

Allgemeiner
Verhaltens-
kodex



Inhalt

| | |
|---|-----------|
| Vorwort | 4 |
| Geltungsbereich | 6 |
| I. Kapitel Einfach Persönlich Fair | 8 |
| 1. Grundlegende Verhaltensweisen | 8 |
| 2. Verantwortung für das Ansehen der Santander | 8 |
| 3. Verantwortung der Santander | 8 |
| 4. Chancengleichheit | 9 |
| 5. Verhalten der Vorgesetzten | 9 |
| II. Kapitel Vertrauen | 10 |
| 1. Vertraulichkeit von Daten | 10 |
| 2. Verarbeitung von personenbezogenen Daten | 10 |
| 3. Verantwortung der Mitarbeiter zum Datenschutz | 10 |
| 4. Verantwortung der Santander zur Datensicherheit | 11 |
| 5. Verschwiegenheit der Zugriffsberechtigten | 11 |
| 6. Umgang mit Insiderinformationen | 11 |
| III. Kapitel Partnerschaft und Geschäftsbeziehung | 12 |
| 1. Aufsichtsbehörden | 12 |
| 2. Lieferanten | 12 |
| 3. Geschäftspartner und Dritte | 12 |
| IV. Kapitel Integrität | 14 |
| 1. Befolgung von Gesetzen, Vorschriften und internen Regelungen | 14 |
| 2. Vermeidung von Interessenkonflikten | 14 |
| 3. Buchhalterische Pflichten | 15 |
| 4. Korruptionsbekämpfung | 15 |
| V. Kapitel Nachhaltigkeit (Sustainability) | 16 |
| 1. Arbeits- und Gesundheitsschutz | 16 |
| 2. Umweltschutz | 16 |
| 3. Umgang mit Unternehmenseigentum | 16 |
| 4. Hinweisgeber-System | 17 |
| VI. Kapitel Einhaltung des Kodex | 18 |
| 1. Sanktionen in Fällen von Verstößen | 18 |
| 2. Sanktionsfreiheit für Hinweisgeber | 18 |
| 3. Verhaltenshilfe | 18 |

Vorwort

Vorwort

Der vorliegende Allgemeine Verhaltenskodex (nachfolgend auch „Kodex“ genannt) informiert Sie über Themen und Prinzipien der Santander Consumer Holding GmbH, der Santander Consumer Leasing GmbH und der Santander Consumer Bank AG (nachfolgend „Santander“), die einen Grundpfeiler der Compliance-Kultur und Ethik von Santander darstellen.

Er ist damit eine Zusammenstellung rechtlicher wie interner Verhaltensnormen und ethischer Grundsätze, deren Einhaltung wichtig ist. Der Kodex dient Ihnen als Leitfaden und Hilfestellung zu Ihrem Verhalten am Arbeitsplatz und im Geschäftsalltag. Zudem bewahrt Sie die Beachtung des Allgemeinen Verhaltenskodex vor Gesetzesverstößen und somit möglichen Sanktionen.



Geltungsbereich

Der Kodex gilt für alle bei Santander tätigen Personen sowie alle Externen, die für Santander tätig sind. Die vorgenannten Personenkreise werden fortan als „Mitarbeiter“ bezeichnet.

Neben dem Kodex bestehen für präzise Fragestellungen, die sich auf bestimmte Fachgebiete oder konkrete Sachverhalte beziehen, Organisationsanweisungen (OA), Organisationsbriefe (OB) und allgemeine Informationen (AI). Diese internen Regelungen werden im Rahmen ihres Anwendungsbereiches den Bestimmungen des Kodex vorgezogen.

Hinweis: Der Einfachheit halber wird in diesem Dokument auf die geschlechter-spezifische Unterscheidung verzichtet. Es werden aber stets alle Personen jeden Geschlechts gleichermaßen angesprochen.



Einfach | Persönlich | Fair

1. Grundlegende Verhaltensweisen

Jeder Mitarbeiter verhält sich in einer ethischen und integren Weise. Hierbei nimmt er insbesondere Rücksicht auf die Menschenwürde, die Privatsphäre, die Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen. Diskriminierungen auf Grund von Herkunft, Kultur, Religion, Alter, Behinderung, Hautfarbe, sexueller Identität, Weltanschauung und Geschlecht werden zu keiner Zeit geduldet.

2. Verantwortung für das Ansehen der Santander

Jeder Mitarbeiter trägt immer durch sein persönliches Verhalten im geschäftlichen Alltag zu dem Ansehen von Santander bei. Daher verhält er sich stets so, dass das Ansehen von Santander keinen Schaden nimmt.

3. Verantwortung der Santander

Der Kodex basiert auf rechtlichen und allgemeinen gesellschaftlichen Grundwerten. Santander respektiert diese und unterstützt sie jederzeit nach besten Kräften.

4. Chancengleichheit

Jeder Mitarbeiter wird auf der Grundlage seiner persönlichen Qualifikationen und Fähigkeiten eingestellt und auf deren Grundlage im Unternehmen gefördert. Insbesondere Herkunft, Kultur, Religion, Alter, Behinderung, Hautfarbe, sexuelle Identität, Weltanschauung und Geschlecht spielen zu keiner Zeit eine Rolle bei Einstellung oder Förderung der Mitarbeiter.

5. Verhalten der Vorgesetzten

Vorgesetzte gehen mit ihren Mitarbeitern stets durch ihr Handeln als gutes Beispiel voran. Sie gewinnen durch vertrauensvolles, integrires und offenes Verhalten sowie auf Grund ihrer persönlichen Leistung das Vertrauen und Ansehen ihrer Mitarbeiter. Indem Vorgesetzte bei ihren Mitarbeitern das Bewusstsein für bestehende externe und interne Regeln zum regelkonformen und ethischen Verhalten schaffen, wirken sie darauf hin, dass es in ihren Verantwortungsbereichen zu keinen Verstößen dagegen kommt.

Die direkten Vorgesetzten sind erste Ansprechpartner, sofern Mitarbeiter Fragen oder Unklarheiten zum richtigen Verhalten haben. Daher gehen Vorgesetzte mit persönlichen Informationen stets vertrauensvoll um.

Vertrauen

1. Vertraulichkeit von Daten

Santander sichert ihren Kunden, Geschäftspartnern, Lieferanten, gegenwärtigen und ehemaligen Mitarbeitern, Bewerbern und sonstigen Personen zu, ihre Daten vor Missbrauch, Diebstahl oder sonstigen Schäden zu schützen.

2. Verarbeitung von personenbezogenen Daten

Santander erhebt, verarbeitet und nutzt personenbezogene Daten nur in dem Umfang, wie sie im Vorfeld für genau festgelegte, eindeutige und rechtmäßig notwendige Zwecke erforderlich sind.

3. Verantwortung der Mitarbeiter zum Datenschutz

Jeder Mitarbeiter beachtet die ihm durch Santander über seinen unmittelbaren Vorgesetzten und das Organisationshandbuch (OHB) zur Verfügung gestellten aktuell geltenden datenschutzrechtlichen Regelungen. Außerdem schützt er die ihm zugänglich gemachten vertraulichen, geheimen und personenbezogenen Daten stets vor Missbrauch, Diebstahl oder sonstigem Schaden.

4. Verantwortung der Santander zur Datensicherheit

Santander unternimmt alle Anstrengungen, um eine Umgebung zu schaffen, die der Datensicherheit in einem angemessenen Standard gerecht wird. Ferner schützt Santander alle persönlichen, vertraulichen oder geheimen Daten in der Form, dass ihre Vertraulichkeit, Integrität, Verfügbarkeit und Nachweisbarkeit stets gesichert sind und der Zugriff auf die Daten durch interne oder externe Unbefugte nicht möglich ist.

5. Verschwiegenheit der Zugriffsberechtigten

Jeder Mitarbeiter oder weitere Personen, die Zugriff auf persönliche, vertrauliche und geheime Daten besitzen, werden zur Verschwiegenheit verpflichtet. Diese Verpflichtung besteht über die Dauer des Arbeits- oder sonstigen Verhältnisses hinaus.

6. Umgang mit Insiderinformationen

Sämtliche Insiderinformationen werden nach den einschlägig geltenden kapitalmarktrechtlichen Regelungen behandelt. Insiderinformationen werden nur befugten Kreisen zugänglich gemacht.

Befugte Kreise gehen integer mit den ihnen anvertrauten Informationen um und geben diese nicht weiter. Ferner dürfen die befugten Kreise ihr Insiderwissen nicht zum Handel dieser Wertpapiere nutzen.

Partnerschaft und Geschäftsbeziehung

1. Aufsichtsbehörden

Unsere Mitarbeiter begegnen Vertretern der Aufsichtsbehörden mit Respekt und pflegen eine kooperative Zusammenarbeit.

Berichtspflichten und Auskunftersuchen von Aufsichtsbehörden erfolgen stets umfassend, schnell und korrekt.

2. Lieferanten

Santander pflegt einen fairen, respektvollen und redlichen Umgang mit ihren Lieferanten und erwartet ein solches Verhalten auch von diesen.

3. Geschäftspartner und Dritte

Santander verhält sich im Wettbewerb zu ihren Mitbewerbern so, dass ein fairer und unverfälschter Wettbewerb sichergestellt ist. Hierzu gehört, dass die Mitarbeiter sich redlich verhalten. Besonders Industriespionage, Bestechung, Diebstahl und Überwachungsaktionen, die das Erlangen von wettbewerbsrelevanten Informationen zum Ziel haben, sind zu unterlassen. Außerdem verbreitet kein Mitarbeiter wissentlich falsche wettbewerbsrelevante Informationen.

Santander überzeugt im Wettbewerb durch die Qualität, Kompetenz und Innovation ihrer Produkte und Dienstleistungen.

Diese Verhaltensregel richtet sich ebenfalls in gleichem Umfang an Handlungen, die auf Verstöße gegen das Kartellrecht ausgerichtet sind.



Integrität

1. Befolgung von Gesetzen, Vorschriften und internen Regelungen

Jeder Mitarbeiter richtet sich zu jeder Zeit nach geltenden Gesetzen und Vorschriften und akzeptiert und respektiert diese. Ferner befolgt und respektiert jeder Mitarbeiter die seitens Santander zur Verfügung gestellten unternehmensinternen Regelungen. Informationen hierzu sind beim direkten Vorgesetzten, im OHB oder beim Betriebsrat erhältlich.

2. Vermeidung von Interessenkonflikten

Jeder Mitarbeiter vermeidet Situationen, die ihn in einen Interessenkonflikt mit seiner Tätigkeit bei der Santander bringen können. Für den Fall, dass solche Situationen bereits eingetreten sind, trägt er dafür Sorge, dass diese Situationen im Sinne Santander gelöst werden.

Insbesondere übt kein Mitarbeiter eine Nebentätigkeit aus, die eine wettbewerbsrelevante Konfliktsituation für das Unternehmen auslösen kann. Besteht bereits solch ein Interessenkonflikt, zeigt der Mitarbeiter diesen Santander gegenüber an und trägt dafür Sorge, dass diese Konfliktsituation gelöst wird.

Mitarbeiter zeigen im Vorfeld jede Nebentätigkeit, die zu einem Interessenkonflikt mit Santander führen könnte, an.

3. Buchhalterische Pflichten

Die für Berichterstattungen verantwortlichen Personen von Santander berichten, veröffentlichen und zeichnen Informationen stets nach den Grundsätzen der ordnungsgemäßen Buchführung auf.

In diesem Zusammenhang informiert Santander alle berechtigten Interessengruppen über die aktuelle Finanz- und Ertragslage sowie den Geschäftsverlauf. Sämtliche Periodenabschlüsse werden nach den geltenden Rechnungslegungsvorschriften pünktlich erstellt.

4. Korruptionsbekämpfung

Kein Mitarbeiter fordert bzw. nimmt Vorteile in Form von Sachwerten, Dienstleistungen, Geld oder Ähnlichem an, die dazu geeignet sind, seine sachgerechte Entscheidung zu beeinflussen.

Die Mitarbeiter gewähren weder Privat- noch Amtspersonen Vorteile oder stellen solche in Aussicht, sofern diese Vorteile dazu geeignet sind, die genannten Personen in ihrer Sachentscheidung zu beeinflussen. Als Vorteile sind auch hier Sachwerte, Dienstleistungen, Geld oder Ähnliches zu verstehen.

Santander stellt den Mitarbeitern weiter gehende Informationen über die Grenzen von Einladungen und Geschenken in der Geschenkerichtlinie (OAo18) zur Verfügung, welche die Mitarbeiter beachten, um Schaden von sich und Santander fernzuhalten.

Nachhaltigkeit (Sustainability)

1. Arbeits- und Gesundheitsschutz

Die Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter am Arbeitsplatz sehen wir als unabdingbar an. Daher ist Santander bestrebt, den Arbeits- und Gesundheitsschutz unserer Mitarbeiter auf höchstem Niveau zu halten. Dies wird unter anderem durch Präventions- und Gesundheitsförderungsmaßnahmen erreicht, die das Arbeitsumfeld der Mitarbeiter kontinuierlich verbessern.

2. Umweltschutz

Der Schutz der Umwelt und der natürlichen Ressourcen ist für Santander ein besonderes Anliegen. Um diesem Anliegen gerecht zu werden, tragen wir den rechtlichen Anforderungen Rechnung. Zudem halten wir unsere Mitarbeiter dazu an, Ressourcen zweckmäßig und schonend zum Einsatz zu bringen, um die Belastung der Umwelt durch unser Unternehmen auf ein Mindestmaß zu reduzieren.

3. Umgang mit Unternehmenseigentum

Die Santander Mitarbeiter verwenden das ihnen zu dienstlichen Zwecken überlassene Eigentum nur für die dafür vorgesehenen dienstlichen Zwecke. Die Benutzung erfolgt sachgemäß und schonend. Ausnahmen von der dienstlichen Nutzung bedürfen einer entsprechenden schriftlichen Ausnahmeregelung.

Das Unternehmenseigentum muss vor Verlust und Beschädigung geschützt werden und wird nicht zum Nachteil des Unternehmens eingesetzt. Unter Nachteil wird hier insbesondere verstanden, wenn dadurch Schaden am Ansehen und Vermögen von Santander entsteht.

4. Hinweisgeber-System

Santander besitzt ein Hinweisgeber-System, auch Whistleblowing genannt. Damit verfolgen wir das Ziel, Verstöße gegen geltendes Recht und interne Regelungen aufzudecken. Der Zugang zum Whistleblowing ist für alle internen und externen Hinweisgeber, die Dienstleistungen für Santander erbringen, offen. Wir sichern den Hinweisgebern zu, dass mit den übermittelten Informationen vertrauensvoll und verschwiegen umgegangen wird. Sofern gewünscht, können Meldungen anonym erfolgen.

Jeder Mitarbeiter oder jede für Santander tätige Person kann dem Bereich Compliance Hinweise zu den vorgenannten Verstößen über die ihm bekannt gemachten Kommunikationswege zukommen lassen.

Einhaltung des Kodex

1. Sanktionen in Fällen von Verstößen

Jeder Mitarbeiter muss mit Sanktionen rechnen, wenn er gegen rechtliche Vorgaben oder interne Arbeitsanweisungen verstößt. Die Sanktionsmöglichkeiten können unter anderem von Ermahnungen über Abmahnungen – und in besonders schweren Fällen – bis hin zur Kündigung reichen.

2. Sanktionsfreiheit für Hinweisgeber

Durch das Abgeben von Hinweisen muss kein Hinweisgeber mit persönlichen Sanktionen oder Repressalien rechnen. Es sei denn, er selbst hat gegen rechtliche oder interne Vorgaben verstoßen.

Die Sanktionsfreiheit gilt auch dann, wenn sich die Hinweise nachträglich als unbegründet herausstellen und in redlicher Absicht erfolgt sind.

3. Verhaltenshilfe

Immer dann, wenn Sie in Situationen geraten, in denen Ihnen die bekannten Regelungen nicht helfen, können Sie sich mit folgenden Fragen behelfen:

1. Steht mein Handeln dem Sinne nach im Einklang mit den rechtlichen und internen Regelungen?
2. Hätte ich ein ungutes Gefühl, wenn ich morgen von meinem Verhalten in der Zeitung lesen oder wenn ich meinem Chef und Kollegen davon erzählen würde?

Sollten Sie die erste Frage mit „Nein“ oder die zweite Frage mit „Ja“ beantwortet haben, raten wir Ihnen, Ihren Vorgesetzten oder eine andere geeignete Stelle im Haus (beispielsweise Betriebsrat, People & Culture oder Compliance) um Rat zu bitten.



