

Verhaltensgrundsätze der Raiffeisen-Holding Niederösterreich-Wien-Gruppe

Version 03 / Stand 30.11.2021

Unsere Verhaltensgrundsätze gelten sowohl für die interne Zusammenarbeit innerhalb der Raiffeisen-Holding NÖ-Wien-Gruppe als auch für das Verhalten gegenüber Kund*innen, Geschäftspartner*innen und Eigentümer*innen.

1. Grundsätzliches Verhalten

1.1. Respekt und Ehrlichkeit

Jede*r unserer Mitarbeiter*innen ist aufrichtig und ehrlich, steht zur eigenen Verantwortung und ist ein verlässlicher Partner.

Wir respektieren die persönliche Würde, die Privatsphäre und die Persönlichkeitsrechte jeder/s Einzelnen. Wir gewährleisten Chancengleichheit, Gleichbehandlung und den Schutz vor Diskriminierung und Belästigung, ungeachtet ethnischer oder sozialer Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, Behinderung, Weltanschauung, Vermögen, Religion, genetischer Merkmale, Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, Staatsangehörigkeit, Alter, der Geburt von Kindern, sexueller Orientierung und politischer oder sonstiger Anschauung / Einstellung.

Jede*r Mitarbeiter*in ist verpflichtet, jegliche Art von Diskriminierung zu unterlassen und ein respektvolles Miteinander zu gewährleisten. Die Raiffeisen-Holding NÖ-Wien-Gruppe toleriert weder Diskriminierungen noch Belästigungen.

Die Raiffeisen-Holding NÖ-Wien-Gruppe investiert in die Qualifikation und Kompetenz ihrer Mitarbeiter*innen. Gleichzeitig erwarten wir, dass jede*r unserer Mitarbeiter*innen hohe Ansprüche an sich und die eigene Leistung für die Unternehmensgruppe hat und sich aktiv an der Weiterentwicklung der Raiffeisen-Holding NÖ-Wien-Gruppe beteiligt.

1.2. Ansehen der Raiffeisen-Holding NÖ-Wien-Gruppe

Das Ansehen der Raiffeisen-Holding NÖ-Wien-Gruppe wird durch das Auftreten, Handeln und Verhalten jedes einzelnen Mitarbeitenden wesentlich geprägt. Wir achten auf das Ansehen der Raiffeisen-Holding NÖ-Wien-Gruppe nach innen und in der Gesellschaft und orientieren uns daran bei der Erfüllung unserer Aufgaben in allen Belangen, denn der gute Ruf unseres Unternehmens ist von zentraler Bedeutung für unseren Erfolg.

1.3. Compliance

Jede*r unserer Mitarbeiter*innen hält sich an die im eigenen Arbeitsumfeld einschlägigen Gesetze und Vorschriften sowie darüber hinaus gehende über- und innerbetriebliche Regelungen. Jede*r Mitarbeiter*in besitzt außerdem die für den eigenen Wirkungsbereich erforderlichen Fachkenntnisse.

Ermessensspielräume werden nur soweit genutzt, sofern diese im Einklang mit gesetzlichen und betrieblichen Vorschriften einhergehen und den Interessen der Raiffeisen-Holding NÖ-Wien-Gruppe entsprechen.

1.4. Umgang mit Risiken

Die Raiffeisen-Holding NÖ-Wien Gruppe betreibt eine nachhaltig wertorientierte Risikopolitik. Sie fördert und fordert den bewussten und angemessenen Umgang mit Risiken von allen Mitarbeiter*innen und Führungskräften, der mit den ökologischen, ökonomischen und sozial-ethischen Grundsätzen, risikopolitischen Leitlinien und finanziellen Ressourcen im Einklang steht. Die Führungskräfte sind Vorreiter und Vorbilder der Risikokultur. Ihnen kommt insbesondere die Aufgabe zu, über eine offene und transparente Kommunikation des Wertesystems und der Risikoprinzipien dieses Bewusstsein gemeinsam mit den Mitarbeiter*innen zu entwickeln und im täglichen Handeln nachhaltig zu integrieren. Gleichzeitig sind die Mitarbeiter*innen angehalten, einen offenen und konstruktiven Dialog sowohl untereinander als auch gegenüber den Führungskräften zu führen. Zu den wesentlichen Merkmalen einer gelebten Risikokultur gehört die Beachtung der formulierten Strategien und Arbeitsanweisungen, die umfassende und vorausschauende Risikobewertung sowie eine risikoorientierte Entscheidungsfindung auf allen Ebenen. Der unangemessene Umgang mit Risiken von Mitarbeiter*innen aller Funktionsebenen (z.B. durch das fahrlässige Eingehen zu hoher Risiken) wird sanktioniert.

1.5. Verantwortung im Kerngeschäft

Die Raiffeisen-Holding NÖ-Wien-Gruppe ist sich ihrer Verantwortung für die Region und die Menschen bewusst. Der Nachhaltigkeit ihres Handelns und der Wertschöpfung daraus misst sie eine hohe Bedeutung bei. Demgemäß berücksichtigt sie bei allen angebotenen Produkten und Dienstleistungen neben wirtschaftlichen auch ökologische und sozial-ethische Aspekte. Eine bedarfs- und kundengerechte Beratung ist für die Mitarbeiter*innen selbstverständlich. Zur Schaffung von Transparenz informieren die Mitarbeiter*innen ihre Kund*innen und Geschäftspartner*innen in klarer und verständlicher Weise über den Mehrwert eines Produktes, aber auch über die damit verbundenen Kosten, Chancen und Risiken.

1.6. Nachhaltigkeitsperspektive

Ökologie und Umwelt

Die Raiffeisen-Holding NÖ-Wien-Gruppe nimmt ihre ökologische Verantwortung wahr. Der sorgsame Umgang mit den natürlichen Ressourcen und die Beachtung der Vorschriften zum Schutz der Umwelt sind in den betrieblichen Prozessen konsequent verankert. Bei geschäftlichen Entscheidungen werden die ökologischen Aspekte einbezogen und auch bei der Auswahl von Dienstleister*innen berücksichtigt. Die Raiffeisen-Holding NÖ-Wien-Gruppe engagiert sich aktiv für den Klimaschutz und hält ihre Mitarbeiter*innen, Kund*innen und Geschäftspartner*innen an, diese Strategie zu unterstützen.

Sozial-ethische Aspekte

Für die Raiffeisen-Holding NÖ-Wien-Gruppe stehen die Kund*innen, Geschäftspartner*innen und Eigentümer*innen im Mittelpunkt des nachhaltigen Handelns. Der Umgang miteinander ist von Respekt und Wertschätzung geprägt, die Produkte und Dienstleistungen orientieren sich am Raiffeisen-Wertequadrat.

2. Beziehung zu anderen, Verantwortung und Führung

Die Auswahl, Einstellung und Förderung von Mitarbeiter*innen der Raiffeisen-Holding NÖ-Wien-Gruppe erfolgt auf Basis ihrer Qualifikationen und Fähigkeiten. Jede Führungskraft der Raiffeisen-Holding NÖ-Wien-Gruppe trägt Verantwortung, für die ihr unterstellten Mitarbeiter*innen. Sie ist bestrebt, sich die Anerkennung der Mitarbeiter*innen durch vorbildliches persönliches Verhalten, Leistung und soziale Kompetenz zu erwerben. Sie setzt klare, ehrgeizige, aber realistische Ziele, führt durch Vertrauen und räumt den Mitarbeiter*innen so viel Eigenverantwortung wie möglich bei der Erreichung von Vorgaben ein.

Durch Aufklärung und Information sorgt die Führungskraft dafür, dass ihre Mitarbeiter*innen mit den Verhaltensgrundsätzen vertraut sind und fördert ihr regelkonformes Verhalten. Durch entsprechende Aufsicht in ihrem Zuständigkeitsbereich garantiert die Führungskraft die Kontrolle des regelkonformen Verhaltens ihrer Mitarbeiter*innen. Auch bei Delegation einzelner Aufgaben behält sie die Verantwortung.

Jeder Führungskraft kommen somit Organisations- und Aufsichtspflichten zu:

- ⇒ Die Führungskraft stellt Aufgaben präzise, vollständig und verbindlich.
- ⇒ Die Führungskraft sorgt für ein diskriminierungs- und belästigungsfreies Arbeitsumfeld.
- ⇒ Die Führungskraft sorgt dafür, dass die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen laufend kontrolliert wird und stellt dies auch durch entsprechende Prozessdokumentation sicher.
- ⇒ Die Führungskraft ist erste*r Ansprechpartner*in für ihre Mitarbeiter*innen.

3. Umgang mit Kund*innen, Geschäftspartner*innen, Eigentümer*innen und Dritten

Alle Kund*innen, Geschäftspartner*innen und Eigentümer*innen der Raiffeisen-Holding NÖ-Wien-Gruppe werden fair und korrekt behandelt. Mitarbeiter*innen agieren im Umgang mit Kund*innen, Geschäftspartner*innen und Eigentümer*innen respektvoll und partnerschaftlich und sind zur Professionalität und Ehrlichkeit angehalten.

In ihrem Arbeitsumfeld lassen sich Mitarbeiter*innen weder in illegale Vorgänge verwickeln, noch werden illegale Handlungen toleriert.

Die Raiffeisen-Holding NÖ-Wien-Gruppe erwartet sich auch von ihren Geschäftspartner*innen ähnliche Standards, rechtskonformes, ethisch und moralisch richtiges Verhalten.

Folgende Themen bedürfen in diesem Zusammenhang besonderer Aufmerksamkeit:

3.1. Beachtung des Wettbewerbs- und Kartellrechts

Die Raiffeisen-Holding NÖ-Wien-Gruppe führt ihre Geschäfte gemäß dem Grundsatz eines fairen Wettbewerbs, basierend auf Integrität, Qualität, Innovation, Service und Preis. Sie tritt daher qualitätsorientiert auf, wobei sich jede*r Mitarbeiter*in im eigenen Arbeitsumfeld an die Regeln des fairen und freien Wettbewerbs hält.

Kartellrechtliche Bestimmungen (sowohl für horizontale als auch vertikale Kartelle) können komplex und deren Beurteilung oft schwierig sein. Eine Rechtsverletzung kann für die

Raiffeisen-Holding NÖ-Wien-Gruppe oder eines ihrer Unternehmen zu großem Schaden führen. Jegliche Vereinbarungen mit Wettbewerbern sind daher ausnahmslos einer rechtlichen Überprüfung zu unterziehen.

Geschäfte mit Wettbewerbern sind daher unter Einhaltung der geltenden gesetzlichen Bestimmungen zu betreiben. Jegliche Praktiken, mit denen gegen die Prinzipien des Wettbewerbs und des freien und fairen Marktes verstoßen werden, sind ausnahmslos untersagt. Unzulässig sind daher Preisabsprachen, Konditionsabsprachen, Marktaufteilung, Austausch sonstiger kartellrechtlich relevanter Informationen und andere unfaire, wettbewerbsschädigende Handlungen.

3.2. Korruptionsvermeidung

Die Raiffeisen-Holding NÖ-Wien-Gruppe setzt sich gegen Bestechung und Korruption ein. Korruption umfasst das Fordern, Anbieten oder Annehmen eines unredlichen Vorteils (z.B. Bestechung durch Schmiergeld oder sonstige Zuwendung). Rund um den Begriff Korruption gibt es einen Graubereich. Gewisse moralisch verwerfliche Sachverhalte sind gesetzlich schwer zu fassen, sodass nicht immer klar ist, ob tatsächlich eine Rechtswidrigkeit vorliegt. Daher achtet jede*r Mitarbeiter*in darauf, sich stets von Korruption und dieser „Grauzone“ zu distanzieren und etwaige Vorfälle, wie auch begründete Verdachtsmomente, umgehend seiner Führungskraft und dem jeweiligen Compliance Officer zu melden.

Es gehört zu unseren Aufgaben, die Reputation der Raiffeisen-Holding NÖ-Wien-Gruppe zu schützen. Geschäfte der Raiffeisen-Holding NÖ-Wien-Gruppe müssen zum besten Interesse der Raiffeisen-Holding NÖ-Wien-Gruppe eingegangen werden. Von unseren Mitarbeiter*innen wird erwartet, dass sie sich in den Beziehungen zu potenziellen, bestehenden oder ehemaligen Kunde*innen, Geschäftspartner*innen und Eigentümer*innen redlich verhalten und jegliche unsachliche Bevorzugung oder Beeinflussung vermeiden.

3.3. Fordern und Annehmen von Vorteilen und Geschenken

Jede*r Mitarbeiter*in vermeidet Handlungen, die im Rahmen der Raiffeisen-Holding NÖ-Wien-Gruppe zu einem Interessenkonflikt führen könnten. Konfliktfälle sind offenzulegen, wobei der zuständige Compliance Officer bzw. der Gruppen-Compliance-Officer im Falle eines Interessenkonflikts umgehend zu informieren ist.

Kein*e Mitarbeiter*in missbraucht Leistungen der Raiffeisen-Holding NÖ-Wien-Gruppe, eines*r Kunden*in, eines*r Geschäftspartners*in oder Eigentümers*in für private Zwecke. Dies gilt insbesondere, wenn die Mitarbeiter*innen auf die Erbringung einer Leistung direkt oder indirekt Einfluss nehmen können.

Weiters dürfen kein*e Mitarbeiter*innen im Rahmen ihrer Tätigkeit als Beauftragte für die Raiffeisen-Holding NÖ-Wien-Gruppe Kunde*innen, Geschäftspartner*innen, Eigentümer*innen, deren Mitarbeiter*innen und Beauftragten oder sonstigen Dritten unzulässige Vorteile verschaffen oder im geschäftlichen Verkehr sich versprechen lassen bzw. annehmen. Davon ist insbesondere dann auszugehen, wenn Art und Umfang dieses Vorteils geeignet sind, Handlungen und Entscheidungen des/r Empfängers/in unzulässig zu beeinflussen.

Dies gilt ungeachtet von abweichenden Regeln oder Gebräuchen in bestimmten Ländern.

Sobald ein*e Mitarbeiter*in mit einem compliance-widrigen Angebot oder Verlangen konfrontiert wird, hat er umgehend den Vorgesetzten bzw. den Compliance Officer zu informieren und sein Verhalten abzustimmen.

Bei der Annahme von Geschenken muss jeglicher Anschein der Beeinflussung bzw. Unredlichkeit ausgeschlossen werden. Geschenke dürfen daher grundsätzlich nur im Rahmen der Compliance Bestimmungen des jeweiligen Unternehmens angenommen werden.

In Ländern, in denen Geschenke der Sittlichkeit und Höflichkeit entsprechen, sind jedenfalls die jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen des Landes einzuhalten und die Auswirkungen einer derartigen Vorgehensweise auf das Unternehmen zu beachten. Zur Beurteilung der Angemessenheit und Üblichkeit hält die Raiffeisen-Holding NÖ-Wien-Gruppe ihre Unternehmen an, die Mitarbeiter*in mit Hilfe von Wertgrenzen und entsprechenden Dienststanweisungen bzw. Richtlinien zu unterstützen.

3.4. Spenden / Sponsoring

Im Rahmen der sozialen Verantwortung gewährt die Raiffeisen-Holding NÖ-Wien-Gruppe auf freiwilliger Basis Spenden für Wissenschaft, Bildung, Kunst, Kultur, Sport und Umwelt bzw. für ökologische, soziale und humanitäre Projekte ohne entsprechende Gegenleistung.

Sponsoring ist die Bereitstellung von Geld, Sachmitteln, Dienstleistungen oder Know-how zur Förderung von natürlichen oder juristischen Personen, unter vertraglicher Regelung der Leistung der Raiffeisen-Holding NÖ-Wien-Gruppe und Gegenleistung des Gesponserten, um damit Ziele der Marketing- und Unternehmenskommunikation zu erreichen.

Die Vergaben von Spenden und Sponsorleistungen erfolgen unter Einhaltung der jeweiligen geltenden gesetzlichen Bestimmungen und der im jeweiligen Unternehmen geregelten Richtlinien und werden nur durch die dazu autorisierten Einheiten und Mitarbeiter*innen vorgenommen.

4. Vermeidung von Interessenkonflikten und Regelung von Nebentätigkeiten

Die Raiffeisen-Holding NÖ-Wien-Gruppe legt Wert darauf, dass ihre Mitarbeiter*innen bei ihrer dienstlichen Tätigkeit nicht in Interessen- oder Loyalitätskonflikte geraten. Zu solchen Konflikten kann es kommen, wenn ein*e Mitarbeiter*in für ein anderes Unternehmen tätig oder an ihm beteiligt ist. Eine Verknüpfung der Firmen- und Privatinteressen zu Lasten der Raiffeisen-Holding NÖ-Wien-Gruppe ist nicht zulässig. Jede*r Mitarbeiter*in, die sich an Unternehmen beteiligt, die mit der Raiffeisen-Holding NÖ-Wien-Gruppe in Geschäftsbeziehung stehen, hat eine solche Beteiligung sowie deren Ausmaß dem zuständigen Compliance Officer anzuzeigen.

Zu Interessenkonflikten kann es auch bei Verträgen und Verhandlungen kommen, aus denen Mitarbeiter*innen oder ihnen nahestehende Personen (z.B. Verwandte, Freunde) Vorteile ziehen würden. Auch die Annahme von Nebenbeschäftigungen, Beratungsaufträgen, Funktionen in juristischen Personen oder politischen Ämtern können unter Umständen zu Interessenkonflikten führen.

Jeder Interessenkonflikt ist der zuständigen Führungskraft und dem jeweiligen Compliance Officer nachweislich zur Kenntnis zu bringen. Gegebenenfalls ist die jeweilige Tätigkeit (inklusive Unternehmensbeteiligungen), die ursächlich für den Interessenkonflikt ist, einzustellen.

5. Umgang mit Informationen

5.1. Berichterstattung und Dokumentation

Zur effektiven Zusammenarbeit gehört ein korrekter und wahrheitsgemäßer Umgang mit Informationen, wobei auf jeweilige Verschwiegenheitsverpflichtungen Bedacht zu nehmen ist.

Dies gilt gleichermaßen für das Verhältnis zu Kund*innen, Eigentümer*innen, Mitarbeiter*innen sowie zur Öffentlichkeit und allen staatlichen Stellen. Die Kommunikation der Raiffeisen-Holding NÖ-Wien-Gruppe folgt den Grundsätzen der Transparenz, Zeitnähe, Angemessenheit und Dialogorientierung.

Alle Aufzeichnungen und Berichte, die für den internen oder externen Gebrauch bestimmt sind, werden daher korrekt behandelt und wahrheitsgemäß erstellt. Nach den Grundsätzen ordnungsgemäßer Buchführung müssen Dokumentationen stets vollständig, richtig, zeit- und IT-systemgerecht sein.

5.2. Datenschutz / Verschwiegenheitsverpflichtung

Für die Raiffeisen-Holding NÖ-Wien-Gruppe hat Sicherheit einen hohen Stellenwert. Das gilt sowohl für Personen als auch für materielle und geistige Werte, Daten und Grundprinzipien.

Das Recht auf Privatsphäre gilt als Grundrecht und muss geschützt werden. Die Mitarbeiter*innen der Raiffeisen-Holding NÖ-Wien-Gruppe halten die Datenschutzbestimmungen ein und gewährleisten, dass personenbezogene Daten verlässlich gegen unbefugte Zugriffe geschützt werden. Die Sammlung und Bearbeitung personenbezogener Daten erfolgt unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen und innerbetrieblichen Vorgaben.

Jede*r Mitarbeiter*in der Raiffeisen-Holding NÖ-Wien-Gruppe ist verpflichtet Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse, die ihr/ihm im Rahmen ihrer/ seiner betrieblichen Tätigkeit anvertraut oder sonst bekannt geworden sind, geheim zu halten. Dies betrifft insbesondere interne Angelegenheiten des Unternehmens sowie geschäftliche Angelegenheiten der Geschäftspartner*innen. Diese Bestimmung beansprucht Geltung auch nach Beendigung des Dienst- oder sonstigen Auftragsverhältnisses.

5.3. Umgang mit Firmeneigentum der Raiffeisen-Holding NÖ-Wien-Gruppe

Anlagen und Einrichtungen in Büros und Betriebsstätten dürfen in der Regel nur dienstlich genutzt werden; Abweichendes kann durch Betriebsvereinbarungen, Richtlinien oder durch Einzelvereinbarung mit den Mitarbeiter*innen geregelt werden.

Die Mitarbeiter*innen pflegen einen sorgsamen Umgang mit betrieblichen Anlagen und Einrichtungen und sorgen für deren Absicherung bzw. sichere Verwahrung.

5.4. Verantwortung der Raiffeisen-Holding NÖ-Wien-Gruppe für die Umsetzung

Die Raiffeisen-Holding NÖ-Wien-Gruppe wirkt auf die Einhaltung der Verhaltensgrundsätze durch ihre Mitarbeiter*innen hin. Die Unternehmen der Raiffeisen-Holding NÖ-Wien-Gruppe fördern aktiv die Verteilung und Kommunikation der Verhaltensgrundsätze durch entsprechende Aufklärung, z.B. in Form von Schulungen. Regelverstöße oder Verletzungen der Verhaltensgrundsätze nimmt die Raiffeisen-Holding NÖ-Wien-Gruppe nicht hin und können arbeitsrechtliche Sanktionen – bis hin zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses – nach sich ziehen.

Kein*e Mitarbeiter*in der Raiffeisen-Holding NÖ-Wien-Gruppe darf aus der Einhaltung dieser Verhaltensgrundsätze einen dienstrechtlichen Nachteil erleiden.

Unternehmen der Raiffeisen-Holding NÖ-Wien-Gruppe haben sich bei eigenen Verhaltensrichtlinien an den vorliegenden Verhaltensgrundsätzen zu orientieren.

6. Schlussbestimmung, Hinweisgeber und Kontakt

Diese Verhaltensgrundsätze erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Manche Situationen sind Einzelfälle und daher gesondert zu beurteilen.

Erste*r Ansprechpartner*in für jede*n Mitarbeiter*in bei Fragen bzw. Unsicherheiten zu den Verhaltensgrundsätzen oder im Konfliktfalle sind die vorgesetzte Führungskraft, der jeweils zuständige Compliance Officer, die jeweilige Personalabteilung und die Mitglieder des Betriebsrates. Daneben steht bei Fragen oder Anmerkungen zu diesem Verhaltenskodex der Compliance Officer der Raiffeisen-Holding NÖ-Wien, Mag. Robert Kotal, CFP (Tel. +43 5 1700-93992, E-Mail: rh_compliance@rh.raiffeisen.at) zur Verfügung.

Alle Anfragen, Anregungen und Beschwerden werden vertraulich behandelt. Jeder/m Mitarbeiter*in steht zusätzlich eine anonyme Hinweisgeber-Hotline zur Verfügung. Mitarbeiter*innen, die in gutem Glauben und guter Absicht einen mutmaßlichen Verstoß durch andere melden, haben keinerlei Sanktionen oder Benachteiligungen seitens des jeweiligen dienstgebenden Unternehmens zu erwarten.

Stand 30.11.2021