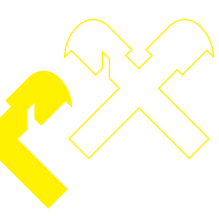




CODE OF CONDUCT

Verhaltenskodex und Anti-Korruptionsrichtlinie



BANKGESCHÄFTE SIND VERTRAUENSGESCHÄFTE

Vorwort Dr. Heinrich Schaller, Generaldirektor der Raiffeisenlandesbank OÖ AG



**Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,**

Kunden der Raiffeisenlandesbank OÖ müssen nicht nur darauf vertrauen können, dass

- sorgsam und seriös mit dem uns anvertrauten Geld umgegangen,
- ihnen eine besondere Kundenorientierung entgegengebracht wird und
- sie eine hohe Dienstleistungsqualität sowie maßgeschneiderte Produkte, die ihrem individuellen Lebensumfeld entsprechen, in Anspruch nehmen können.

Kunden müssen insbesondere auch darauf vertrauen können, dass

- unsere Prinzipien und Werte geachtet
- und Gesetze nicht nur eingehalten werden, sondern
- sich die Mitarbeiterinnen & Mitarbeiter auch besonders hohen Verhaltensmaßstäben verpflichtet fühlen.

Eine moralische Grundhaltung, Seriosität und Ehrlichkeit müssen in der Kundenberatung und -begleitung eine Selbstverständlichkeit sein. Mit einem detaillierten Verhaltenskodex sowie den Anti-Korruptionsbestimmungen wurden für den Konzern der Raiffeisenlandesbank Oberösterreich genaue Richtlinien geschaffen, die von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einzuhalten sind.

Diese Richtlinien sollen sensibilisieren: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen rechtzeitig erkennen, wenn sie eventuell Gefahr laufen, für Interessen Dritter missbraucht zu werden.

Ein tadelloses Verhalten ist uns außerordentlich wichtig und im Hinblick auf Korruption gibt es keinerlei Spielraum oder Grauzone. Deshalb sind diese Richtlinien ausnahmslos einzuhalten. In verpflichtenden Schulungen weisen wir auf die Wichtigkeit dieses Themas hin. Denn als stärkste Regionalbank Österreichs haben wir auch besondere Verantwortung, die wir im Sinne unserer Kunden wahrnehmen wollen.

Dr. Heinrich Schaller
Generaldirektor und Vorstandsvorsitzender
der Raiffeisenlandesbank Oberösterreich AG

ALLGEMEINES

Konzern der Raiffeisenlandesbank Oberösterreich Aktiengesellschaft

Die Raiffeisenlandesbank OÖ und die mit ihr im Konzern verbundenen Unternehmen (RLB OÖ Konzern) stellen eine wesentliche wirtschaftliche Finanzkraft in Oberösterreich dar. Wir bekennen uns zur nachhaltigen Unternehmensführung und zur damit verbundenen gesellschaftlichen Verantwortung. Unsere Rolle in der Wirtschaft ist geprägt durch gelebte Verantwortung gegenüber Kunden, Mitarbeitern, den oberösterreichischen Raiffeisenbanken als unseren Aktionären sowie der Gesellschaft und der Region.

Unsere Mitarbeiter sind ein entscheidender Bestandteil unseres Unternehmenserfolges und begründen einen bedeutenden Teil des in uns gesetzten Vertrauens sowie unserer Reputation. Gerade deshalb erachten

wir es als äußerst wichtig, eindeutige Grundsätze und Prinzipien zu Ethik und Moral im Geschäftsleben festzulegen. Der vorliegende Verhaltenskodex ist die Grundlage dafür und gelebter Bestandteil unserer Unternehmenskultur.

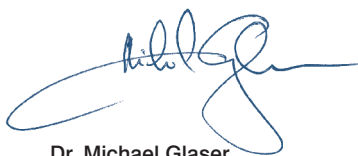
Der Verhaltenskodex definiert die Grundwerte unseres Konzerns und bildet das Fundament für eine ethisch orientierte Unternehmenskultur. Er gewährleistet, dass für unser geschäftliches und ethisches Verhalten höchste Standards eingehalten werden. Dass wir in unserem Handeln und Tun auf Gesetzeskonformität Wert legen, erachten wir als selbstverständlich.



Dr. Heinrich Schaller
Generaldirektor



Mag. Michaela Keplinger-Mitterlehner
Generaldirektor-Stellvertreterin



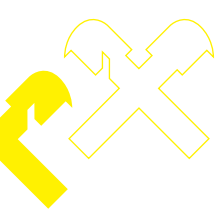
Dr. Michael Glaser
Vorstandsdirektor



Mag. Stefan Sandberger
Vorstandsdirektor



Mag. Reinhard Schwendtbauer
Vorstandsdirektor



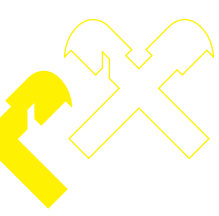
INHALT

Vorwort	2
Allgemeines	3
1 VERHALTENSKODEX	
1.1 Grundlagen	6
1.1.1 Grundwerte	6
1.1.2 Diversität	6
1.1.3 Adressatenkreis	6
1.1.4 Beachtung der Gesetze	6
1.1.5 Leitprinzipien zur Anwendung	6
1.1.6 Bericht bei Nichteinhaltung	7
1.1.7 Sanktionen bei Verletzung des Verhaltenskodex	7
1.1.8 Verantwortung für die Einhaltung des Verhaltenskodex	7
1.2 Arbeitsplatz und Mitarbeiter	7
1.2.1 Gegenseitiger Respekt, Ehrlichkeit und Integrität	7
1.2.2 Anstellungsverhältnis	7
1.2.3 Mitarbeitervertretung	7
1.2.4 Persönliche Verantwortung	7
1.2.5 Eigene finanzielle Angelegenheiten und Vermögensverhältnisse	8
1.2.6 Interessenkonflikte	8
1.2.7 Datenschutz	8
1.2.8 Informationen an Medienvertreter	8
1.3 Bestechung und Korruption	8
1.3.1 Bestechung	8
1.3.2 Geschenke und Einladungen	8
1.3.3 Spesen, Spenden, gemeinnützige Zuwendungen und Sponsoring	8
1.4 Umgang mit Kunden und Geschäftspartnern	9
1.4.1 Kundenbetreuung	9
1.4.2 Vertraulichkeit	9
1.4.3 Kundenkenntnis (Know your Customer)	9
1.4.4 Bekämpfung von Geldwäsche	9
1.5 Marktmissbrauch	9

1.6 Buchführung und Finanzen	10
1.6.1 Rechnungslegung und Berichtswesen	10
1.6.2 Offenlegungspflichten	10
1.6.3 Kooperation mit Aufsichtsbehörden	10
1.7 Sensible Geschäftsfelder	10
1.7.1 Menschenrechte	10
1.7.2 Umwelt	10
1.7.3 Atomkraft	10
1.7.4 Waffen	10
1.7.5 Handelsbeschränkungen und Sanktionen	10
1.7.6 Unerlaubte Geschäftsbeziehungen	10

2 ANTI-KORRUPTIONSRICHTLINIE

2.1 Grundsatz	11
2.1.1 Allgemeines	11
2.1.2 Zielsetzung	11
2.2 Begriffsdefinitionen	11
2.2.1 Geschenke	11
2.2.2 Einladungen	11
2.2.3 Sponsoring	11
2.2.4 Gemeinnützige Zuwendungen (Spenden)	11
2.2.5 Interessenkonflikte	12
2.3 Geschenke und Einladungen	12
2.3.1 Geschenke und Einladungen an Vorstand / Aufsichtsrat / Mitarbeiter	12
2.3.2 Geschenke und Einladungen durch Bank / Vorstand / Aufsichtsrat / Mitarbeiter	13
2.4 Gemeinnützige Spenden und Sponsoring	14
2.4.1 Voraussetzungen von zulässigen Spenden und Sponsoring	14
2.4.2 Richtlinie für Sponsoring und gemeinnützige Spenden	14
2.5 Überprüfung der Leitlinie	15



1 VERHALTENSKODEX

Mit einem detaillierten Verhaltenskodex sowie den Anti-Korruptionsbestimmungen wurden für den Konzern der Raiffeisenlandesbank Oberösterreich genaue Richtlinien geschaffen, die von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einzuhalten sind.

1.1 Grundlagen

1.1.1 Grundwerte

Die Raiffeisenlandesbank OÖ ist in der österreichischen Raiffeisenbankengruppe eingebettet. Die Grundprinzipien von Raiffeisen wurden vom christlichen Sozialreformer Friedrich Wilhelm Raiffeisen begründet. Für F. W. Raiffeisen waren Selbsthilfe und gesellschaftliche Solidarität sowie Nachhaltigkeit Leitlinien für wirtschaftliches Handeln.

Die Ideen Raiffeisens haben nichts an ihrer Aktualität verloren. Unsere Wertvorstellungen sind Grundlage für unser geschäftliches Verhalten:

- Kundenorientierung
- Professionalität
- Qualität
- Gegenseitiger Respekt
- Initiative
- Teamwork
- Integrität

1.1.2 Diversität

Wir dulden keinesfalls Diskriminierungen und Belästigungen aufgrund von Nationalität, Kultur, sozialer Herkunft, Familienstatus, Religion, Hautfarbe, Geschlecht, sexueller Orientierung, geistiger / körperlicher Einschränkungen.

1.1.3 Adressatenkreis

Die Bestimmungen des Verhaltenskodexes gelten für alle Mitarbeiter des RLB OÖ Konzerns und sind von diesen einzuhalten. Wir legen darüber hinaus auch besonderen Wert auf eine sorgfältige und gründliche Auswahl

unserer Geschäftspartner, Berater und aller anderen Personen, die im Auftrag einer Konzerngesellschaft agieren und uns bei der Geschäftsabwicklung unterstützen.

1.1.4 Beachtung der Gesetze

Wir respektieren die Gesetze, Vorschriften und Regelungen in allen Ländern, in denen wir tätig sind. Bei der Ausführung unserer geschäftlichen Tätigkeiten sind wir bestrebt, den höchstmöglichen Standard einzuhalten. Sollte sich lokales/regionales Recht von den Konzernstandards unterscheiden, kommt die strengere und weiter gehende Regelung zur Anwendung.

1.1.5 Leitprinzipien zur Anwendung

Gesetze, Verordnungen, Dienstanweisungen und die Bestimmungen des Verhaltenskodex sind strikt einzuhalten. Sie sind ein verbindliches Regelwerk im Geschäftsalltag.

Der Verhaltenskodex versteht sich als Leitlinie, er kann nicht allumfassend sein und für jede einzelne Situation das richtige Verhalten beinhalten. Das ist auch nicht das Ziel. Der RLB OÖ Konzern vertraut darauf, dass jeder einzelne Mitarbeiter aufgrund seiner Ausbildung und aufgrund seiner moralischen Integrität bei allen geschäftlichen Aktivitäten wohlüberlegt und verantwortungsvoll entscheidet, welche Verhaltensweise in der jeweiligen Situation angemessen ist.

Zur Feststellung der Angemessenheit sollten Sie sich folgende Fragen stellen:

- Ist meine Handlung gesetzlich erlaubt und entspricht sie den Zielsetzungen der Raiffeisenorganisation?
- Habe ich das „subjektive Gefühl“, dass meine Handlung richtig ist?
- Könnte ich sie vor dem Vorstand der Raiffeisenlandesbank OÖ und vor Behörden rechtfertigen?

Bei Fragen zur Anwendung des Verhaltenskodex und bei Unsicherheiten bezüglich der direkten oder indirekten Auswirkungen eines Geschäftes auf die ethischen Zielsetzungen des RLB OÖ Konzerns ist eine übergeordnete Führungskraft oder der Compliance Officer zu kontaktieren.

1.1.6 Bericht bei Nichteinhaltung

Hat ein Mitarbeiter Grund zur Annahme, dass gegen gesetzliche Bestimmungen oder gegen die Bestimmungen dieses Verhaltenskodex bzw. gegen seine Umsetzungsbestimmungen verstoßen wurde, soll dies sofort einer Führungskraft oder direkt dem Compliance Officer gemeldet werden. Derartige Meldungen werden vertraulich behandelt.

1.1.7 Sanktionen bei Verletzung des Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex bildet einen Bestandteil der allgemeinen Anstellungsbedingungen. Verstöße haben deshalb auch arbeitsrechtliche Konsequenzen.

1.1.8 Verantwortung für die Einhaltung des Verhaltenskodex

Die oberste Verantwortung für die einheitliche Anwendung und Einhaltung des Verhaltenskodexes liegt beim Vorstand der Raiffeisenlandesbank OÖ. Die operative Verantwortung für die Einführung und Umsetzung sowie die entsprechende Information der Mitarbeiter trägt der Compliance Officer bzw. bei Konzerngesellschaften die jeweilige Geschäftsführung. Die Führungskräfte tragen die Verantwortung für die Anwendung und Befolgung des Verhaltenskodex in ihrem Verantwortungsbereich. Dem Vorstand und allen Führungskräften obliegt eine besondere Vorbildfunktion.

1.2 Arbeitsplatz und Mitarbeiter

1.2.1 Gegenseitiger Respekt, Ehrlichkeit und Integrität

Wir respektieren die Meinung anderer und ihre persönliche Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte. Wir dulden weder Diskriminierung noch Belästigung wie unter Punkt 1.1.2 angeführt.

1.2.2 Anstellungsverhältnis

Einstellung, Beförderung und Beurteilung der Mitarbeiter erfolgen allein aufgrund leistungsorientierter Kriterien wie Erreichung von Zielvereinbarungen oder berufliche Erfahrung. Es wird auch in diesem Punkt keine Diskriminierung oder Benachteiligung (Punkt 1.1.2) geduldet.

Wir verstehen uns als Leistungsgemeinschaft mit genossenschaftlicher Prägung. Dies bedeutet, dass wir die Prinzipien der Solidarität und der Subsidiarität auch in unserer Personalpolitik beachten. Eine achtsame Unternehmensführung ermöglicht es, den leistungsbe-reiten Mitarbeitern ein größtmögliches Maß an Arbeitsplatzsicherheit zu gewährleisten.

Durch organisatorische Änderungen bedingte personelle Verschiebungen können weitgehend durch interne Umschichtungen im Konzern unter Nutzung der jährlichen Fluktuation bewältigt werden. Unsere Vergütungspolitik entspricht internationalen Standards und steht mit der Geschäftsstrategie, den Zielen, Werten und langfristigen Interessen des RLB OÖ Konzerns im Einklang und beinhaltet Vorkehrungen zur Vermeidung von Interessenkonflikten.

Als Basis dienen der, im Sinne der Sozialpartnerschaft, verhandelte und je nach Branche anzuwendende Kollektivvertrag bzw. in anderen Ländern vergleichbare Collective Agreements.

1.2.3 Mitarbeitervertretung

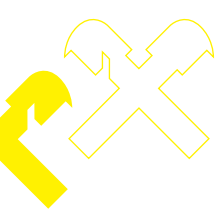
Alle Mitarbeiter haben das Recht, sich Vereinigungen ihrer Wahl anzuschließen oder diese zu gründen und im Rahmen von Betriebsratswahlen zu kandidieren. Der Vorstand und der Betriebsrat arbeiten in einem konstruktiven Dialog offen und vertrauensvoll zusammen und versuchen die Anliegen der Mitarbeiter bestmöglich zu unterstützen. Die Arbeit der Mitarbeiter im Betriebsrat wird unterstützt und geschätzt. Es ist sicherzustellen, dass die Betriebsräte auf Grund ihrer Tätigkeit nicht diskriminiert werden und die Möglichkeit haben, ihren Aufgaben im Rahmen der Arbeitszeit nachzukommen.

1.2.4 Persönliche Verantwortung

Alle Mitarbeiter haben sowohl innerhalb als auch außerhalb des Unternehmens verantwortlich zu agieren. Die Wahrnehmung dieser Verantwortung dient dem Schutz und der Sicherheit der Bank, der mit ihr verbundenen Unternehmen, der Mitarbeiter und ihrer Kunden.

Aus diesem Grund sind innerhalb der Bank insbesondere folgende Kontrollpflichten eigenverantwortlich einzuhalten und sorgfältig wahrzunehmen:

- das Vier-Augen Prinzip
- die Legitimationsprüfung
- die Einhaltung der Unterschriftsberechtigungen



- die Echtheits-/Plausibilitätsprüfung der vorgelegten Dokumente
- die Einhaltung von Limit-Regeln
- die Einhaltung von eingeräumten (persönlichen) Kompetenzen

Bei Schriftstücken insbesondere mit Außenwirkung müssen sich zeichnungsberechtigte Mitarbeiter bei Unterfertigung der Verantwortung und Konsequenzen bewusst sein.

1.2.5 Eigene finanzielle Angelegenheiten und Vermögensverhältnisse

Die privaten Vermögensverhältnisse der Mitarbeiter haben wirtschaftlich geordnet zu sein. Es wird vorausgesetzt, dass private Ausgaben, laufende Verpflichtungen und übernommene Bürgschaften im Einklang mit den Einnahmen bzw. dem persönlichen Vermögen stehen. Mit dem Berufsbild nicht vereinbar sind Geschäfte mit einem unvertretbaren spekulativen Hintergrund sowie regelmäßige Spiel- und Wetteinsätze.

Der Handel bzw. Transaktionen mit virtuellen Währungen haben in aller Regel einen spekulativen Hintergrund und sind daher nicht vereinbar mit dem Grundsatz, dass bei privaten Investitionen der Veranlagungscharakter im Vordergrund zu stehen hat.

1.2.6 Interessenkonflikte

Die Mitarbeiter haben sicherzustellen, dass allfällige eigene Interessen nicht in Konflikt mit ihren Verpflichtungen gegenüber dem RLB OÖ Konzern oder dessen Kunden stehen.

Potenzielle Interessenkonflikte können insbesondere im Zusammenhang mit Geschenken, Einladungen, Auftragsvergaben sowie Geschäften in Finanzinstrumenten und Korruption, Betrug oder Marktmissbrauch auftreten. Besteht der Eindruck eines Interessenkonflikts, muss dies dem zuständigen Compliance Officer gemeldet werden.

1.2.7 Datenschutz

Wir gehen bei der Entgegennahme, Verarbeitung und Aufbewahrung von Informationen (Finanzdaten, technischen Daten, Betriebsdaten, Kundeninformationen, Aktennotizen etc.) mit größter Sorgfalt vor. Dabei halten wir uns an die hohen vorgegebenen Datensicherheits-

standards und Abläufe und verhindern, dass Unberechtigte diese Informationen einsehen, nutzen, verändern oder zerstören.

1.2.8 Informationen an Medienvertreter

Aussagen gegenüber Medien erfolgen ausschließlich über die für die Medienarbeit im RLB OÖ Konzern zuständige Abteilung. Diese stimmt die Informationen mit dem Vorstand der Raiffeisenlandesbank OÖ ab.

1.3 Bestechung und Korruption

1.3.1 Bestechung

Wir tolerieren keine Form von Bestechung und Korruption. Wir nehmen und leisten keine ungebührlichen Vorteile jeglicher Art, unabhängig davon, ob die anbietende oder fordernde Person im öffentlichen oder im privaten Sektor tätig ist. Weder Mitarbeiter noch sonstige für den RLB OÖ Konzern tätige Personen leisten Facilitation Payments (Hingabe kleinerer Geldbeträge an öffentliche Amtsträger), um deren Leistungen, auf die ein rechtlicher Anspruch besteht, zu erhalten oder zu beschleunigen.

Wir legen besonderen Wert auf eine sorgfältige und gründliche Auswahl unserer Geschäftspartner, Berater, Mittelspersonen und aller anderen Drittpersonen, die im Auftrag einer Konzerngesellschaft agieren und uns bei der Geschäftsabwicklung unterstützen.

1.3.2 Geschenke und Einladungen

Das Annehmen und die Vergabe von Geschenken sowie von Einladungen können unter Umständen dazu geeignet sein, ungebührlich auf eine Geschäftsbeziehung Einfluss zu nehmen.

Die Annahme und Vergabe von Geldgeschenken, Gold-/Silbermünzen oder Einkaufs- /Wertgutscheinen ist grundsätzlich untersagt, alle anderen Geschenke und Einladungen unterliegen strengen Regeln

» Siehe dazu im Detail „Anti-Korruptionsrichtlinie“

1.3.3 Spesen, Spenden, gemeinnützige Zuwendungen und Sponsoring

Zuwendungen in Form von Spesen, Spenden, gemeinnützige Zuwendungen und Sponsoring dürfen nicht

zur Umgehung von Richtlinien über die Annahme und Vergabe von Geschenken, Zahlungen an Amtsträger (Facilitation Payments), Zuwendungen an politische Parteien oder politische Exponenten und weiteren Bestimmungen des Verhaltenskodex verwendet werden, sondern ausschließlich zu den definierten Zwecken.

1.4 Umgang mit Kunden und Geschäftspartnern

1.4.1 Kundenbetreuung

Die Raiffeisenlandesbank OÖ will ihre Dienstleistungskultur ständig verbessern. Um dies zu verwirklichen, haben sich die Mitarbeiter intensiv zu bemühen, den wirtschaftlichen Hintergrund und die Bedürfnisse der Kunden zu verstehen, das entsprechende Fachwissen und die notwendige Infrastruktur zu schaffen, und sicherzustellen, dass Empfehlungen objektiv, ehrlich und fair abgegeben und Kunden über Risiken angemessen aufgeklärt werden.

Dem Kunden sind nur jeweils für ihn passende Produkte und Dienstleistungen anzubieten. Bei gewissen Produkten ist eine wirtschaftliche Bonitätsprüfung rechtlich gefordert. Eine falsche oder irreführende Werbung ist für uns inakzeptabel. Beim Eingang einer Kundenbeziehung darf keine Diskriminierung (Punkt 1.1.2) stattfinden.

1.4.2 Vertraulichkeit

Alle Mitarbeiter haben die Verpflichtung, Kundeninformationen streng vertraulich zu behandeln. Wir leiten prinzipiell keine Kundendaten an Dritte weiter. Ausnahmen sind nur zulässig, wenn der Kunde im Vorhinein seine schriftliche Zustimmung erteilt oder falls ein gesetzlich anerkannter Ausnahmetatbestand zur Informationsweitergabe besteht, insbesondere gegenüber Aufsichts- und Strafverfolgungsbehörden.

1.4.3 Kundenkenntnis (Know your Customer)

Erst die bestmögliche Information über die persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnisse ermöglicht eine optimale Kundenberatung, -betreuung und -begleitung. Auch werden diese Informationen benötigt, um Verdachtsmomente hinsichtlich Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung oder anderer möglicher krimineller Verhaltensweisen (Betrug etc.) ausschließen zu können.

Die Bank und ihre Mitarbeiter müssen sicherstellen, dass

- ausreichend Informationen über Kunden vorliegen, um deren Identität, Ruf, Bonität und Tätigkeitsfeld zu kennen;
- ausreichend Informationen über Kunden vorliegen, um sie anleger- und anlagegerecht zu beraten;
- den Kunden ausreichend Beratung zukommt, um die für sie passenden Produkte und Dienstleistungen auszuwählen und ihren Interessen entsprechende Anlageentscheidungen zu treffen.

1.4.4 Bekämpfung von Geldwäsche

Finanzinstitute können dazu benutzt werden, Gewinne aus kriminellen Aktivitäten zu „waschen“ und somit deren illegalen Ursprung zu verbergen und wieder in den regulären Wirtschaftskreislauf einzubringen.

Dieser Vorgang untergräbt die Integrität der Banken, schädigt deren Ruf und kann zu weitreichenden Sanktionen führen.

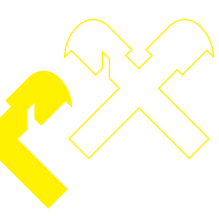
Der RLB OÖ Konzern unterstützt den internationalen Kampf gegen Geldwäsche und wendet strengste Vorichts- und Abwehrmaßnahmen an.

1.5 Marktmissbrauch

Marktmissbrauch untergliedert sich in Insiderhandel und Marktmanipulation. Insiderhandel umfasst die unlautere Verwendung nicht veröffentlichter, preisrelevanter Informationen, um sich selbst oder Dritten einen Vorteil im Handel mit Wertpapieren zu verschaffen. Insiderhandel hat unmittelbare strafrechtliche Konsequenzen.

Auch der Missbrauch der Stellung als professioneller Marktteilnehmer beeinträchtigt das Vertrauen in einen funktionierenden Kapitalmarkt und zieht schwerwiegende Konsequenzen sowohl für den RLB OÖ Konzern als auch für die involvierten Mitarbeiter nach sich.

Das Gebot der Integrität gilt auch im Kampf um Marktanteile. Wir treffen keine unzulässigen Absprachen und halten uns an die Regeln des fairen Wettbewerbs und an die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen.



1.6 Buchführung und Finanzen

1.6.1 Rechnungslegung und Berichtswesen

Der RLB OÖ Konzern stützt seine Entscheidungsprozesse auf die Richtigkeit und Genauigkeit der Aufzeichnungen des Rechnungswesens. Besondere Bedeutung hat dabei die vertrauliche Behandlung von Sicherheits- und Personaldaten sowie von Rechnungs- und Finanzdaten.

Alle geschäftlichen Vorgänge müssen in unseren Büchern nach Maßgabe unserer strengen, festgelegten Verfahren und Prüfungsgrundsätzen und allgemein anerkannten Grundsätzen der Rechnungslegung ausgewiesen werden. Diese Aufzeichnungen beinhalten die notwendigen Informationen über die jeweiligen Transaktionen.

1.6.2 Offenlegungspflichten

Der RLB OÖ Konzern verpflichtet sich dazu, im Rahmen der Offenlegungspflichten gegenüber den Aufsichtsbehörden und der Öffentlichkeit in unseren Kommunikationsmitteln rechtzeitig vollständige, faire, präzise und verständliche Daten zu liefern. Unsere finanzielle Offenlegung entspricht den jeweils aktuellen Branchennormen.

1.6.3 Kooperation mit Aufsichtsbehörden

Wir verpflichten uns, unsere Beziehungen mit den für den RLB OÖ Konzern relevanten Aufsichtsbehörden auf offene, transparente und kooperative Weise zu gestalten. Es ist unser Ziel, ein stabiles Vertrauensverhältnis zwischen dem RLB OÖ Konzern und den Behörden zu gewährleisten.

1.7 Sensible Geschäftsfelder

1.7.1 Menschenrechte

Der RLB OÖ Konzern tätigt keine Geschäfte oder Projekte, wenn dabei – für den RLB OÖ Konzern erkennbar – Zwangsarbeit (einschließlich Schuldknechtschaft) oder Kinderarbeit eingesetzt wird, oder gegen

- die Europäische Menschenrechtskonvention,
- die arbeits- und sozialrechtlichen Verpflichtungen des jeweiligen Landes, die anwendbaren Regelungen internationaler Organisationen und insbesondere der entsprechenden UNO-Konventionen
- oder die Rechte der lokalen Bevölkerung oder von Minderheiten verstoßen wird.

1.7.2 Umwelt

Finanzierungen von oder die Beteiligung an Geschäften bzw. Projekten, die nachhaltig die Umwelt gefährden (zum Beispiel: Vernichtung des Regenwaldes) entsprechen nicht der Geschäftspolitik des RLB OÖ Konzerns.

1.7.3 Atomkraft

Der RLB OÖ Konzern gewährt keine Finanzierungen für den Betrieb von Atomkraftanlagen.

1.7.4 Waffen

Auch die Finanzierung von Waffengeschäften wird im RLB OÖ Konzern restriktiv gehandhabt. Insbesondere werden das Österreichische Kriegsmaterialgesetz sowie allfällige Embargobestimmungen genauestens beachtet.

1.7.5 Handelsbeschränkungen & Sanktionen

Der RLB OÖ Konzern hält sich an die internationalen Vorgaben zu Embargos und Handelsbeschränkungen.

1.7.6 Unerlaubte Geschäftsbeziehungen

Der RLB OÖ Konzern unterhält keine Kundenbeziehungen zu Bank-Mantelgesellschaften (Shell-Banks).

2 ANTI-KORRUPTIONSRICHTLINIE

2.1 Grundsatz

2.1.1 Allgemeines

Die Prävention und Bekämpfung von Korruption hat in den letzten Jahren weltweit einschneidende gesetzliche Veränderungen bewirkt. Korruption ist eine international verfolgte Straftat und ist sowohl im privaten als auch im öffentlichen Sektor gezielt zu verfolgen.

Die Raiffeisenlandesbank Oberösterreich Aktiengesellschaft (im Folgenden RLB OÖ) und ihre Tochtergesellschaften nehmen ihre Verantwortung im Bereich der Korruptionsprävention und -bekämpfung aktiv wahr und setzen mit dieser Richtlinie Verhaltensregeln, die internationalen Standards entsprechen, um.

Organe und Mitarbeiter leisten weder an Amtsträger noch an Privatpersonen Bestechungsgelder oder sonstige Zuwendungen, die als Beeinflussung („Anfüttern“) interpretiert werden könnten. Auch die indirekte Bestechung durch Drittpersonen wird nicht toleriert.

2.1.2 Zielsetzung

Durch diese Richtlinie sollen klare Leitlinien und Handlungsanweisungen geschaffen werden, damit Unsicherheiten beseitigt und mögliche Korruptionshandlungen ausgeschlossen werden.

2.2 Begriffsdefinitionen

2.2.1 Geschenke

Als Geschenke gelten sämtliche vermögenswerten Zuwendungen (z.B. Geld, Gutscheine, Sachgeschenke, unübliche Rabatte, Urlaubsreisen) oder Zuwendungen immaterieller Natur. Die RLB OÖ und ihre Tochtergesellschaften haben für Geschenke eine generelle Wertobergrenze von EUR 200,- beschlossen.

Vor der Annahme bzw. Vergabe von Geschenken über einem Wert von EUR 100,- ist mit dem Compliance Officer Kontakt aufzunehmen, um eine Beurteilung durch Compliance herbeizuführen – Details siehe Punkt 2.3. Die Umgehung der 100 Euro-Grenze durch Mehrfachzuwendungen in engem zeitlichem Zusammenhang ist unzulässig.

Die Annahme bzw. Vergabe von Geldgeschenken, ist grundsätzlich untersagt. Die Vergabe von Gold-/Silbermünzen ist ebenfalls untersagt, davon ausgenommen sind Jubiläumsgeschenke an einen abstrakt definierten Empfängerkreis.

Einkaufs-/Wertgutscheine, die bei verschiedenen Einlösestellen wie Bargeld verwendet werden können, gelten als Geldgeschenke.

2.2.2 Einladungen

Als Einladungen gelten Bewirtung (Mittag- und Abendessen), Einladungen zu Kultur-, Sport-, und sonstigen Veranstaltungen, Freizeitaktivitäten, Konferenzen, Marketing oder vergleichbare Veranstaltungen.

Vor der Annahme bzw. Vergabe von Einladungen über einem Wert von EUR 100,- ist mit dem Compliance Officer Kontakt aufzunehmen, um eine Beurteilung durch Compliance herbeizuführen – Details siehe Punkt 2.3. Die Umgehung der 100 Euro-Grenze durch Mehrfachzuwendungen in engem zeitlichem Zusammenhang ist unzulässig.

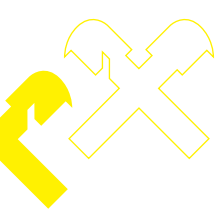
Reine Geschäftsessen (Businesslunch) im privatwirtschaftlichen Bereich sind nicht zu melden.

2.2.3 Sponsoring

Unter Sponsoring versteht man die Unterstützung einer Person/Gruppe/Organisation durch Finanzmittel, Sach- und/oder Dienstleistungen. Als Gegenleistung wird der Name des Sponsors mit der unterstützten Aktivität oder Organisation in Bezug gesetzt, der Bekanntheitsgrad des Sponsors erhöht und die Marke oder der Name positiv besetzt. Die Unterscheidung zu gemeinnützigen Zuwendungen bzw. einer Schirmherrschaft liegt in der kommerziellen Ausrichtung und dem Geschäftsvorteil für beide Seiten.

2.2.4 Gemeinnützige Zuwendungen (Spenden)

Gemeinnützige Zuwendungen werden zum Wohle der Gemeinschaft im Rahmen der gesellschaftlichen Verantwortung des Unternehmens und ohne die Erwartung einer konkreten Gegenleistung gegeben.



2.2.5 Interessenkonflikte

Interessenkonflikte im Zusammenhang mit Korruptionsprävention sind von Bedeutung, wenn die persönlichen Interessen (z.B. eigene Vermögenssituation, Freundschaft) von Organen oder Mitarbeitern mit den Interessen der RLB OÖ und ihrer Tochterunternehmen bzw. die Interessen der Bank mit denjenigen ihrer Kunden im Widerspruch stehen.

Bei einem möglichen Interessenkonflikt ist eine Meldung an den zuständigen Compliance Officer zu tätigen.

2.3 Geschenke und Einladungen

2.3.1 Geschenke und Einladungen an Vorstand / Aufsichtsrat / Mitarbeiter

Geschenke und Einladungen sind grundsätzlich an den Dienstgeber herauszugeben. Eine Annahme unterliegt den nachfolgenden Voraussetzungen.

2.3.1.1 Allgemeine Voraussetzungen einer zulässigen Zuwendung

Die Zuwendung darf nicht geeignet sein, Entscheidungen des Vorstandes, Aufsichtsrats oder der Mitarbeiter in einem konkreten Geschäftsfall oder hinsichtlich einer konkreten Entscheidung in irgendeine Richtung zu beeinflussen. Dies gilt auch dann, wenn die durch die Zuwendung herbeigeführte Entscheidung völlig pflichtgemäß erfolgt. Die Annahme der Zuwendung darf nicht dazu führen, dass bei künftigen Entscheidungen sachfremde Kriterien herangezogen werden.

Anreise- und Übernachtungskosten sind in der Regel selbst zu tragen, können jedoch von der RLB OÖ übernommen werden, wenn an der Übernachtung ein sachlich gerechtfertigtes Interesse besteht (z.B. bei mehrtägigen Fachveranstaltungen).

Geschenke und Einladungen außerhalb der beruflichen Beziehung, die der Privatsphäre zuzurechnen sind, sind zulässig, sofern dadurch kein Interessenkonflikt entsteht. Die steuerliche Behandlung von Zuwendungen ist jeweils mit dem Bereich Personalverwaltung abzustimmen.

2.3.1.2 Geschenke und Einladungen an Konzernvorstand und Aufsichtsrat

Die Zuwendungen an Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder bestehen aus Aufmerksamkeiten, die den red-

lichen Gepflogenheiten des Marktes entsprechen und sozialadäquat sind.

Vor der Annahme von Einladungen und Geschenken über einem Wert von EUR 100,- ist mit dem Compliance Officer Kontakt aufzunehmen, um eine Beurteilung durch Compliance herbeizuführen. Sollte eine Geschenkannahme unmittelbar erfolgt sein, wird eine nachträgliche Meldung empfohlen.

Die Entscheidung über die Annahme von Geschenken und Einladungen liegt beim jeweiligen Vorstands- bzw. Aufsichtsratsmitglied. Wird der Empfehlung des Compliance Officers nicht gefolgt, ist der Gesamtvorstand bzw. das Präsidium des Aufsichtsrats mit der Zuwendung zu befassen.

Bei einer Einladung im Gegenwert von EUR 500,- oder mehr an ein Mitglied des Konzernvorstandes oder des Aufsichtsrates erfolgt in jedem Fall eine Information an das Aufsichtsratspräsidium der RLB OÖ.

2.3.1.3 Geschenke und Einladungen an Mitarbeiter

a) Wertgrenze

Erlaubt ist die Zuwendung bis zu einem Wert von EUR 100,- pro Empfänger, die den geschäftlichen Gepflogenheiten des Alltags entsprechen und der Geschäftsbeziehung angemessen sind (insbesondere Abendeinladungen, Weihnachts- oder Geburtstagsgeschenke).

b) Bewilligungen bei Überschreiten der Wertgrenze

Geschenke und Einladungen, die die Wertgrenze von EUR 100,- übersteigen, dürfen unter Einhaltung der allgemeinen Voraussetzungen gem. Punkt 2.3.1.1 nur dann angenommen werden, wenn

- sie aus der einmaligen Zuwendung, die den redlichen Gepflogenheiten des Marktes und der Position des Zuwendungsempfängers (z.B. zu einem Essen oder einem gesellschaftlichen oder sportlichen Ereignis) entsprechen

und

- die Person, der die Zuwendung angeboten wird, den Compliance Officer vorab über eine derartige Zuwendung verpflichtend informiert. Der Compliance Officer gibt eine Empfehlung hinsichtlich der Annahme bzw. Nichtannahme ab

und

- eine positive Entscheidung über die Annahme der Zuwendung vorliegt

Die Entscheidungskompetenz liegt bei dem entsprechenden Bereichsleiter, bei Geschenken und Einladungen an Abteilungs- / Bereichsleiter beim zuständigen Vorstandsmitglied.

Bei Zuwendungen an Mitarbeiter von Tochtergesellschaften entscheidet das zuständige Vorstandsmitglied bzw. der zuständige Geschäftsführer der Tochtergesellschaft, bei Zuwendungen an Vorstandsmitglieder bzw. Geschäftsführer einer Tochtergesellschaft das zuständige Vorstandsmitglied in der RLB OÖ.

2.3.2 Geschenke und Einladungen durch Bank / Vorstand / Aufsichtsrat / Mitarbeiter

2.3.2.1 Allgemeine Voraussetzungen einer zulässigen Zuwendung

Das Gewähren der Zuwendung darf nicht geeignet sein, Entscheidungen des Beschenkten oder Eingeladenen in einem konkreten Geschäftsfall in irgendeine Richtung zu beeinflussen oder einen (potenziellen) Interessenkonflikt herbeizuführen. Dies gilt auch dann, wenn die durch die Zuwendung herbeigeführte Entscheidung völlig pflichtgemäß erfolgt.

Das Geschenk bzw. die Einladung darf nicht dazu führen, dass bei künftigen Entscheidungen sachfremde Kriterien herangezogen werden.

Absolut unzulässig sind Zuwendungen, mit denen ein pflichtwidriges Verhalten des Empfängers bewirkt werden soll.

2.3.2.2 Geschenke und Einladungen durch Konzernvorstand oder Aufsichtsrat

Die Zuwendung durch Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder besteht aus Aufmerksamkeiten, die den redlichen Gepflogenheiten des Marktes entsprechen und sozialadäquat sind.

Vor dem Aussprechen von Einladungen oder Geschenken über EUR 100,-, ist mit dem Compliance Officer Kontakt aufzunehmen, um eine Beurteilung durch Compliance herbeizuführen.

Die Entscheidung über die Zuwendung liegt beim jeweiligen Vorstands- bzw. Aufsichtsratsmitglied.

Wird der Empfehlung des Compliance Officers nicht gefolgt, ist der Gesamtvorstand bzw. das Präsidium des Aufsichtsrats mit der Einladung zu befassen.

Bei einer Einladung durch ein Mitglied des Konzernvorstandes oder des Aufsichtsrates ab einer Wertgrenze von EUR 500,- erfolgt eine Information an das Aufsichtsratspräsidium der RLB OÖ.

2.3.2.3 Geschenke und Einladungen durch Mitarbeiter

a) Wertgrenzen

Erlaubt ist die Gewährung von Zuwendungen mit einem Wert bis zu EUR 100,- pro Empfänger, die den geschäftlichen Gepflogenheiten des Alltags entsprechen und der Geschäftsbeziehung angemessen sind (insbesondere Abendeinladungen, Weihnachts- oder Geburtstagsgeschenke).

b) Bewilligungen bei Überschreiten von Wertgrenzen

Geschenke und Einladungen, die die Wertgrenze von EUR 100 übersteigen, dürfen unter Einhaltung der allgemeinen Voraussetzungen gem. Punkt 2.3.2.1 nur dann gewährt werden, wenn

- sie aus der einmaligen Zuwendung, die den redlichen Gepflogenheiten des Marktes und der Position des Zuwendungsempfängers (wie z.B. zu einem Essen oder einem gesellschaftlichen oder sportlichen Ereignis) entsprechen, bestehen

und

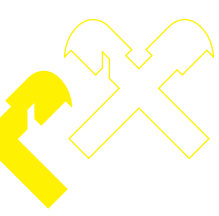
- die Person, die die Zuwendung anbietet, den Compliance Officer vorab über die geplante Zuwendung informiert. Compliance gibt eine Empfehlung hinsichtlich der geplanten Zuwendung ab

und

- eine positive Entscheidung über die Zuwendung vorliegt.

Die Entscheidungskompetenz liegt beim Gewähren von Geschenken und Einladungen durch Mitarbeiter beim entsprechenden Bereichsleiter, beim Gewähren von Geschenken und Einladungen durch Abteilungs- oder Bereichsleiter beim zuständigen Vorstandsmitglied.

Bei Zuwendungen durch Mitarbeiter von Tochtergesellschaften entscheidet das zuständige Vorstandsmitglied bzw. der zuständige Geschäftsführer der Tochtergesellschaft, bei Zuwendungen durch Vorstandsmitglieder bzw. Geschäftsführer einer Tochtergesellschaft das zuständige Vorstandsmitglied in der RLB OÖ.



2.3.2.4 Sonderregelungen

2.3.2.4.1 Aufsichtsorgane und Amtsträger

Geschenke und Einladungen an Personen, die gegenüber der RLB OÖ behördliche Aufsichtsfunktionen ausüben (Aufsichtsbehörde, Finanzamt, Arbeitsinspektorat, Gewerbebehörde), haben gänzlich zu unterbleiben. Kleine Bewirtungen (Wasser, Kaffee, einfache Snacks) dürfen erfolgen.

Weder die Organe noch die Mitarbeiter noch sonstige für die RLB OÖ und deren Tochtergesellschaften tätige Personen leisten Facilitation Payments (Hingabe kleinerer Geldbeträge an öffentliche Amtsträger) um deren Leistungen, auf die ein rechtlicher Anspruch besteht, zu erhalten oder zu beschleunigen.

Bei allen Einladungen an Amtsträger ist stets die Wertobergrenze von EUR 100,- zu beachten. Die Einladung muss ortsüblich, der Funktion des Amtsträgers angemessen sein und darf nicht zur Beeinflussung eines Amtsträgers geeignet sein.

Unter dieser Prämisse sind beispielsweise Einladungen zu breit gestreuten Marketingveranstaltungen (z.B. Weltspartagsempfang, „Minister im Dialog“, Kundempfang) möglich.

Geschenke an Amtsträger sind nur im Rahmen kleinster Aufmerksamkeiten gestattet.

2.3.2.4.2 Einladungen im Zusammenhang mit Sponsoringaktivitäten:

Tritt die RLB OÖ als Eventsponsor auf (z.B. VIP-Karten für Tennisturnier, Theaterkarten im Zusammenhang mit Sponsoring Bundestheater) werden Einladungen entsprechend der Sponsoringrichtlinie ausgesprochen.

Die entsprechenden Einladungslisten werden im Vorstand entsprechend den Grundsätzen dieser Richtlinie festgelegt.

2.3.2.4.3 Mehrtägige Veranstaltungen:

Bei Einladungen zu mehrtägigen Veranstaltungen hat der fachliche Charakter der Veranstaltung eindeutig im Vordergrund zu stehen (Fachvorträge, fachbezogene Besichtigungen etc.).

2.4 Gemeinnützige Spenden und Sponsoring

2.4.1 Voraussetzungen von zulässigen Spenden und Sponsoring

Es ist nicht das Ziel dieser Richtlinie, gemeinnützige Zuwendungen und Sponsoring zu verhindern. Allerdings sind Transparenz und klare Dokumentation gefordert.

a) Voraussetzungen für Sponsoring sind

- Es bestehen keinerlei Interessenkonflikte zwischen der RLB OÖ (inkl. Tochterunternehmen), den Organen und Mitarbeitern einerseits und dem Empfänger der Zuwendung andererseits (z.B. familiäre Verhältnisse).
- Es besteht ein Sponsoringvertrag zwischen der RLB OÖ und der gesponserten Person. Die Gegenleistung für Sponsoring besteht aus der Assoziation der RLB OÖ (ihrer Töchter) mit der gesponserten Person oder Organisation und damit einer erhöhten Sichtbarkeit und einem größeren Bekanntheitsgrad der RLB OÖ.
- Die Sponsorbeiträge sind den Umständen entsprechend angemessen (z.B. nach einem Drittvergleich).
- Sponsorbeiträge und Spenden dürfen nicht zur Umgehung von Richtlinien über die Annahme und Vergabe von Geschenken, Bestechungsgeldern, Zuwendungen an politische Parteien und politische Exponenten und weiteren Bestimmungen des Code of Conducts verwendet werden, sondern ausschließlich zu den in den unternehmensinternen Richtlinien definierten Zwecken.

b) Voraussetzungen für gemeinnützige Spenden

- Es bestehen keinerlei Interessenkonflikte (siehe Punkt 2.4.1 lit a) zwischen der RLB OÖ einerseits und dem Empfänger der Zuwendungen andererseits.
- Die RLB OÖ leistet gemeinnützige Zuwendungen und Spenden nur an jene Organisationen bzw. Personen, die einer internen Leitlinie entsprechend evaluiert wurden.
- Die Zuwendungen werden ohne Absicht auf Erhalt einer Gegenleistung gewährt. Die Zuwendungen müssen angemessen und legal sein und in einer transparenten und offenen Weise erfolgen.
- Die Zuwendungen stehen in Relation zur wirtschaftlichen Lage des Unternehmens.

2.4.2 Richtlinie für Sponsoring und gemeinnützige Spenden

Sponsoringaktivitäten sowie gemeinnützige Spenden der RLB OÖ und ihrer Tochtergesellschaften werden aufgrund einer vom Vorstand beschlossenen Sponsoringrichtlinie getätigt. Die Abläufe und Entscheidungskompetenzen sind in dieser Richtlinie im Detail geregelt.

2.5 Überprüfung der Leitlinie

Der Compliance Officer wird mit Unterstützung der Revision (diese nach vorherigem Auftrag des Vorstandes) regelmäßig sowie anlassbezogen die Einhaltung dieser Richtlinie überprüfen.

Die Prüfungsergebnisse werden im jährlichen Compliance-Bericht bzw. – sofern erforderlich – in Sonderberichten an den Vorstand und den Aufsichtsrat der RLB OÖ berichtet.

