

Verhaltenskodex
der
Raiffeisenbank Region Vöcklabruck

In diesem Verhaltenskodex wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit das generische Maskulinum verwendet.
Weibliche und anderweitige Geschlechteridentitäten werden dabei ausdrücklich mitgemeint, soweit es für die Aussage erforderlich ist.

Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter!

Raiffeisen stellt seit über 100 Jahren eine soziale und wirtschaftliche Kraft in Oberösterreich dar.

Wir nehmen soziale Verantwortung wahr und behalten unsere Ziele im Auge. Ein wesentliches Ziel stellt die dauerhafte wirtschaftliche Verbesserung unserer Region dar. Diese Aufgabe übernehmen wir vor allem auch gegenüber Kunden, Partnern und Mitarbeitern.

Teil dieser großen Verantwortung ist es, Grundsätze der Moral und der Ethik im Geschäftsleben erfolgreich zu integrieren. Doch Moral und Ethik sind Begriffe, die einem ständigen Wandel unterworfen sind und durch rasante Entwicklungen in der Technik und der Gesellschaft generell schnell obsolet werden können.

Aus diesem Grund ist eine Bündelung der Grundwerte in dem vorliegenden Verhaltenskodex erforderlich.

Letztendlich definiert der Verhaltenskodex die Grundwerte unseres Handelns und dient zusätzlich auch als vielseitiges Nachschlagewerk im Umgang mit Kunden und Partnern, um das in uns gesetzte Vertrauen zu erfüllen.

1. Grundlagen

1.1 Grundwerte

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
- Gleichbehandlung

1.2 Diversität & Gleichbehandlung

Die Anforderungen und das Ziel des Gleichbehandlungsgesetzes gehen mit unseren, seit jeher verankerten, Grundwerten einher.

Wir dulden keinesfalls Diskriminierungen und Belästigungen aufgrund von Nationalität, ethnischer Zugehörigkeit, Weltanschauung, Kultur, sozialer Herkunft, Familienstatus, Religion, Alter, Hautfarbe, Geschlecht, sexueller Orientierung, geistiger oder körperlicher Einschränkungen.

Zur Beratung im Zusammenhang mit dem Gleichbehandlungsgesetz bzw. den damit verbundenen Gleichbehandlungsgeboten können sich alle Personen an die Gleichbehandlungsanwaltschaft wenden.

1.3 Adressatenkreis

Die Bestimmungen des Verhaltenskodexes gelten für alle Mitarbeiter 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 in unserem Auftrag agieren und uns bei der Geschäftsabwicklung unterstützen.

1.4 Beachtung der Gesetze

Wir beachten 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.

Die Raiffeisenbank hält sich an die internationalen Vorgaben zu Embargos und Handelsbeschränkungen.

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.

Wir vertrauen 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 sind folgende Fragen relevant:

- Ist die Handlung gesetzlich erlaubt und entspricht sie den Zielsetzungen der Raiffeisenbank bzw. der Raiffeisenbankengruppe Oberösterreich?
- Besteht das „subjektive Gefühl“, dass diese Handlung richtig ist?
- Könnte diese Handlung vor den Geschäftsleitern und vor Behörden gerechtfertigt werden?

Bei Fragen zur Anwendung des Verhaltenskodex und bei Unsicherheiten bezüglich der direkten oder indirekten Auswirkungen eines Geschäfts auf die ethischen Zielsetzungen ist eine übergeordnete Führungskraft oder der Compliance-Verantwortliche zu kontaktieren.

1.6 Berichtspflicht bei Nichteinhaltung

Hat ein Mitarbeiter Grund zur Annahme, dass gegen gesetzliche Bestimmungen oder gegen die Bestimmungen dieses Verhaltenskodex bzw. gegen seine Umsetzungsbestimmungen verstoßen wurde, hat er dies unverzüglich einer Führungskraft oder direkt dem Compliance-Verantwortlichen zu melden. Derartige Meldungen werden vertraulich behandelt.

1.7 Sanktionen bei Verletzung des Verhaltenskodex

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

1.8 Verantwortung für die Einhaltung des Verhaltenskodex

Die oberste Verantwortung für die einheitliche Anwendung und Einhaltung des Verhaltenskodexes liegt bei der Geschäftsleitung der Raiffeisenbank. Die operative Verantwortung für die Einführung und Umsetzung sowie die entsprechende Information der Mitarbeiter kann an den Compliance-Verantwortlichen übertragen werden. Die Führungskräfte tragen die Verantwortung für die Anwendung und Befolgung des Verhaltenskodex in ihrem Verantwortungsbereich. Der Geschäftsleitung und allen Führungskräften obliegt eine besondere Vorbildfunktion.

2. Arbeitsplatz und Mitarbeiter

2.1 Gegenseitiger Respekt, Ehrlichkeit und Integrität

Wir respektieren die Meinung anderer und ihre persönliche Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte. Wir dulden keinerlei Diskriminierung und Belästigung zum Beispiel aufgrund von Nationalität, Kultur, Religion, Hautfarbe, Geschlecht, sexueller Orientierung, Alter oder körperlicher Einschränkungen – wie unter Punkt 1.2 angeführt.

2.2 Anstellungsverhältnis

Einstellung, Beförderung und Beurteilung der Mitarbeiter erfolgen allein aufgrund leistungsorientierter Kriterien wie die Erreichung von Zielvereinbarungen oder die berufliche Erfahrung. Es wird auch in diesem Punkt keine Diskriminierung oder Benachteiligung (Punkt 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 leistungsbereiten Mitarbeitern ein größtmögliche Maß an Arbeitsplatzsicherheit zu gewährleisten.

Unsere Vergütungspolitik entspricht den gesetzlichen Standards und steht mit der Geschäftsstrategie, den Zielen, Werten und langfristigen Interessen von Raiffeisen Oberösterreich im Einklang und beinhaltet Vorkehrungen zur Vermeidung von Interessenkonflikten.

Nebentätigkeiten dürfen zu keinem Interessenkonflikt Anlass geben und müssen mit dem Berufsbild eines Bankmitarbeiters im Einklang stehen.

2.3 Mitarbeitervertretung

Alle Mitarbeiter haben das Recht, sich Vereinigungen ihrer Wahl anzuschließen oder diese zu gründen und im Rahmen von Betriebsratswahlen zu kandidieren. Die Geschäftsleitung 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.

2.4 Persönliche Verantwortung

Alle Mitarbeiter haben sowohl innerhalb als auch außerhalb des Unternehmens verantwortungsvoll 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 Grundsätze eigenverantwortlich einzuhalten und sorgfältig wahrzunehmen:

- die Beachtung des Vier-Augen Prinzip
- die Prüfung ordnungsgemäßer Legitimation
- die Beachtung vorhandener Zeichnungsberechtigungen
- 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.

Die Mitarbeiter anerkennen zum Schutz des persönlichen Images und zum Schutz des Images ihres Dienstgebers besondere Verhaltensregeln zur Nutzung von Netzwerken im Internet, die in einem eigenen Leitfaden zusammengefasst sind.

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.

2.6 Interessenkonflikte

Die Mitarbeiter haben sicherzustellen, dass allfällige eigene Interessen nicht in Konflikt mit ihren Verpflichtungen gegenüber der Raiffeisenbank oder deren Kunden stehen.

Potenzielle Interessenkonflikte können insbesondere im Zusammenhang mit Geschenken, Einladungen, Auftragsvergaben sowie Geschäften in Finanzinstrumenten und Korruption, Betrug oder Marktmisbrauch auftreten.

Besteht der Eindruck eines Interessenkonflikts, muss dies dem Compliance-Verantwortlichen gemeldet werden.

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

2.8 Informationen an Medienvertreter

Aussagen gegenüber Medien erfolgen ausschließlich über die Geschäftsleitung. Diese stimmt im Bedarfsfall die Informationen mit der für die Medienarbeit in der Raiffeisenlandesbank Oberösterreich AG zuständigen Abteilung ab.

3. Bestechung und Korruption

3.1 Bestechung

Wir tolerieren keine Form von Bestechung und Korruption. Wir nehmen und leisten keine unbührlichen Vorteile jeglicher Art, unabhängig davon, ob die anbietende oder fordernde Person im öffentlichen oder im privaten Sektor tätig ist.

Weder Mitarbeiter noch sonstige für die Raiffeisen Bankengruppe OÖ 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.

Die Raiffeisenbank legt besonderen Wert auf eine sorgfältige und gründliche Auswahl ihrer Geschäftspartner, Berater, Mittelpersonen und aller anderen Drittpersonen, die sie bei der Geschäftsabwicklung unterstützen.

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 ist grundsätzlich untersagt, alle anderen Geschenke und Einladungen unterliegen strengen, internen Regeln.

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 einzelne Politiker und weiteren Bestimmungen des Verhaltenskodex verwendet werden, sondern ausschließlich zu den definierten Zwecken.

4. Umgang mit Kunden und Geschäftspartnern

4.1 Kundenbetreuung

Die Raiffeisenbank 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 1.2) stattfinden.

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.

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 andere mögliche kriminelle Verhaltensweisen (Betrug etc.) ausschließen zu können.

Die Raiffeisenbank und ihre Mitarbeiter müssen sicherstellen, dass

- ausreichend Informationen über Kunden vorliegen, um deren Identität, Ruf, wirtschaftlichen Hintergrund 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.

4.4 Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung

Finanzinstitute können dazu benutzt werden, Gelder 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.

Raiffeisen Oberösterreich unterstützt den internationalen Kampf gegen Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung und wendet strengste Vorsichts- und Abwehrmaßnahmen an.

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 die Raiffeisenbank 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.

6. Buchführung und Finanzen

6.1 Rechnungslegung und Berichtswesen

Die Raiffeisenbank 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.

6.2 Offenlegungspflichten

Die Raiffeisenbank 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.

6.3 Kooperation mit Aufsichtsbehörden

Wir verpflichten uns, unsere Beziehungen mit Aufsichtsbehörden auf offene, transparente und kooperative Weise zu gestalten. Es ist unser Ziel, ein stabiles Vertrauensverhältnis zwischen der Raiffeisenbank und den Behörden zu gewährleisten.

7. Sensible Geschäftsfelder

7.1 Menschenrechte

Die Raiffeisenbank tätigt keine Geschäfte oder Projekte, wenn dabei - für die Raiffeisenbank erkennbar - Zwangsarbeit (einschließlich Schuldnechtschaft) 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 verstößen wird.

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 der Raiffeisenbank.

7.3 Atomkraft

Die Raiffeisenbank gewährt keine Finanzierungen für den Betrieb von Atomkraftanlagen.

7.4 Waffen

Auch die Finanzierung von Waffengeschäften wird in der Raiffeisenbank restriktiv gehandhabt. Insbesondere werden das Österreichische Kriegsmaterialgesetz sowie allfällige Embargobestimmungen genauestens beachtet.

7.5 Handelsbeschränkungen und Sanktionen

Die Raiffeisenbank hält sich an die internationalen Vorgaben zu Embargos und Handelsbeschränkungen.

7.6 Unerlaubte Geschäftsbeziehungen

Die Raiffeisenbank unterhält keine Kundenbeziehungen zu Bank-Mantelgesellschaften (Shell-Banks).