



Verhaltenskodex der Hypo Real Estate Group

Inhalt

- 03** A) Einführung
- 03** B) Einhalten von Regeln/Gesetzgebung/Anweisungen
- 04** C) Die Beziehung zu Kunden/Aktionären/Investoren und Wettbewerbern
- 06** D) Interessenskonflikte
- 09** E) Geldwäsche
- 09** F) Marktmissbrauch (Insiderhandel und Marktmanipulation)
- 10** G) Bankgeheimnis und vertrauliche Informationen
- 11** H) Nachhaltigkeit
- 11** I) Mitarbeiterbeziehungen
- 12** J) Umsetzung
- 12** K) Vertrauliche Meldungen (Whistleblowing)

Verhaltenskodex

A) Einführung

Eines der wichtigsten Prinzipien der Hypo Real Estate Group (im Folgenden auch »Group«, die Hypo Real Estate Holding AG und alle ihre Tochtergesellschaften bezeichnend) ist es, das Vertrauen der Kunden, der Mitarbeiter, der Aktionäre, der Aufsichtsbehörden und anderer Interessengruppen zu wahren. Dies erreichen wir, indem wir mit allen diesen Gruppen fair, verantwortungsbewusst und ehrlich mit dem erforderlichen Grad an Können, Professionalität und Integrität umgehen. Dieses Verhalten bildet die Grundlage für unseren fortdauernden Geschäftserfolg sowie für die Wahrung unseres guten Rufes.

Dieser vorliegende und konzernweit gültige Verhaltenskodex beschreibt das von allen Mitarbeitern erwartete Verhalten, unabhängig vom jeweiligen gesetzlichen Umfeld, in dem die Group geschäftlich tätig ist. Von jedem Mitarbeiter wird erwartet, dass er sich im Einklang mit den Grundsätzen und Werten, wie sie in diesem Kodex ausgeführt sind, verhält. Die Aktivitäten des Konzerns und aller Mitarbeiter unterliegen sowohl diesem Kodex als auch anderen internen Regelwerken und Prozessen, die diesen Kodex unterstützen und ergänzen.

Es wird von allen Mitarbeitern erwartet, dass sie diesem Kodex nach Wort und Sinn folgen. Mit Mitarbeitern sind alle Vorstände, Aufsichtsräte, alle Managementebenen und alle angestellten Mitarbeiter der Hypo Real Estate Group 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, sind diese lokal gültig.

Der Vorstand der Hypo Real Estate Holding 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.

Sollte eine Situation entstehen, in der einem Mitarbeiter bewusst wird, dass er unbeabsichtigt gegen die in diesem Kodex beschriebenen Standards verstoßen hat, sollte er umgehend seinen Vorgesetzten und den Compliance Officer benachrichtigen. Jeder Vorfall wird als Einzelfall behandelt. Ein absichtlicher Verstoß gegen diesen Kodex oder das Versäumnis, einen unbeabsichtigten Verstoß zu melden, wird jedoch ernste Konsequenzen haben und kann zu Disziplinarmaßnahmen führen, die auch eine sofortige Beendigung des Arbeitsverhältnisses bedeuten können.

B) Einhalten von Regeln / Gesetzgebung / Anweisungen

Von allen Mitarbeitern wird erwartet, dass sie alle relevanten Gesetze, regulatorischen Anweisungen intern und von Aufsichtsbehörden sowie Geschäftspraktiken befolgen, die die Konzerngesellschaften im jeweiligen gesetzlichen Umfeld betreffen.

Die Group agiert offen und transparent gegenüber den Aufsichtsbehörden und stellt eine pünktliche, vollständige und faire Offenlegung aller Verpflichtungen zur Berichterstattung sicher.

Von allen Mitarbeitern wird erwartet, dass sie jederzeit ehrlich und integer handeln. Dies muss das wichtigste, ihr Verhalten und ihre Entscheidungen bestimmende Prinzip sein.

Wenn sie ihr Verhalten entsprechend der obigen Einführung den Mitarbeitern der Hypo Real Estate Group und allen Interessengruppen gegenüber rechtfertigen können, ist der wichtigste Schritt getan.

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

- I Ist mein Verhalten ehrlich und fair?
- I Ist mein Verhalten legal?
- I Widerspricht mein Verhalten dem Interesse der Unternehmen der Hypo Real Estate Group oder seiner Kunden?
- I Wird mein Verhalten eine Gesundheits-, Sicherheits- oder Lebensgefahr für jemanden zur Folge haben?
- I Wird die öffentliche Wahrnehmung meines Verhaltens womöglich dem guten Ruf der Hypo Real Estate Group schaden?
- I Würde die Hypo Real Estate Group Kunden verlieren, wenn diese von einem solchen Verhalten wüssten?

C) Die Beziehung zu Kunden / Aktionären / Investoren und Wettbewerbern

KUNDENBEZIEHUNG

Unsere Kunden sind der Grundstein unseres Geschäftes. Alle Mitarbeiter müssen sich jederzeit integer und ehrlich im Umgang mit Kunden und allen anderen Parteien, mit denen unsere Firma verkehrt, verhalten. Die Group verpflichtet sich zu einer offenen und professionellen Handlungsweise mit erstklassigem Service für ihre Kunden. Die Group überprüft regelmäßig die Kunden-Servicelevels und arbeitet ständig daran, den Maßstab für guten Service zu erhöhen. Unter Professionalität versteht die Group die Einbeziehung der erforderlichen Kenntnisse, von Wissen und Qualifikationen, um Aufgaben auf effiziente und kompetente 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 Sicherheitsstandards auf hohem Niveau in Bezug auf Informationen über Kunden, Mitarbeiter, Aktionäre und alle Interessengruppen werden alle Aufzeichnungen und Daten geschützt. Dies trifft auch für die körperliche Sicherheit aller Interessengruppen zu.

Unsere Kunden werden in allen geschäftlichen Aspekten fair behandelt. Dazu gehört auch ein hoher Servicestandard und ein gutes Beschwerdemanagement. Es wurde ein Beschwerdemanagement-Prozess eingeführt, um die effiziente, zielgerichtete und schnelle Bearbeitung von Beschwerden sicherzustellen.

Die Hypo Real Estate Group wird keinerlei Geschäftspraktiken unterstützen, 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 konzertierte Aktionen verwickelt sind.

Sollte ein Mitarbeiter Kenntnis davon erlangen, dass ein Kunde oder potenzieller Kunde möglicherweise in illegale Aktivitäten verwickelt ist, muss umgehend der zuständige Vorstand informiert werden. Der zuständige Vorstand wird jeden Fall individuell prüfen und entsprechende Anweisungen erteilen. Hier können nach weiteren Untersuchungen des Falles auch die übrigen Mitglieder der Kreditkomitees hinzugezogen werden.

Die Liste illegaler Aktivitäten beinhaltet:

- | Geldwäsche
- | Terroristenfinanzierung
- | Drogenhandel
- | Handel mit illegalen Waffen
- | Menschenschmuggel
- | Warenschmuggel
- | Bestechung von Regierung oder anderen Amtsträgern
- | Schmiergeldzahlungen an Lieferanten oder Beamte
- | Illegale oder unberechtigte Nutzung von Eigentum, einschließlich Landbesitz
- | Marktmissbrauch, zum Beispiel Marktmanipulation oder Insiderhandel
- | Alle Arten der organisierten Kriminalität
- | Umweltverschmutzung einschließlich übermäßiger Emission, illegaler Abfallentsorgung sowie jegliche Art der damit verbundenen Urkundenfälschung
- | Illegale Nutzung von Arbeitskraft einschließlich Zwangsarbeit

Die oben genannte Liste ist nicht vollständig, jedoch repräsentativ dafür, dass die Hypo Real Estate Group sich von jeglichen illegalen Praktiken distanziert.

Bei unseren angebotenen Produkten, unserem Marketing und unserer Werbung werden der Respekt vor der Menschenwürde und die Integrität mit der Kultur unserer Kunden sichergestellt.

BEZIEHUNG ZU AKTIONÄREN UND INVESTOREN

Die Hypo Real Estate Group weiß das von den Investoren und Aktionären in sie gesetzte Vertrauen zu schätzen. Deshalb zeichnet die Group dafür verantwortlich,

- | ein professionelles und gewissenhaftes Management einzusetzen, um eine faire und konkurrenzfähige Rendite für die Anlage unserer Aktionäre sicherzustellen
- | entsprechend gesetzlicher Anforderungen und Auflagen des Wettbewerbs gegenüber unseren Aktionären und Investoren relevante Informationen offenzulegen
- | die Anlage der Aktionäre/Investoren zu bewahren, zu schützen und zu mehren
- | die Anfragen, Vorschläge, Beschwerden und formellen Eingaben der Aktionäre/Investoren zu beachten

WETTBEWERBER

Die Hypo Real Estate Group unterstützt das Konzept des freien, fairen und ethischen Wettbewerbs. Daher gelten in der Hypo Real Estate Group die folgenden Regelungen:

- | Geistiges und sachliches Eigentum wird anerkannt
- | Wirtschaftsinformationen mittels unehrlicher, illegaler oder unethischer Methoden zu erlangen wird abgelehnt
- | Der Erhalt von oder die Teilnahme an fragwürdigen Zahlungen, Anreizen oder Begünstigungen, um Wettbewerbsvorteile zu erlangen, wird abgelehnt
- | Absprachen mit Wettbewerbern in Bezug auf proprietäre Informationen, Geschäftspläne oder Themen wie Preisfindung und Vertriebsstrategien werden vermieden
- | Es wird sichergestellt, dass Werbematerial und Marketing fair, ehrlich und nicht irreführend sind und dass alle lokalen Gesetze und aufsichtsrechtlichen Anforderungen eingehalten werden

D) Interessenkonflikte

Die Hypo Real Estate Group ist bestrebt, sicherzustellen, dass Interessenkonflikte vermieden oder angemessen behandelt werden. Interessenkonflikte können mehrere Formen annehmen. Die Behandlung möglicher Interessenkonflikte zwischen verschiedenen Kunden ist in den jeweiligen Anweisungen der Gruppenunternehmen geregelt. Ein Interessenkonflikt kann aber auch dadurch entstehen, dass sich die persönlichen/privaten Interessen eines Mitarbeiters tatsächlich oder scheinbar mit den Interessen der Group oder unserer Kunden überlagern. Dies ist regelmäßig dann der Fall, wenn ein Mitarbeiter private Interessen wahrnimmt oder Entscheidungen trifft, die es ihr/ihm schwer machen, die dienstlichen Aufgaben objektiv oder wirksam zu erfüllen und die mit Nachteilen und Verlusten zu Lasten der Bank verbunden sein könnten. Daher müssen alle Mitarbeiter gegenwärtige oder offensichtliche Interessenkonflikte vermeiden.

Interessenkonflikte jeglicher Art sollten 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.

PRIVATE IMMOBILIENGESCHÄFTE

Es ist den Mitarbeitern verboten, Immobiliengeschäfte zu tätigen, die im Hinblick auf die gegenwärtige und zukünftige Geschäftstätigkeit der Hypo Real Estate Group wesentliche Interessenkonflikte erwarten lassen. Es ist insbesondere verboten, Immobiliengeschäfte mit Kunden der Hypo Real Estate Group 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 fallen oder den entsprechenden Eindruck erwecken könnte, offen zu legen.

PERSÖNLICHES ODER PRIVATES INTERESSE VON MITARBEITERN

Nebentätigkeiten im Namen der Group sowie öffentliche Mitteilungen oder Publikationen im Namen der Group müssen vorab von der Führungskraft und dem Leiter der Unternehmenskommunikation genehmigt werden.

Wir begrüßen es, wenn sich unsere Mitarbeiter im öffentlichen Interesse engagieren. Diese Aktivitäten oder Positionen außerhalb des Unternehmens dürfen jedoch zu keinem Zeitpunkt in direktem oder indirektem Konflikt mit Kundeninteressen stehen, dürfen kein negatives Licht auf die Hypo Real Estate Group werfen und dürfen die Leistungsfähigkeit des Mitarbeiters an seinem Arbeitsplatz nicht beeinträchtigen. Die Mitarbeiter sind geschäftlich vor allem der Hypo Real Estate Group verpflichtet. Die Arbeitsverträge enthalten daher eine Klausel zum Thema »Nebenbeschäftigung«.

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.

Jeder Mitarbeiter der Group muss jegliche Zusatzregelungen der jeweiligen Geschäftseinheit zu diesem Verhaltenskodex kennen und einhalten.

PERSÖNLICHE FINANZEN

Im Einklang mit dem professionellen Geschäftsgebaren im Bankensektor ist es sehr wichtig, dass alle Mitarbeiter ihre persönlichen Finanzen jederzeit ordentlich führen.

PERSÖNLICHE KONTOFÜHRUNG

Transaktionen von Mitarbeitern dürfen sich nicht gegen die Interessen der Kunden oder gegen die Interessen der Group richten. Im Falle eines Interessenkonfliktes muss eine umgehende Offenlegung gegenüber dem Vorgesetzten erfolgen sowie die schriftliche Genehmigung des Compliance Officers eingeholt werden. Transaktionen, die unlauter erscheinen oder womöglich die Glaubwürdigkeit der Group oder ihrer Mitarbeiter beeinträchtigen, sind ebenfalls verboten.

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.

Jede Form von politischen Spenden ist in der Group grundsätzlich unerwünscht.

Jeder Mitarbeiter der Group unterliegt den Regelungen der lokalen Gerichtsbarkeit.

REGELUNG DER ANNAHME VON GESCHENKEN UND BEWIRTUNGEN

Jegliche Annahme von Geschenken im Rahmen der üblichen Geschäftstätigkeit in einem die lokal gesetzten Grenzen übersteigenden Wert muss dem Vorgesetzten und Compliance Officer gemeldet werden.

Bevor Mitarbeiter die Annahme einer Einladung oder Bewirtung in Erwägung ziehen, müssen sie die Genehmigung des örtlichen Kompetenzträgers einholen, sobald der Wert die lokal festgesetzten Grenzen übersteigt. Jeder Mitarbeiter der Group muss jegliche Zusatzregelungen der jeweiligen Geschäftseinheit zu diesem Verhaltenskodex kennen und einhalten.

Generell dürfen Mitarbeiter keine Geschenke, Unterstützungen, Bewirtung oder Service erbitten oder akzeptieren, die in irgendeiner Form ihre Position oder jegliche Geschäftsentscheidung durch oder für die Group kompromittieren könnten oder den Anschein dazu geben. Geschenke dürfen nur angenommen werden, wenn dies in einer offenen und transparenten Art und Weise erfolgt.

VORTEILSANNAHME

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

Vorteilsannahme, Vergünstigungen und Anreize sind unter anderem:

- I Kredite oder sonstige finanzielle Vorteile
- I Gelegenheiten, Gewinne oder Einkommen zu generieren, zu erhalten oder zu erhöhen
- I Gelegenheiten, Verluste oder Kosten zu vermeiden oder zu reduzieren
- I Geld oder sonstiges Vermögen oder Geschenke, Service, Informationen

Praktische Beispiele einer Vorteilsannahme (die Liste lässt sich beliebig verlängern):

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

Unzulässig sind insbesondere auch Strohmanngeschäfte und sonstige Umgehungs-geschäfte, 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 der Group selbst, sondern auf dessen Veranlassung durch einen Dritten gewährt wird.

Bestechung – Kein Mitarbeiter der Group darf direkt oder indirekt Bestechungsgelder anbieten. Jegliche Anfrage nach Bestechungsgeldern im privaten oder geschäftlichen Bereich muss abgelehnt und umgehend dem Vorgesetzten gemeldet werden. Die Group beteiligt sich nicht an Geschäften, bei denen der begründete Verdacht besteht, dass Bestechung eine Rolle spielt.

Schmiergelder – Die Group erwartet, dass weder Mitarbeiter der Group noch Mitarbeiter unserer Geschäftspartner oder sonstige in den Geschäftsprozess involvierte Dritte in irgendeiner Weise Geldzahlungen oder andere Leistungen an öffentliche Stellen vergeben, um Verwaltungsprozesse zu beschleunigen oder zu vereinfachen. Sollte ein Mitarbeiter wegen solcher Zahlungen herantreten worden sein oder sollten Mitarbeiter von solchen Zahlungen wissen, muss dies umgehend dem zuständigen Vorgesetzten gemeldet werden.

Diese Richtlinie wird auch für unsere Lieferanten, Kunden, Geschäftspartner, Verwaltungsangestellte, alle öffentlichen Stellen und sonstigen Interessengruppen angewandt.

Lieferanten und Zulieferer – Bei allen Aktivitäten bemüht sich die Group um Fairness und Ehrlichkeit, auch in Bezug auf Preise, Lizenzen und Verkaufsrechte. Als Gegenleistung für Wert, Qualität, Wettbewerbsfähigkeit und Zuverlässigkeit pflegt die Group zu ihren Lieferanten langfristige stabile Beziehungen. Die Group bezahlt pünktlich entsprechend der vereinbarten Handelsgepflogenheiten. Die Group bevorzugt und begrüßt Lieferanten und Zulieferer, deren Arbeitsbedingungen nicht im Konflikt mit unseren eigenen ethischen Standards stehen.

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

OFFENLEGUNG BEI GESCHÄFTLICHER VERFLECHTUNG

Ist der (Ehe-)Partner oder ein Angehöriger des Mitarbeiters bei einem Kunden geschäftlich oder gesellschaftsrechtlich beteiligt, 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 der Group durch nicht involvierte Mitarbeiter getroffen werden.

E) Geldwäsche

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« erfüllt werden, und dass die Quelle des zugrunde liegenden Vermögens der Kunden offengelegt ist und den Anforderungen genügt.

Die Prozesse der Group zur Bekämpfung von Geldwäsche basieren im Wesentlichen auf drei Prinzipien:

1. Gründliche Sammlung und Prüfung der Kundendaten, also »Kenne deinen Kunden«.
2. Sensibilisierung und Training der Mitarbeiter. Im Zuge ihres Einführungstrainings werden alle neuen Mitarbeiter auf ihre Verpflichtungen im Zusammenhang mit Geldwäsche sensibilisiert. Entsprechend den jeweiligen Anforderungen werden regelmäßig Auffrischungstrainings mit den Mitarbeitern durchgeführt.
3. 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 in der Geldwäsche-Richtlinie der Hypo Real Estate Group.

F) Marktmissbrauch (Insiderhandel und Marktmanipulation)

Es ist ein klarer Verstoß gegen die Richtlinien der Group, 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.

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 Richtlinien zum Insiderhandel an ihrem jeweiligen Einsatzort zu befolgen.

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.

G) Bankgeheimnis und vertrauliche Informationen

Weder während der Dauer eines Mitarbeiterverhältnisses noch nach dessen Beendigung dürfen Mitarbeiter vertrauliche Geschäftsinformationen, die sie infolge ihrer Berufsausübung erlangt haben, an Externe weitergeben oder direkt oder indirekt zu ihrem Vorteil nutzen. Ein Mitarbeiter darf auch nicht die Abwicklung von Geschäften, die zu den Aufgaben der Group gehören, über Dritte – wie zum Beispiel Ehegatten, Bekannte, Versicherungsagenturen und Makler etc. – veranlassen; es ist insbesondere unzulässig, dabei Kenntnisse aus Kundengeschäften zu verwerten. 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 Datenschutzverordnungen und sonstige gesetzliche und interne Regelungen im Zusammenhang mit vertraulichen Informationen zu halten. Dies betrifft jegliche persönliche Information, die die Identität einer Privatperson offenlegen könnte. Die Mitarbeiter haben eine Vertrauensstellung inne, wenn sie mit persönlichen Informationen umgehen, und sie stellen sicher, dass diese Daten nur zweckgebunden verwendet werden. Unsere Regelungen zum Datenschutz verbieten die Weitergabe von persönlichen Daten an unberechtigte Dritte.

Informationen an Dritte dürfen ausschließlich in den folgenden Fällen weitergegeben werden:

- | wenn die betreffende Partei eine entsprechende Erlaubnis erteilt hat
- | wenn die Hypo Real Estate Group gesetzlich dazu verpflichtet ist bzw. eine Offenlegungspflicht vorliegt
- | wo es die Situation erfordert, zum Beispiel in einer Gerichtsverhandlung oder vergleichbaren Situationen
- | im Zuge der Auftragsdatenverarbeitung

Das Thema Datenschutz ist Bestandteil eines jeden Mitarbeitervertrages. Jeder Verstoß gegen diese Regelungen kann disziplinarische Konsequenzen haben.

Wir dulden keine Nachlässigkeit, Vergesslichkeit oder Verlust von Akten zur Rechtfertigung von Versäumnissen.

H) Nachhaltigkeit

UMWELTVERANTWORTUNG

Die Hypo Real Estate Group hat sich dazu verpflichtet, ihre Geschäfte umweltverträglich abzuwickeln und Umweltrisiken, die bei ihrer Geschäftstätigkeit entstehen könnten, zu identifizieren. Die Group ist sich dessen bewusst, dass bestimmte Ressourcen limitiert sind und dass damit verantwortungsbewusst umgegangen werden muss. Die Group ist so wirtschaftlich wie möglich bei ihrem Energie- und Rohstoffbedarf. Sie ist sich dessen bewusst, dass nachhaltige und verantwortungsbewusste Geschäftspraktiken nicht nur positive Auswirkungen auf die Umwelt haben, sondern auch wirtschaftliche Vorteile bieten.

Die Hypo Real Estate Group ist ein Wirtschaftsunternehmen, das darauf abzielt, seinen Aktionären eine adäquate Rendite auf ihre Investition zu erwirtschaften. Die Kriterien für Kredit- und Investitionsentscheidungen sind vorwiegend wirtschaftlicher Natur und richten sich nach den Kundenwünschen. Sie beziehen aber auch eine ganze Reihe von Sozial- und Umweltfaktoren mit ein.

Die Verantwortung für das Thema Umweltschutz ist im obersten Management angesiedelt. Die aktive Verfolgung des Themas wird von unserem Umweltbeauftragten im Group Corporate Office gewährleistet. Auch wenn wir derzeit keinen expliziten Umweltbericht erstellen, haben wir uns dennoch zum Ziel gesetzt, den Energie- und Rohstoffbedarf unserer Standorte und operativen Einheiten zu minimieren.

SOZIALVERANTWORTUNG

Die soziale Verantwortung, die wir als Unternehmen tragen, spielt in der Hypo Real Estate Group eine wichtige Rolle. Großen Wert legen wir auf das nachhaltige Wirtschaften. Unseren Umgang mit unseren Mitarbeitern und das Verhalten unserer Mitarbeiter soll ethischen Anforderungen genügen. Unsere Mitarbeiter können sich – gerade in Anbetracht der hohen professionellen Anforderungen – darauf verlassen, dass wir sie in ihrer fachlichen, beruflichen und persönlichen Entwicklung unterstützen.

Unsere Verantwortung als Teil der Gesellschaft nehmen wir sehr ernst. Ein Beispiel hierfür ist die Unterstützung kultureller Projekte mittels unserer Stiftungen.

Alle Unternehmen der Hypo Real Estate Group fördern Projekte auf sozialer Ebene und Institutionen des Bildungssektors.

I) Mitarbeiterbeziehungen

Die Group respektiert alle Menschen unabhängig von Alter, Geschlecht, Rasse, sozialem Hintergrund, Fähigkeiten, sexueller Ausrichtung oder Religion. Die Group achtet die Menschenwürde, Menschenrechte und die Privatsphäre. Die Group sichert zu, dass Mitarbeiter stets mit Fairness, Würde und Respekt behandelt werden.

Die Group toleriert keine Form der ungerechten Behandlung oder Diskriminierung von Mitarbeitern. Jeder Mitarbeiter soll, wenn nötig, Probleme am Arbeitsplatz ohne Befürchtung von Nachteilen für sich selbst ansprechen können. Die Group pflegt eine offene Unternehmenskultur, die die Einbindung der Mitarbeiter in den Entscheidungsfindungsprozess in angemessenem Umfang unter Wahrung der Diskretion vorsieht.

J) Umsetzung

Jeder Mitarbeiter ist dafür verantwortlich, sich mit dem Inhalt und den Bestimmungen dieses Kodex vertraut zu machen und den hier aufgeführten Standards Folge zu leisten.

Jegliche absichtliche Zuwiderhandlung gegen die Bestimmungen dieses Kodex oder jedes Versäumnis, unbeabsichtigte Verstöße offenzulegen, wird ernsthafte Konsequenzen haben und kann 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 seinen Vorgesetzten und den Compliance Officer informieren. Jeder Vorfall wird individuell geprüft.

Jeder Mitarbeiter der Group muss jegliche Zusatzregelungen der jeweiligen Geschäftseinheit zu diesem Verhaltenskodex kennen und einhalten.

K) Vertrauliche Meldungen (Whistleblowing)

Jede Organisation trägt das Risiko, dass Fehler gemacht werden und dass Betrug oder anderes illegales Handeln vorkommt. Jegliche unerwünschte Handlung dieser Art wird von der Group sehr ernst genommen. Unter anderem versteht die Group darunter:

- I Verhalten, welches das Ansehen der Group beeinträchtigt
- I Zuwiderhandlung gegen Regelungen und interne Anweisungen der Group
- I kriminelle Handlungen oder zivilrechtliche unerlaubte Handlungen und Vertragsverletzungen
- I Gefährdung von Gesundheit oder Sicherheit
- I absichtliche Verschleierung von unerwünschten Handlungen

Die Hypo Real Estate Group fördert aktiv eine offene Unternehmenskultur. Im Zuge guter Geschäftspraktiken sieht das Regelwerk der Group vor, dass jeder Mitarbeiter in gutem Glauben bei einem hinreichenden Verdacht Fehlverhalten melden soll.

Bei einem Verdacht auf Fehlverhalten sollte 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 oder den Group 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 vertrauliche Meldung (Whistleblowing) wird vertraulich behandelt, und die Identität des meldenden Mitarbeiters wird nur preisgegeben, wenn es angemessen ist. Es wird jedoch Fälle geben, die ohne eine Aufdeckung der Identität der meldenden Person nicht gelöst werden können. Die Group wird keinerlei Schikanierung 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.

Kontaktpersonen (Compliance Officers):

Hypo Real Estate Holding AG und Group	Reiner Barthuber (+49-89-203007-201)
Hypo Real Estate Bank AG	Reiner Barthuber (+49-89-203007-201)
European Platform	Bärbel Schinabeck (+49-89-2880-10854)
HRECC New York	Watkin Samuel (+44-20-7743-7652)
HREC Japan	Edwin Rivas (+1-212-671-6367)
HREC Hong Kong	Kozue Ozaki (+81-3-5288-5874)
HREC Singapore	Kennis Chung (+852-3413-8356)
DEPFA Bank plc. and ACS Bank	Michael Deeny (+353-1-792-2082)
DEPFA Bank plc, Branch NY	Thomas Savino (+1-212-9054-4636)
DEPFA plc., London Branch	Kshama Karin Pandey (+44-207-290-8426)
DEPFA plc., Asia / Tokio Branch	Satoshi Tanaka (+81-3-5402-9058)
DEPFA plc., Asia / Hong Kong Branch	Kennis Chung (+852-3413-8356)
Hypo Public Finance Bank	Michael Deeny (+353-1-792-2082)
Hypo Pfandbrief Bank International S.A.	Klaus Soellner (+352 2641 4703)
DEPFA Deutsche Pfandbriefbank AG	Birte Bargmann (+49-6196-9990-2886)
Hypo Real Estate Systems GmbH	Bärbel Schinabeck (+49-89-2880-10854)

Hypo Real Estate Group
Unsöldstraße 2
80538 München
Telefon +49 (0) 89 20 30 07-0
Telefax +49 (0) 89 20 30 07-772
www.hyporealestate.com
info@hyporealestate.com