

Unser Verhaltenskodex

Stand: 20. Februar 2019

Liebe Kollegin,
lieber Kollege,

wir möchten dich heute darüber informieren, dass es eine aktualisierte Version des Verhaltenskodex für die DKB AG gibt.

Die hierfür verfasste – und nun ebenfalls aktualisierte – Geschäftsanweisung enthält Prinzipien für unser aller tägliches Handeln. Wir folgen mit den aufgenommenen Themen aktuellen rechtlichen Vorgaben. Du wirst jedoch feststellen, dass es sich um eine Zusammenfassung von Prinzipien handelt, die größtenteils bereits an anderen Stellen festgehalten sind bzw. in unserem Haus schon seit langem gelebt werden. Einige der Themen wurden und werden dir im Detail auch durch die Online-Schulungen der DKB nähergebracht. Wir bitten dich dennoch darum, dich mit dem aktualisierten Inhalt unseres Verhaltenskodex vertraut zu machen.

Selbstverständlich sind wir, über Vorschriften und rechtliche Regelungen hinaus, alle gefragt, wenn es in unserem Arbeitsalltag darum geht, ethisch und fair zu handeln – im Miteinander und im Wettbewerb. Wir sind uns gewiss, dass du in deinen Arbeitsbereichen die im Kodex dargestellten Prinzipien bereits lebst, sie sinnvoll einsetzt und damit den guten Ruf und unsere Unternehmenskultur bewahrst. Integres und zuverlässiges Handeln ist der Grundstein für eine weiter erfolgreiche und nachhaltige Entwicklung der DKB.

Als Mitglieder des DKB-Vorstands sind wir uns unserer besonderen Verantwortung in Bezug auf die Einhaltung dieses Kodex bewusst. Wir sehen uns und die weiteren Führungskräfte unseres Hauses in der persönlichen Pflicht, alles dafür zu tun, dass diese Prinzipien in der DKB angewendet werden, und dass alle Mitarbeitenden sie jederzeit befolgen können. In unserem Handeln werden wir als Vorbild vorangehen und dabei auch darauf achten, dass die DKB ihre Verantwortung für ihr gesellschaftliches Umfeld weiterhin in besonderem Maße wahrnimmt.

Mit freundlichen Grüßen,

Euer Vorstand

1. Geltungsbereich

Der DKB-Verhaltenskodex gilt für die Beschäftigten aller Geschäftsbereiche der DKB sowie für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats. Jeder ist verpflichtet, diesen Verhaltenskodex einzuhalten und sein Handeln an den nachstehenden Grundsätzen zu überprüfen und auszurichten. Verstöße gegen den Kodex haben Konsequenzen und werden entsprechend geahndet.

Dieser Kodex listet die wichtigsten rechtlichen Vorgaben und gesellschaftlichen Anforderungen auf und beschreibt das adäquate Verhalten zu deren Einhaltung. Die formulierten Regeln sind ein notwendiger Mindeststandard und ersetzen nicht die detaillierteren internen Anweisungen und Richtlinien. Sie gelten im internen Verhältnis sowie im Umgang mit allen für uns relevanten Stakeholder-Gruppen.

Vorstand und Führungskräfte tragen die Verantwortung für die Anwendung und Befolgung des Verhaltenskodex in ihrem Verantwortungsbereich. Sie haben eine besondere Vorbildfunktion (Tone from the Top), in dem sie durch Bekenntnis, Handeln und aktive Kommunikation für die im Kodex formulierten Prinzipien und Richtlinien eintreten sowie deren Förderung und Weiterentwicklung Rechnung tragen.

2. Entscheidungsfindung

Der DKB-Verhaltenskodex kann nicht das richtige Verhalten für jede Situation vorgeben. Er formuliert grundsätzliche Regeln und Prinzipien, die von allen Mitarbeitern sinnvoll umgesetzt werden müssen. Bestehen Zweifel an der Konformität einer Handlung oder Entscheidung, können folgende Fragen im Sinne einer kritischen Würdigung zur Klärung beitragen:

- Steht meine Entscheidung im Einklang mit den Gesetzen und den Regeln des Unternehmens?
- Kann ich eine Entscheidung unvoreingenommen, im besten Interesse des Unternehmens und frei von eigenen konkurrierenden Interessen fällen?
- Würde meine Entscheidung auch einer Überprüfung durch Dritte standhalten?
- Könnte meine Entscheidung auch transparent gemacht werden?

- Werden durch meine Entscheidung die Gesetzestreue, der gute Ruf und die gesellschaftliche Verantwortung gewahrt?

Kann eine der Fragen nicht sicher beantwortet werden, kann man sich im Kodex über die richtige Vorgehensweise informieren.

3. Beachtung rechtlicher Vorgaben

In der DKB werden die erforderlichen Maßnahmen ergriffen, um das rechtmäßige Handeln der Organe und Mitarbeiter der Bank sicherzustellen. Die Einhaltung geltenden Rechts sowie ergänzender unternehmensinterner Regelungen ist für alle Mitarbeiter selbstverständlich. Jeder Mitarbeiter hat sich über die für seinen Aufgaben- und Verantwortungsbereich geltenden relevanten Rechtspflichten, Geschäftsanweisungen, Richtlinien und Rahmenbedingungen zu informieren und diese einzuhalten.

Unser Grundsatz lautet: „Null Toleranz“. Schuldhaftige Rechtsverletzungen werden nicht toleriert und entsprechend arbeits- und / oder strafrechtlich sanktioniert.

4. Wettbewerbsrecht und Schutz geistigen Eigentums

In der DKB ist ein faires und professionelles Handeln elementarer Bestandteil der Geschäftstätigkeit. Es werden sich keine Vorteile gegenüber Kunden, Lieferanten, Dienstleistern und Mitbewerbern auf unlautere Weise verschafft.

Die Regelungen des Wettbewerbsrechts werden beachtet. An verbotenen Wettbewerbsbeschränkungen wirken wir nicht mit.

Der vertrauensvolle Umgang mit Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen ist unerlässlich. Das Recht auf den Schutz geistigen Eigentums, für geistige Schöpfungen ebenso wie für gewerbliche und nicht-technische Schutzrechte wird respektiert. Durch den gewissenhaften Umgang mit Lizenzrechten, Urheberrechten und Copyrights werden die Leistungen des Rechteinhabers anerkannt.

5. Datenschutz, Vertraulichkeit und Informationssicherheit

Bei der Zusammenarbeit mit Kunden, Geschäftspartnern und Marktteilnehmern ist der allseitige Schutz von vertraulichen Informationen, Know-how und Bankgeheimnissen besonders wichtig.

Jeder Mitarbeiter ist daher verpflichtet, Daten und Informationen, die ihm im betrieblichen Umgang zur Kenntnis gelangen, ausschließlich in dem zugelassenen Rahmen zu verwenden. Bei einer Weitergabe innerhalb und außerhalb des Unternehmens ist zu prüfen, ob der Adressat zum Empfang berechtigt ist. Für eine sichere Weitergabe der Informationen ist stets Sorge zu tragen. In Abhängigkeit von der Bedeutung der Informationen sind zusätzliche Sicherheitsmaßnahmen wie Geheimhaltungsverpflichtungen oder Prüfungen zu vereinbaren.

In der DKB werden vertrauliche Informationen anderer geachtet und geschützt. Personenbezogene Daten werden nur im Rahmen der Zweckbindung, des Erforderlichkeitsgrundsatzes und der rechtlichen Legitimation erhoben, verarbeitet oder genutzt. Bei Informationen und insbesondere bei personenbezogenen Daten, die aus allgemein zugänglichen Quellen stammen, erfolgt immer die Abwägung der Bankinteressen mit den schutzwürdigen Interessen des Betroffenen. Die personenbezogenen Daten der Mitarbeiter werden mit größter Sorgfalt im Rahmen des Beschäftigtendatenschutzes behandelt.

6. Finanzdienstleistungen

Um den Kunden eine eigenständige und fundierte Entscheidung zu ermöglichen, sind eine bedarfsgerechte Beratung, verständliche Produkte und Dienstleistungen, eine angemessene Aufklärung über Chancen und Risiken sowie eine transparente Dokumentation selbstverständlich. Irreführende oder verschleiernde Werbung ist für uns inakzeptabel.

Damit wir die Erwartungen unserer Kunden redlich erfüllen, bieten wir Leistungen und Produkte nur an, wenn wir diese unter professionellen Maßstäben erbringen können. Dazu gehören die erforderliche

Lizenz, das entsprechende Fachwissen und die notwendige Infrastruktur.

Zum Schutz der Kunden, der Märkte und eines funktionierenden Banksystems existieren spezielle gesetzliche und aufsichtsrechtliche Anforderungen. Dazu ist es auch unerlässlich, sich über Identität, Seriosität und Bonität von Kunden und Geschäftspartnern zu informieren. Es wird zudem von allen dafür Sorge getragen, dass die DKB nicht für illegale Geschäftspraktiken wie Terrorismusfinanzierung, Geldwäsche oder für sonstige strafbare Handlungen missbraucht wird und dass es zu keinen unerlaubten Transaktionen, keiner Verkürzung von Abgaben und Steuern oder Verletzung unserer Mitwirkungspflichten kommt. Finanzsanktionen und Embargos internationaler und nationaler Behörden und Organisationen, die Bestimmungen des Außenwirtschafts- und des Steuerrechts werden beachtet.

7. Transparente Kommunikation

Von der DKB wird eine offene, faire und transparente Informations- und Kommunikationspolitik verfolgt. Das gilt sowohl für die interne als auch die externe Kommunikation.

Die DKB informiert redlich und eindeutig über Unternehmensdaten und -fakten sowie über die eigenen Dienstleistungen und Produkte. Der Vorstand versichert die Richtigkeit der Finanzberichterstattung. Alle an dieser Berichterstattung beteiligten Mitarbeiter haben daher für die Richtigkeit und Vollständigkeit ihrer Beiträge Sorge zu tragen. Zur Erfüllung der Ad-hoc-Mitteilungspflicht ist ein Ad-hoc-Gremium eingesetzt worden, das den jeweiligen Sachverhalt auf seine Relevanz hin überprüft und den Vorstand in Fragen der Ad-hoc-Publizität berät. Alle Mitarbeiter haben – falls Anzeichen bestehen, dass ein Sachverhalt Kurse erheblich beeinflussen könnte – über ihre Führungskräfte dieses Gremium zu informieren.

Medienanfragen an die DKB beantwortet die Pressestelle der Bank. Entsprechende Anfragen gehen daher unverzüglich an die Pressestelle oder an den Vorstand. Sofern wir bei Meinungsäußerungen im öffentlichen Raum als Repräsentanten der DKB wahrgenommen

werden könnten, vertreten wir den Standpunkt der DKB. Unsere eigenen, persönlichen Ansichten weisen wir explizit als solche aus. Wir äußern uns grundsätzlich so, dass der Ruf der DKB sowie der unserer Kunden, Geschäftspartner, Anteilseigner und Kollegen nicht geschädigt wird.

8. Insiderwissen

Wer vertrauliche Informationen besitzt, die geeignet sind, den Kurs von Finanzinstrumenten erheblich zu beeinflussen, ist Insider. Er darf seine sogenannten Insiderinformationen nicht an Kollegen oder Dritte weitergeben. Keinesfalls dürfen Insider ihren Wissensvorsprung für eigene Geschäfte ausnutzen, sei es unmittelbar oder über Dritte. Darüber hinaus gelten die Regelungen für Mitarbeitergeschäfte.

9. Umgang mit Interessenkonflikten

Ein Interessenkonflikt liegt vor, wenn das Risiko besteht, dass professionelles Urteilsvermögen oder Handeln durch ein oder mehrere Interesse(n) unangemessen beeinflusst wird. Interessenkonflikte können rein dienstlich auftreten, wenn widerstreitende Interessen mehrerer Parteien gleichzeitig berücksichtigt werden müssen. Sie können ebenso auftreten, wenn private Belange mit dienstlichen Pflichten kollidieren.

Mit besonderer Sorgfalt vermeiden wir Interessenkonflikte, bei denen unsere oder die Unabhängigkeit eines Dritten, auch nur dem Anschein nach, beeinflusst sein könnten. Zeichnet sich ein möglicher Konflikt ab, gehen wir bewusst mit der Situation um, machen den Konflikt transparent und informieren unsere Führungskraft oder einen Compliance-Verantwortlichen.

Geschäftsbeziehungen mit Lieferanten, Dienstleistern und Geschäftspartnern bahnen wir ausschließlich nach sachlichen Kriterien an. Empfehlungen sowie kaufmännische oder personelle Entscheidungen sind nicht von privaten Interessen und Beziehungen geprägt oder durch materielle oder immaterielle Vorteile motiviert.

Das Verbot der Vorteilsnahme oder -gewährung betrifft nicht nur direkte finanzielle Zuwendungen, sondern auch sonstige Vergünstigungen, welche die dienstliche Unabhängigkeit in Frage stellen könnten.

Sowohl bei der Annahme als auch bei der Gewährung von Zuwendungen und Vorteilen, sowie von Geschenken oder Einladungen werden die Grenzen der Üblichkeit und Angemessenheit, die steuerrechtlichen Vorschriften sowie relevante Genehmigungspflichten beachtet. Dem besonderen Schutzbedürfnis von Amtsträgern wird dabei entsprechend Rechnung getragen.

10. Zusammenarbeit mit Behörden

Die DKB strebt ein kooperatives und von Transparenz geprägtes Verhältnis zu allen zuständigen Behörden und anderen hoheitlichen Stellen an. Wir legen Wert auf die Einhaltung der rechtlich vorgesehenen Verfahren bei Ermittlungen und anderen behördlichen Aktivitäten. Zur Wahrung von Verfahrensrechten und zur Begleitung des Dialogs mit Aufsichts- und Ermittlungsbehörden wird der Bereich Recht und Vorstandsstab einbezogen.

11. Schutz von Unternehmenswerten

Jeder Mitarbeiter ist für den Schutz vor Verlust, Diebstahl, Beschädigung oder Missbrauch des betrieblichen Eigentums und sonstiger materieller und immaterieller Unternehmenswerte der DKB verantwortlich.

Arbeitsräume, Einrichtungsgegenstände und Arbeitsgeräte sind umweltschonend und wirtschaftlich einzusetzen. Dies betrifft sowohl den Energie- und Materialverbrauch, als auch eine möglichst lange Nutzungsdauer.

Arbeitsmittel und sonstige Gegenstände des Unternehmens dürfen grundsätzlich nur für betriebliche Zwecke genutzt werden. Nutzung für andere, insbesondere unangemessene persönliche, illegale oder sonstige unbefugte Zwecke ist unzulässig. Kein Eigentum des Unternehmens darf ohne Zustimmung aus dem räumlichen Bereich des Unternehmens entfernt werden.

12. Gesellschaftliche Verantwortung

Unternehmerisches, wirtschaftlich sinnvolles Handeln ist verbunden mit Verantwortung für die Gesellschaft. Dieser Verantwortung trägt die DKB Rechnung. Das Engagement konzentriert sich dabei – insbesondere über die DKB-Stiftung – vor allem auf die Bereiche Sport, Bildung und Wissenschaft, Denkmalpflege, Kultur sowie nachhaltige Entwicklung.

Die DKB hält Mitgliedschaften, Sponsoring und gemeinnützige Spenden voneinander strikt getrennt. Spenden an Einzelpersonen, für missionarische Zwecke, an Parteien, Wählervereinigungen, sektenähnliche oder verfassungsfeindliche Einrichtungen werden nicht gewährt.

Das freiwillige gesellschaftliche Engagement der Mitarbeiter wird unterstützt.

13. Nachhaltigkeit und Ethik

Die DKB hat eine eigene Nachhaltigkeitspolitik veröffentlicht, in der die zentralen Ziele des Unternehmens zum Thema festgehalten sind. Sie nimmt ihre gesellschaftliche Verantwortung durch die Berücksichtigung ökologischer, ökonomischer und sozialer Aspekte entlang der gesamten Wertschöpfungskette wahr. Dies wird zunächst im eigenen Haus durch die Schonung wertvoller Ressourcen, durch die Vermeidung negativer Auswirkungen auf die Umwelt sowie durch einen verantwortlichen Umgang mit den Mitarbeitern umgesetzt. Darüber hinaus werden Nachhaltigkeitsaspekte auch bei der Bewertung von Geschäftstransaktionen berücksichtigt. Bei Tätigkeiten der Bank sowie in der Beurteilung von Geschäftsbeziehungen und -transaktionen gilt der Grundsatz der ethischen Verantwortung.

Die Bank finanziert insbesondere kein(e/n) verfassungsfeindlichen Organisationen, Drogenhandel, Kinderarbeit, Menschenhandel, Prostitution sowie Pornografie. Die direkte Finanzierung von Rüstungsgütern wird ausgeschlossen, auch wenn sie im Einklang mit den deutschen Gesetzen und Ausfuhrbestimmungen steht. Die Bank beteiligt sich nicht an Geschäften, die der Hinterziehung von Steuern dienen. Sie finanziert

keine Personen oder Unternehmen, die von Personen geleitet werden, die aufgrund von Konkurs- oder Insolvenzdelikten oder schwerwiegenden Vermögensdelikten verurteilt sind.

Ebenso beachtet die DKB die Vereinbarkeit mit den einschlägigen internationalen Umwelt-, Ethik- und Sozialstandards, zu denen sie sich uneingeschränkt bekennt.

14. Persönlichkeitsrechte und Schutz vor Diskriminierung

In der DKB wird ein Arbeitsumfeld gefördert, das von Respekt und Toleranz geprägt ist. Die Meinung anderer wird respektiert. Die Berücksichtigung von Arbeitnehmerrechten ist selbstverständlich. Jede Form der Benachteiligung oder Belästigung von Personen – insbesondere aufgrund von Alter, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Rasse, ethnischer oder sozialer Herkunft, Behinderung oder sexueller Identität und Orientierung – ist ungesetzlich und wird nicht geduldet.

Auch von Lieferanten und externen Dienstleistern wird in diesem Sinne erwartet, für faire Arbeitsbedingungen zu sorgen und ihren Mitarbeitern Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen zuzugestehen. Ausbeuterische (Kinder-)Arbeit und Zwangsarbeit lehnen wir ab.

Mit Geschäftspartnern und Organisationen, die verfassungsfeindliche oder sektenähnliche Ziele verfolgen, arbeiten wir nicht zusammen.

15. Verantwortung für Mitarbeiter

Alle Mitarbeiter der DKB tragen Verantwortung für eine Unternehmenskultur, die von gegenseitigem Respekt, von der Wertschätzung jedes Einzelnen und von Vertrauen geprägt ist. Die besondere Verantwortung der Führungskräfte ist in den DKB-Führungsgrundsätzen gesondert formuliert.

In der DKB werden Kompetenz, Eigenverantwortlichkeit und Engagement gefördert und gefordert. Ziel ist es, individuelle Begabungen und Fähigkeiten der

Mitarbeiter bestmöglich zu entwickeln und zu nutzen. In einer sich ständig verändernden Welt ist die Bereitschaft der Mitarbeiter zum lebenslangen Lernen ein wichtiger Erfolgsfaktor. Hierzu werden vielfältige Weiterbildungsmöglichkeiten angeboten.

Arbeitsschutz- und Arbeitssicherheitsvorschriften sind von allen Mitarbeitern zu beachten. Die Einrichtung eines gesunden und gefahrenfreien Arbeitsumfeldes gehört zu den Führungsaufgaben in der DKB. Die Mitarbeiter werden außerdem dabei unterstützt, Arbeit und Privatleben in eine sinnvolle Balance zu bringen und die Zufriedenheit am Arbeitsplatz sicherzustellen und ggf. zu erhöhen. Besonders wichtig ist dabei die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Im Gegenzug wird von den Beschäftigten ein verantwortungsvoller Umgang mit ihrer Gesundheit und ihrer Arbeitskraft erwartet.

16. Risiko- und Compliance-Kultur

Aufsichtsrat, Vorstand, Führungskräfte und Mitarbeiter bekennen sich klar zur Risiko- und Compliance-Kultur der DKB und messen dieser besondere Bedeutung zu. Die Reputation der DKB, unser Selbstverständnis und unsere Werte stehen gleichberechtigt neben Risikoaspekten und anderen Unternehmenszielen.

Es wird eine Risikokultur gelebt, die die Identifizierung und den bewussten Umgang mit Risiken fördert und die sicherstellt, dass Entscheidungsprozesse zu unter Risikogesichtspunkten ausgewogenen Ergebnissen führen. Risikokultur bedeutet in der DKB daher ein offenes und kollegiales Führungskonzept, ein ausgeprägtes Risikobewusstsein für unser tägliches Denken und Handeln, die Förderung des kritischen Dialogs und finanzielle Anreize, die im Einklang mit dem Risikoappetit stehen.

Ein wirksames Kontrollsystem ist wesentlicher Bestandteil unseres (Risiko-) Managementsystems. Der Vorstand verantwortet und die Führungskräfte sorgen für ein funktionierendes internes Kontrollsystem in ihrem jeweiligen Verantwortungsbereich, das klar nach dem „Three Lines of Defence-Prinzip“ abgegrenzt ist. Als lernende Organisation versteht die DKB entdeckte Fehler oder Schwachstellen als Chance zur Verbesserung.

Compliance ist integraler Bestandteil der Unternehmensführung und definiert sich als Risikomanagement mit präventivem Fokus. Eine angemessene Risikoanalyse, darauf basierende Maßnahmen sowie die Förderung eines einheitlichen Werte- und Integritätsverständnisses tragen hierzu bei, ebenso wie die Sanktionierung bei Verstößen. Die unabhängige Compliance-Funktion ist gegenüber Externen wie Internen ein vertrauenswürdiger und fairer Ansprechpartner. Um Compliance-Verstöße zu vermeiden, können und sollen sich die Beschäftigten mit ihren Hinweisen und Fragen an ihre Führungskräfte, an die zuständigen Fachbereiche oder an einen Compliance-Verantwortlichen wenden. Hinweise auf Rechts- und Compliance-Verstöße oder auf Risiken von Rechtsverstößen können auch unter Wahrung der eigenen Anonymität und unter Zusicherung größtmöglicher Diskretion über das Hinweisgebersystem („Whistleblowing“) gegeben werden.