Zuge der Auftragsdatenverarbeitung.

Das Thema Datenschutz ist Bestandteil eines jeden Mitarbeitervertrages. Die Mitarbeiter werden regelmäßig zum Thema Datenschutz geschult. Jeder Verstoß gegen diese Regelungen des Datenschutzes kann disziplinarische Konsequenzen haben.

8 Nachhaltigkeit / Umweltverantwortung

Der Konzern hat sich dazu verpflichtet, seine Geschäfte nachhaltig und umweltverträglich abzuwickeln und Umweltrisiken, die bei seiner Geschäftstätigkeit entstehen könnten, zu identifizieren. Der Konzern

ist sich dessen bewusst, dass natürliche Ressourcen limitiert sind und dass damit verantwortungsbewusst umgegangen werden muss. Der Konzern handelt so wirtschaftlich wie möglich bei seinem Energie- und Rohstoffbedarf. Er ist sich dessen bewusst, dass nachhaltige und verantwortungsbewusste Geschäftspraktiken nicht nur positive Auswirkungen auf die Umwelt haben, sondern auch wirtschaftliche Vorteile bieten.

Der Konzern ist ein Wirtschaftsunternehmen, das darauf abzielt, seinen Eigentümern eine nachhaltige und adäquate Rendite auf ihre Investition zu erwirtschaften. Die Kriterien für Kredit- und Investitionsentscheidungen sind vorwiegend wirtschaftlicher Natur. Sie beziehen aber auch eine ganze Reihe von Sozial- und Umweltfaktoren mit ein.

Der pbb Konzern erstellt jährlich einen nicht-finanziellen Bericht, in dem zu den wesentlichen Nachhaltigkeits- bzw. ESG-Themen Stellung genommen wird. Demgemäß nimmt der pbb Konzern darin auch ausführlich Stellung zu Umwelt- bzw. Klimathemen. Der pbb Konzern hat sich den Pariser Klimazielen verpflichtet und will durch die Minimierung der CO₂ Emissionen einen aktiven Beitrag zur Erreichung der Ziele leisten. Dies gilt für den eigenen Energie- und Ressourcenverbrauch ebenso wie im Rahmen des Kreditgeschäfts.

9 Sozialverantwortung

Der Konzern bekennt sich zu seiner sozialen Verantwortung. Großen Wert legen wir auf das nachhaltige Wirtschaften. Unseren Umgang mit unseren Mitarbeitern und das Verhalten unserer Mitarbeiter soll ethischen Anforderungen voll entsprechen. Unsere Mitarbeiter können sich – gerade in Anbetracht der hohen professionellen Anforderungen – darauf verlassen, dass wir sie in ihrer fachlichen, beruflichen und persönlichen Entwicklung unterstützen. Wir streben danach, unseren Mitarbeitern ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld zur Verfügung zu stellen.

Unsere Verantwortung als Teil der Gesellschaft nehmen wir sehr ernst. Ein Beispiel hierfür sind die Aktivitäten unserer Stiftungen sowie das freiwillige Engagement unserer Mitarbeiter.

10 Mitarbeiter

Der Konzern respektiert alle Menschen unabhängig von Alter, Geschlecht, Rasse, sozialem Hintergrund, Fähigkeiten, sexueller Ausrichtung oder Religion und fördert entsprechend der Möglichkeit die Diversität der Mitarbeiter. Der Konzern achtet die Menschenwürde, Menschenrechte und die Privatsphäre. Der Konzern sichert zu, dass Mitarbeiter stets mit Fairness, Würde und Respekt behandelt werden.

Der Konzern toleriert keine Form der ungerechten Behandlung oder Diskriminierung von Mitarbeitern. Bei der Auswahl und der weiteren Entwicklung unserer Mitarbeiter sind wir der Chancengleichheit verpflichtet, ohne nach Alter, Behinderung, ethnischer Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, Schwangerschaft, Religion, Zivilstand oder sonstiger Merkmale zu diskriminieren. Wir beurteilen unsere Mitarbeiter

aufgrund ihrer Leistung und geben ihnen ein aufrichtiges und faires Feedback.

Jeder Mitarbeiter soll, wenn nötig, Probleme am Arbeitsplatz ohne Befürchtung von Nachteilen für sich selbst ansprechen können. Der Konzern pflegt eine offene Unternehmenskultur, die die Einbindung der Mitarbeiter in den Entscheidungsfindungsprozess in angemessenem Umfang unter Wahrung der Diskretion vorsieht. Wir stellen sicher, dass angemessene Verfahren im Konzern existieren, um Probleme am Arbeitsplatz vertraulich und so schnell wie möglich einer Lösung zuzuführen.

11 Umsetzung

Die pbb ist dafür verantwortlich sicherzustellen, dass sich alle Mitarbeiter in regelmäßigen Abständen mit dem Inhalt und den Bestimmungen dieses Kodex vertraut machen und den hier aufgeführten Standards Folge leisten.

Jegliche absichtliche Zuwiderhandlung gegen die Bestimmungen dieses Kodex kann ernsthafte Konsequenzen haben und zu Disziplinarmaßnahmen führen, die auch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bedeuten können. Wenn einem Mitarbeiter bewusst wird, dass er die hier aufgeführten Standards unbeabsichtigt verletzt hat, sollte er umgehend einen Compliance Mitarbeiter informieren. Jeder Vorfall wird individuell geprüft.

12 Vertrauliche Meldungen (Whistleblowing)

Jede Organisation trägt das Risiko, dass Fehler gemacht werden oder Opfer betrügerischer Handlungen zu werden und dass Betrug oder anderes illegales Handeln vorkommt. Jegliche unerwünschte Handlung dieser Art wird sowohl aus wirtschaftlichen Gründen wie aufgrund der gesetzlichen Verpflichtung zur Abwehr betrügerischer Handlungen im weiteren Sinne vom Konzern sehr ernst genommen.

Hinweise auf Rechtsverstöße und unerwünschtes Verhalten können nach Maßgabe der jeweils anwendbaren Regelungen zum Whistleblowing abgegeben werden.

Unter anderem versteht der Konzern unter Rechtsverstößen und unerwünschtem Verhalten:

- Strafbare Handlungen und Ordnungswidrigkeiten,
- Rechtsverletzungen (einschließlich Verletzungen des Wettbewerbs- und Kartellrechts) und Verstöße gegen aufsichtsrechtliche Regelungen, insbesondere Verstöße gegen das KWG, das WpHG, auf Grund des KWG oder des WpHG erlassene Rechtsverordnungen, das GwG, die Verordnung (EU) Nr. 575/2013 über Aufsichtsanforderungen an Kreditinstitute und Wertpapierfirmen (Capital Requirements Regulation – CRR), die Verordnung (EU) Nr. 596/2014 über Marktmissbrauch (Marktmissbrauchsverordnung (Market Abuse Regulation – MAR) sowie gegen die

- Verordnung (EU) Nr. 600/2014 über Märkte für Finanzinstrumente (Markets in Financial Instruments Regulation – MiFIR),
- Ungeachtet der generellen Regelungen zur Annahme von Geschenken (siehe Ziffer 5.7), die Annahme von zur Beeinflussung einer Entscheidung gemachten Geschenken,
 - Finanzbetrug und erhebliche Misswirtschaft,
 - Unbefugte Offenlegung vertraulicher Informationen,
 - Gesetzwidriges, für Mitarbeiter oder Öffentlichkeit potenziell gesundheits- oder sicherheitsgefährdendes Verhalten,
 - Gesetzwidriges, potenziell umweltschädliches Verhalten,
 - Verstöße gegen das Rahmenwerk „Weisung zur Bekämpfung sonstiger strafbarer Handlungen (Fraud Rahmenwerk) der pbb sowie
 - die vorsätzliche Verschleierung eines oder mehrerer der genannten Sachverhalte.

12.1 Mitarbeiter, die ein Fehlverhalten vermuten

Bei einem Verdacht auf Fehlverhalten steht den Mitarbeitern nach Maßgabe der jeweils anwendbaren Regelungen zum Whistleblowing die Hinweisgeberstelle (Compliance) der pbb zur Verfügung. Unter anderem steht den Mitarbeitern die Möglichkeit offen, einen Hinweis an das E-Mail-Konto „whistleblowing@pfandbriefbank.com“ zu richten. Hinweise an die Hinweisgeberstelle werden im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften und aufsichtsrechtlichen Anforderungen vertraulich behandelt. Der Mitarbeiter kann von der Hinweisgeberstelle verlangen, dass sein Hinweis nur anonymisiert weitergegeben wird. Zudem können Hinweise auch anonym abgegeben werden.

Unabhängig davon kann der Mitarbeiter seinen direkten Vorgesetzten, Abteilungsleiter oder Bereichsleiter informieren, der diese Meldung nach Erhalt an den Compliance Officer weiterleitet. Der Mitarbeiter kann auch jeden Compliance Officer direkt kontaktieren.

Der Compliance Officer wird eine Untersuchung durchführen mit dem Ziel, festzustellen, ob es sich um ein Fehlverhalten handelt. Der Compliance Officer wird das Untersuchungsergebnis der berichtenden Person, den untersuchten Personen, dem Leiter der Revision, dem Vorstand oder Niederlassungsleiter und gegebenenfalls externen Behörden mitteilen, die prüfen müssen, ob aufgrund der Feststellungen Konsequenzen gezogen werden müssen.

Da ein Fehlverhalten für die Beteiligten disziplinarische/arbeitsrechtliche Folgen haben könnte, ist der Bereich Personal einzubinden sobald beschlossen wird, eine Untersuchung durchzuführen.

Jede Meldung an die Hinweisgeberstelle wird vertraulich behandelt. Die Identität des meldenden Mitarbeiters wird nur preisgegeben, wenn dies unvermeidbar ist. Es wird jedoch Fälle geben, die ohne eine Aufdeckung der Identität der meldenden Person nicht gelöst werden können. Der Konzern wird keinerlei Benachteiligung der meldenden Personen tolerieren.

Die interne Revision wird die Bestimmungen dieses Kodex und ihre Einhaltung im Rahmen ihrer Revisionstätigkeiten prüfen. Jede Abweichung von dem Kodex wird dem verantwortlichen Vorgesetzten berichtet.

12.2 Unternehmensfremde Personen, die ein Fehlverhalten vermuten

Unternehmensfremde Personen, die ein relevantes Fehlverhalten vermuten, können diesen Verdacht ebenfalls an das E-Mail-Konto „whistleblowing@pfandbriefbank.com“ der pbb übermitteln.

Whistleblowing-Mail Kontakt: whistleblowing@pfandbriefbank.com

Dr. Christiane Pöppelmann
Head of Compliance
Deutsche Pfandbriefbank AG, Parkring 28, 85748 Garching bei München
Tel.: +49 89 2880 11481

Impressum

Deutsche Pfandbriefbank AG (Hrsg.)

Parkring 28

85748 Garching

T +49 (0)89 2880-0

F +49 (0)89 2880-10319

info@pfandbriefbank.com

pfandbriefbank.com