

Verhaltenskodex

der Raiffeisenbanken in Tirol

Inhaltsverzeichnis

1. Grundlagen	5
1.1. Geltungsbereich.....	5
1.2. Diversität und Antidiskriminierung	5
1.3. Beachtung der Gesetze	5
1.4. Leitprinzipien zur Anwendung	6
1.5. Meldung bei Verstößen	6
1.6. Sanktionen im Falle eines Verstoßes.....	6
1.7. Verantwortung	6
2. Arbeitsplatz und Mitarbeiter:innen	7
2.1. Anstellungsverhältnis	7
2.2. Interessenkonflikte	7
2.3. Datenschutz sowie Betriebs- und Geschäftsgeheimnis.....	7
2.4. Kontoführung	8
2.5. Mitarbeiter:innenvertretung und freie Meinungsäußerung	8
2.6. Persönliche Verantwortung	8
2.7. Umgang mit Medien	8
3. Bestechung und Korruption	9
3.1. Korruption, Bestechung und Geschenkannahme.....	9
3.2. Zahlungen an Amtsträger:innen.....	9
3.3. Geschenke und Einladungen	9
3.4. Zuwendungen an politische Parteien und politische Exponent:innen	9
3.5. Spesen, Spenden, gemeinnützige Zuwendungen und Sponsoring.....	9
4. Umgang mit Geschäftspartner:innen	10
4.1. Kund:innenbetreuung.....	10
4.2. Umgang mit Beschwerden	10
4.3. Bankgeheimnis	10
4.4. Kund:innenkenntnis.....	10
4.5. Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung	11
5. Marktmissbrauch	11
6. Buchführung, Offenlegung und Kooperation	11
6.1. Rechnungslegung und Berichtswesen	11
6.2. Offenlegungspflichten	12
6.3. Kooperation mit Aufsichtsbehörden.....	12

7. Sensible Geschäftsfelder	12
8. Whistleblowing.....	14

Vorwort

Die Raiffeisen Bankengruppe Tirol stellt eine wesentliche wirtschaftliche Finanzkraft in Tirol dar. Wir bekennen uns zur nachhaltigen Unternehmensführung und zur damit verbundenen gesellschaftlichen Verantwortung. Unsere Rolle in der Wirtschaft ist geprägt durch gelebte Verantwortung gegenüber Kund:innen, Mitarbeiter:innen, Aktionär:innen sowie der Gesellschaft und der Region in Tirol.

Unser geschäftliches Verhalten basiert auf folgenden, prinzipiellen Wertvorstellungen, die in der Vision bzw. in den Führungswerten der Raiffeisenbanken beschrieben sind:

- **Vertrauen:** Wir schaffen Vertrauen durch Wertschätzung.
- **Verantwortung:** Wir tragen Verantwortung für Mitarbeiter:innen und Ergebnisse.
- **Erfolge:** Wir erzielen nachhaltige Erfolge durch Konsequenz und Zukunftsorientierung.
- **Mit.Einander:** Wir sind miteinander erfolgreicher!

Der Verhaltenskodex (Code of Conduct) der Raiffeisenbanken in Tirol definiert Grundwerte in Bezug auf gesetzeskonforme und ethische Verhaltensweisen im Bankgeschäft und legt damit einen verbindlichen Standard für die Raiffeisenbanken in Tirol fest. Er ist ein wesentlicher Bestandteil unserer Unternehmenskultur.

Innsbruck, Juni 2023

Ihre Raiffeisenbank

1. Grundlagen

1.1. Geltungsbereich

Die Bestimmungen dieses Verhaltenskodex gelten für alle Mitarbeiter:innen der Bank und müssen von diesen befolgt werden. Detailregelungen sind in den entsprechenden internen Dienst- und Arbeitsanweisungen enthalten.

Wir kommunizieren und interagieren ehrlich und aufrichtig mit allen Stakeholdergruppen. Es ist unsere Verantwortung, unsere Reputation zu schützen.

Wir legen besonderen Wert auf eine sorgfältige und gründliche Auswahl unserer Geschäftspartner:innen und Berater:innen, die in unserem Auftrag agieren und uns bei der Geschäftsabwicklung unterstützen. Dieser Verhaltenskodex steht Dritten, die aus diesem keinerlei Ansprüche gegenüber der Bank geltend machen können, zum jederzeitigen Abruf über die Homepage zur Verfügung.

1.2. Diversität und Antidiskriminierung

Wir dulden keinesfalls Diskriminierungen oder Belästigungen aufgrund von ethnischer Zugehörigkeit, Religion, Bildung, Alter, Hautfarbe, sexueller Orientierung, Geschlecht oder einer nicht nur vorübergehenden körperlichen bzw. geistigen Beeinträchtigung der Sinnesfunktionen. Wir verbieten daher bspw. erniedrigende Kommentare, respektlose Witze, unanständige Ausdrücke oder anzügliche Gesten in den Räumlichkeiten der Bank.

1.3. Beachtung der Gesetze

Alle Mitarbeiter:innen der Bank müssen bei Ausführung ihrer geschäftlichen Tätigkeiten bestrebt sein, höchstmögliche Standards zu erreichen. Gesetze, Verordnungen, Erlässe, interne Dienst- und Arbeitsanweisungen sowie die Bestimmungen dieses Verhaltenskodex sind strikt einzuhalten.

Dies heißt insbesondere:

- Das Streben nach Gewinn rechtfertigt keine Verstöße gegen das Gesetz oder die Bestimmungen des Verhaltenskodex
- Praktiken, die nicht dem Gesetz oder dem Verhaltenskodex entsprechen, werden nicht aufgrund der Tatsache legitimiert, dass sie von Konkurrenten oder anderen Marktteilnehmern angewendet werden.

Alle Mitarbeiter:innen sind angehalten, sich eigenverantwortlich über die für ihre Aufgaben relevanten Gesetze, Verordnungen, Erlässe und internen Regelungen umfassend zu informieren.

Im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit befolgen wir die geltenden Steuergesetze und tragen zu den Volkswirtschaften der Länder, in denen wir Geschäfte tätigen, durch die Abgabe von Steuern bei. Mitarbeiter:innen müssen sämtliche Praktiken vermeiden, die eine ungesetzliche Steuerumgehung beinhalten.

1.4. Leitprinzipien zur Anwendung

Kein Verhaltenskodex kann Anspruch darauf erheben, das richtige Verhalten für jede einzelne Situation vorzugeben - das ist auch nicht das Ziel. Die Bank vertraut darauf, dass alle Mitarbeiter:innen aufgrund der Ausbildung und der moralischen Integrität bei allen geschäftlichen Aktivitäten wohlüberlegt und verantwortungsvoll entscheiden, welche Verhaltensweise in der jeweiligen Situation zur Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen und zur Einhaltung der Bestimmungen dieses Verhaltenskodex angemessen ist.

Zur Feststellung der Angemessenheit sollten Sie sich folgende Fragen stellen:

- Ist meine Handlung gesetzlich erlaubt und entspricht sie den Zielsetzungen der Raiffeisen Bankengruppe Tirol?
- Habe ich das „subjektive Gefühl“, dass meine Handlung richtig ist?
- Könnte ich meine Handlung vor der Geschäftsleitung der Bank oder vor Behörden rechtfertigen?

Bei Fragen zur Anwendung dieses Verhaltenskodex und bei Unsicherheiten bezüglich der direkten oder indirekten Auswirkungen eines Geschäftes auf die ethischen Zielsetzungen der Bank besteht selbstverständlich das Recht, sich von Führungskräften, den Verantwortlichen für WAG-Compliance sowie BWG-Compliance oder den Spezialist:innen der Rechtsabteilung beraten zu lassen. In Streit- oder Auslegungsfragen ist die Gesamtgeschäftsleitung der Bank die oberste Instanz.

1.5. Meldung bei Verstößen

Niemand ist von der Obliegenheit zur Beachtung dieses Verhaltenskodex ausgenommen. Wer einen Vorgang bemerkt, welcher rechtswidrig erscheint oder gegen diesen Verhaltenskodex verstößt, hat die Möglichkeit, diesen Vorgang zu melden. Bei unternehmensrelevanten Sachverhalten mit schwerwiegenden Folgen (zB das vorsätzliche Begehen einer Straftat) besteht eine Meldepflicht.



[Zur Meldung siehe Punkt 8. Whistleblowing.](#)

1.6. Sanktionen im Falle eines Verstoßes

Dieser Verhaltenskodex bildet einen integralen Bestandteil der allgemeinen Anstellungsbedingungen. Im Falle eines Verstoßes gegen diesen Verhaltenskodex müssen die Mitarbeiter:innen somit auch mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen rechnen, die von einer einfachen Ermahnung bis hin zu einer Entlassung reichen können. Darüber hinaus können Verstöße auch straf- und zivilrechtliche Konsequenzen (zB Schadenersatzforderungen) für die betroffenen Mitarbeiter:innen zur Folge haben.

1.7. Verantwortung

Die oberste Verantwortung für die verbindliche Interpretation und Einhaltung dieses Verhaltenskodex liegt bei der Geschäftsleitung bzw. dem Vorstand der Bank.

Die operative Verantwortung für die Einführung und Umsetzung sowie die Information der Mitarbeiter:innen tragen gemeinsam die Verantwortlichen für WAG-Compliance sowie BWG-Compliance.

Die Führungskräfte der Bank tragen die Verantwortung für die Anwendung und Befolgung dieses Verhaltenskodex in ihrem Verantwortungsbereich. Allen Führungskräften – und damit auch der Geschäftsleitung bzw. dem Vorstand – obliegt eine Vorbildfunktion.

2. Arbeitsplatz und Mitarbeiter:innen

2.1. Anstellungsverhältnis

Wir respektieren die Meinung anderer und ihre persönliche Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte. Wir dulden keinerlei Diskriminierung und Belästigung, in welcher Form auch immer. Drohungen oder Gewalttätigkeiten werden nicht toleriert. Einstellung, Beförderung und Beurteilung der Mitarbeiter:innen erfolgen allein aufgrund leistungsorientierter Kriterien und beruflicher Erfahrung.

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

Der Schutz der Gesundheit und der Sicherheit unserer Mitarbeiter:innen ist ein wichtiges Thema. Wir bekennen uns zur betrieblichen Gesundheitsförderung und sind bestrebt, Arbeitsunfälle sowie berufsbedingte Krankheiten zu verhindern. Die Bank stellt sicher, dass alle gesetzlichen Vorschriften zu Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz erfüllt werden.

2.2. Interessenkonflikte

Mitarbeiter:innen und Mitglieder des Leitungsorgans (das sind alle Geschäftsleitungs-/Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder) müssen sicherstellen, dass ihre eigenen Interessen nicht in Konflikt mit ihren Verpflichtungen gegenüber der Bank oder deren Kund:innen stehen. Potentielle Interessenkonflikte können insbesondere im Zusammenhang mit Geschenken, Einladungen, Auftragsvergaben sowie Geschäften in Finanzinstrumenten und Korruption, Betrug oder Marktmissbrauch auftreten. Besteht der Eindruck eines Interessenkonfliktes, muss dies entsprechend den internen Richtlinien gemeldet werden.

2.3. Datenschutz sowie Betriebs- und Geschäftsgeheimnis

Wir gehen bei der Entgegennahme, Verarbeitung und Aufbewahrung von Daten (Finanzdaten, technische Daten, Betriebsdaten, Kundeninformationen, Aktiennotizen etc.) mit größter Sorgfalt vor. Dabei halten wir uns an vorgegebene Datensicherheitsstandards und Abläufe und vermeiden, dass Unberechtigte diese Informationen einsehen, nutzen, verändern oder zerstören können.

Vertrauliche Informationen jeglicher Art dürfen weder für die Verfolgung eigener Interessen noch für die Nutzung der Interessen Dritter zugänglich gemacht werden. Über Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse ist strenge Verschwiegenheit zu wahren. Die Verpflichtung zur Verschwiegenheit besteht auch nach Beendigung des Dienstverhältnisses fort.

2.4. Kontoführung

Bei der Bank geführte Konten und Depots von Mitarbeiter:innen werden unter strikter Beachtung der bestehenden gesetzlichen Regelungen und internen Richtlinien geführt. Wir achten bei der eigenen Kontoführung insbesondere auch auf die Einhaltung bestehender Kreditrahmen und Vereinbarungen und auf eine nachhaltige und fristgerechte Abdeckung von bestehenden Überziehungen und Rückständen.

Sämtliche Konten, Sparbücher und Depots lautend auf Mitarbeiter:innen werden ausschließlich für die Disposition von eigenem Geld eröffnet und geführt. Wir eröffnen demnach keine Konten, Sparbücher oder Depots auf eigenen Namen zur Einzahlung und Disposition fremder Gelder.

2.5. Mitarbeiter:innenvertretung und freie Meinungsäußerung

Alle Mitarbeiter:innen haben das Recht, sich Vereinigungen ihrer Wahl anzuschließen oder diese zu gründen und im Rahmen von Betriebsratswahlen zu kandidieren. Die Geschäftsleitung der Bank und der Betriebsrat arbeiten in einem konstruktiven Dialog offen und vertrauensvoll zusammen und versuchen, die Anliegen der Mitarbeiter:innen bestmöglich zu unterstützen.

Unsere Mitarbeiter:innen haben außerdem das Recht, sich zu organisieren und ihre Meinung frei zu äußern, sofern dadurch nicht die Rechte anderer verletzt werden.

2.6. Persönliche Verantwortung

Alle Mitarbeiter:innen haben sowohl innerhalb als auch außerhalb des Unternehmens verantwortlich zu agieren. Sie sind angehalten, insbesondere die nachfolgenden Pflichten eigenverantwortlich einzuhalten und sorgfältig wahrzunehmen:

- die Einhaltung der Zeichnungsberechtigungen
- die Einhaltung von Limit-Regeln
- die Einhaltung von eingeräumten (persönlichen) Kompetenzen

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

2.7. Umgang mit Medien

Der professionelle Umgang mit Medien ist für die Bank von sehr großer Bedeutung. Aussagen und schriftliche Verlautbarungen gegenüber Medienvertreter:innen erfolgen ausschließlich durch die Geschäftsleitung bzw. den Vorstand der Bank oder die dafür verantwortlichen Mitarbeiter:innen für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit.

Uns ist bewusst, dass unsere Mitarbeiter:innen soziale Medien für private Zwecke nutzen. Bei öffentlichen Äußerungen als Privatperson ist es den Mitarbeiter:innen nicht gestattet, sich auf ihre Funktion in der Bank zu berufen. Ein gesetzeskonformes Verhalten sowie die Beachtung der Bestimmungen dieses Verhaltenskodex wird von unseren Mitarbeiter:innen auch bei öffentlichen Äußerungen als Privatperson erwartet.

3. Bestechung und Korruption

3.1. Korruption, Bestechung und Geschenkkannahme

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. Ausgenommen sind Geschenke von geringem Wert und Bewirtungen im Rahmen geschäftsüblicher Gepflogenheiten.

3.2. Zahlungen an Amtsträger:innen

Weder Mitarbeiter:innen noch sonstige für die Bank tätige Personen leisten „Facilitation Payments“ (Hingabe kleinerer Geldbeträge an öffentliche Amtsträger:innen, um deren Leistungen, auf die ein rechtlicher Anspruch besteht, zu erhalten oder zu beschleunigen).

3.3. Geschenke und Einladungen

Einerseits kann ein maßvoller Austausch von Geschenken und Einladungen einen sozial akzeptierten Bestandteil erfolgreicher Geschäftsbeziehungen darstellen. Andererseits können das Annehmen und die Vergabe von Geschenken und Einladungen dazu geeignet sein, ungebührlich auf eine Geschäftsbeziehung Einfluss zu nehmen. Die Annahme und Vergabe von Bargeld oder Bargeldäquivalenten ist grundsätzlich untersagt, alle anderen Geschenke und Einladungen unterliegen strengen Regeln.

3.4. Zuwendungen an politische Parteien und politische Exponent:innen

Die Bank ist parteipolitisch neutral. Die Geschäftsleitung kann Zuwendungen an politische Parteien und an politische Exponent:innen nur unter folgenden Bedingungen gewähren:

- Den Zuwendungen stehen keine gesetzlichen Vorschriften entgegen.
- Die Zuwendungen bewegen sich in der richtigen Proportionalität.
- Die Zuwendungen sind nicht geeignet, eine Beeinflussung der Amtsführung von Amtsträger:innen zu bewirken.

Ausschließlich befugtes Personal darf Lobbyarbeit betreiben, d. h. unsere Position oder Meinung während einer Phase der Ausarbeitung von Gesetzen und Vorschriften vorstellen.

3.5. 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:innen (Facilitation Payments), Zuwendungen an politische Parteien und politische Exponent:innen und weiteren Bestimmungen dieses Verhaltenskodex verwendet werden, sondern ausschließlich zu den definierten Zwecken.

4. Umgang mit Geschäftspartner:innen

4.1. Kund:innenbetreuung

Die Bank will ihre Dienstleistungskultur ständig verbessern. Um dies zu verwirklichen, haben sich die Mitarbeiter:innen intensiv zu bemühen, den wirtschaftlichen Hintergrund und die Bedürfnisse der Kund:innen zu verstehen, um ihnen die jeweils passenden Produkte und Dienstleistungen anbieten zu können. Demzufolge kann Kund:innen nur dann eine Dienstleistung oder ein Produkt angeboten werden, wenn die Bank über die erforderlichen Konzessionen und ihre Mitarbeiter:innen über das entsprechende Fachwissen und die notwendige Infrastruktur zur optimalen Kund:innenbetreuung verfügen. Bei gewissen Produkten ist außerdem eine wirtschaftliche Bonitätsprüfung rechtlich gefordert. Zudem stellt die Bank bei Empfehlungen sicher, dass diese ehrlich und fair abgegeben und die Kund:innen über Risiken angemessen aufgeklärt werden. Eine falsche oder irreführende Werbung ist für uns inakzeptabel.

4.2. Umgang mit Beschwerden

Die Mitarbeiter:innen der Bank sind angehalten, sich mit Kund:innenbeschwerden sachlich und fair auseinanderzusetzen sowie diese ehestmöglich zu bearbeiten. Die Ursachen etwaiger Beschwerden werden laufend analysiert, um gegebenenfalls zeitnah Korrekturmaßnahmen ergreifen zu können.

4.3. Bankgeheimnis

Für alle Mitarbeiter:innen der Bank gilt uneingeschränkt die Verpflichtung zur Wahrung des Bankgeheimnisses (§ 38 BWG). Dies bedeutet unter anderem, dass alle von Kund:innen erhaltenen Informationen streng vertraulich zu behandeln sind und keinesfalls an außenstehende Dritte weitergegeben werden dürfen. Eine Ausnahme von der Verpflichtung zur Wahrung des Bankgeheimnisses besteht nur, wenn die betroffenen Personen ihre ausdrückliche Zustimmung schriftlich erteilt haben oder ein gesetzlicher Ausnahmetatbestand zur Informationsweitergabe besteht, insbesondere gegenüber Aufsichts- und Strafverfolgungsbehörden. Die Verpflichtung zur Wahrung des Bankgeheimnisses besteht für Mitarbeiter:innen auch nach Beendigung des Dienstverhältnisses fort.

4.4. Kund:innenkenntnis

Erst die bestmögliche Information über die persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnisse ermöglicht eine optimale Kund:innenberatung und -betreuung. Auch werden diese Informationen benötigt, um Verdachtsmomente hinsichtlich Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung oder anderen möglichen kriminellen Verhalten (Betrug etc.) ausschließen zu können. Die Bank und ihre Mitarbeiter:innen müssen sicherstellen, dass

- ausreichend Informationen über Kund:innen vorliegen, um deren Identität, Ruf, Bonität und Tätigkeitsfeld zu kennen;
- ausreichend Informationen über Kund:innen vorliegen, um sie anleger- und anlagegerecht zu beraten;

- den Kund:innen ausreichend Beratung zukommt, um die für sie passenden Produkte und Dienstleistungen auszuwählen und ihren Interessen entsprechende Anlageentscheidung zu treffen;
- technische Ordersysteme den Kund:innen unerlaubte Geschäfte weitgehend unmöglich machen bzw. Warnmitteilungen anzeigen

4.5. Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung

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 weit reichenden Sanktionen führen. Die Bank unterstützt den internationalen Kampf gegen Geldwäsche sowie Terrorismusfinanzierung und wendet strengste Vorsichts- und Abwehrmaßnahmen an. Wir sind bestrebt, nur mit Geschäftspartner:innen zusammenzuarbeiten, die legale Geschäftsaktivitäten betreiben und deren Finanzierungsmittel aus legalen Quellen stammen.

5. Marktmissbrauch

Marktmissbrauch kann entweder als Verwendung von Insiderinformationen oder in Form von genereller Marktmanipulation erfolgen. Sowohl Kund:innen als auch Mitarbeiter:innen können dabei noch nicht öffentlich bekannte und preisrelevante Informationen zum eigenen Vorteil oder zum Vorteil Dritter zu nützen versuchen und sich damit gegenüber den anderen Marktteilnehmer:innen beim Handel mit Wertpapieren Vorteile verschaffen.

Marktmanipulationen sollen Marktentwicklungen gegenüber unwissenden Dritten vortäuschen und diese Kund:innen zu für sie ungünstigen Geschäften animieren.

Wir treffen Vorkehrungen, derartige Geschäfte zu erkennen oder technisch zu unterbinden, keine unzulässigen Absprachen zuzulassen und die international gültigen Marktverhaltensregeln und Gesetze einzuhalten. Wir tolerieren keine Versuche zur Manipulation oder Beeinflussung des Marktes oder der Preise von Finanzinstrumenten. Missbrauch zieht schwerwiegende Konsequenzen sowohl für die Bank als auch die involvierten Mitarbeiter:innen nach sich.

6. Buchführung, Offenlegung und Kooperation

6.1. Rechnungslegung und Berichtswesen

Die Bank stützt ihre 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 festgelegter Verfahren und Prüfungsgrund-

sätze sowie der geltenden Gesetze (einschließlich Steuergesetze) und anerkannter Grundsätze der Rechnungslegung ausgewiesen werden. Diese Aufzeichnungen beinhalten die notwendigen Informationen über die jeweiligen Transaktionen.

6.2. Offenlegungspflichten

Die Bank 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 den für die Bank relevanten Aufsichtsbehörden auf offene, transparente und kooperative Weise zu gestalten, um dadurch ein stabiles Vertrauensverhältnis zu gewährleisten. Im Falle von aufsichtsrechtlichen Fragen oder Prüfungen kooperieren wir in vollem Umfang und stellen alle relevanten Informationen rechtzeitig zur Verfügung. Die Kommunikation mit den Aufsichtsbehörden erfolgt über die Geschäftsleitung, den/die bankinterne(n) Ansprechpartner:in für die Bankenaufsicht („Single Point of Contact“) sowie die jeweils zuständigen Fachbereiche und die dazu befugten Mitarbeiter:innen.

7. Sensible Geschäftsfelder

Unser Bekenntnis zu den SDGs (=Sustainable Development Goals) soll von den Raiffeisenbanken in Tirol proaktiv mitgestaltet werden und damit zu einem Übergang in eine klimaschonende und nachhaltige Wirtschaft führen. Klare Ausschlusskriterien für Finanzierungen durch unsere Raiffeisenbanken sollen in der Region wahrgenommen werden.

Diese Ausschlusskriterien orientieren sich an den Grundsätzen aus

- der Charta der Grundrechte der Europäischen Union,
- der Europäischen Menschenrechtskonvention,
- den arbeits- und sozialrechtlichen Verpflichtungen des jeweiligen Landes,
- den anwendbaren Regelungen internationaler Organisationen und insbesondere der entsprechenden UNO-Konventionen,
- den Rechten der lokalen Bevölkerung und der Urvölker
- den 8 Kernarbeitsnormen der ILO.

Grundsätzlich sollen nur ethisch vertretbare Finanzierungsgeschäfte abgeschlossen werden. So entspricht die Unterstützung der Zwangsarbeit (einschließlich Schuldknechtschaft) oder Kinderarbeit nicht dem Geschäftsmodell

der Raiffeisenbanken. Geschäfte mit Produkten, die der Niederschlagung von Demonstrationen oder politischen Unruhen oder sonstigen Verletzungen von Grund- und Menschenrechten dienen, sind ebenso nicht mit unserer Philosophie vereinbar. Dies gilt insbesondere für Geschäfte mit Bezug zu Ländern, in denen politische Unruhen oder militärische Konflikte oder sonstige permanente Verletzungen von Menschenrechten stattfinden oder zu erwarten sind.

Ebenfalls entsprechen Projekte mit vorhersehbar negativer Auswirkung auf Umwelt und Biodiversität sowie der Raubbau an natürlichen Ressourcen nicht der Geschäftspolitik der Raiffeisenbanken. Diese Geschäfte beziehen sich unter anderem auf die Vernichtung des Regenwaldes sowie bedrohter Tier- und Pflanzenarten. Deshalb sollten bei der Mittelverwendung durch das finanzierte Unternehmen die jeweils verbindlichen

- lokalen Umweltschutzvorschriften,
- die EU-Umweltschutzvorschriften und
- die internationalen Übereinkommen zum Schutz der Umwelt

beachtet werden.

Wichtig ist auch die Beachtung des potenziellen Risikos einer Beeinträchtigung der Reputation durch ein Geschäft oder ein Projekt mit möglicherweise negativen Auswirkungen auf die Umwelt. Sollten Zweifel aus diesem Grund an einem Geschäftsfall bestehen sollte Rücksprache mit Compliance, den Nachhaltigkeitsverantwortlichen oder der Geschäftsleitung bzw. dem Vorstand gehalten werden.

Grundsätzlich sind Geschäfte mit unlauteren Wirtschaftspraktiken ethisch nicht vertretbar, da solche Unternehmen erheblich gegen gesetzliche Regelungen und/oder allgemein anerkannte Verhaltensregeln verstoßen.

Kontroverse Praktiken wie etwa Korruption, Bilanzfälschung, Kartellbildung sowie Preisabsprachen, Betrug, Insidergeschäfte, Steuerhinterziehung aber auch rechtlich bedenkliche Steuervermeidungsstrategien und Geldwäsche sind darunter zu verstehen, aber in der Praxis meist sehr schwer erkennbar. Bei Kenntnis von derartigen Vorkommnissen sind diese Faktoren jedenfalls in hohem Masse bei der Beurteilung zu berücksichtigen oder sogar als Ausschlussgrund zu sehen.

Alle diese Überlegungen sind zuerst einmal bei Neugeschäften zu beachten, bereits bestehende Finanzierungen sollten bei Vertragsverlängerungen bzw. -anpassungen entsprechend überprüft werden.

Im Detail lehnt die Bank Finanzierungen, Produkte oder Dienstleistungen ab im Zusammenhang mit

- Atomkraftwerken (inklusive Zulieferbetriebe von Kernkomponenten und entsprechende Infrastruktur sowie Urangewinnung und -aufbereitung)

- Waffengeschäften, die über die übliche Jagd- und Sportschützen-ausrüstung hinausgehen.
- Pornografie oder Prostitution
- Verstößen gegen Umweltschutz-Richtlinien, und/oder Menschenrechts- und/oder arbeitsrechtliche Vorgaben gemäß der allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen
- Arbeitsrechtsverletzung gemäß den ILO-Kernarbeitsnormen (u.a. Versammlungs- /Vereinigungsfreiheit, Zwangsarbeit, Kinderarbeit, Diskriminierung)
- Korruptionsverdacht
- Kohlekraftwerken oder Kohleabbaubetrieben, Energieversorgern, deren Stromerzeugungsanteil überwiegend durch Kohle gedeckt wird
- Bergbauunternehmen im Zusammenhang mit dem Neubau oder der Erweiterung von Kohleminen aller Art/es sei denn es handelt sich um technische Modernisierungen, durch welche die ökologischen/sozialen Bedingungen vor Ort verbessert werden
- kontroversen Kohlenwasserstoffförderungspraktiken (Erdöl und Erdgas) wie Arctic Drilling, dem Abbau von Öl-/Teersanden, Tiefseebohrungen, Oil Drilling in Schutzgebieten sowie ökologisch sensiblen Gebieten und Fracking
- Geschäftstätigkeiten mit natürlichen oder juristischen Personen, die mit bestimmten Gütern und Technologien (einschließlich Finanzdienstleistungen) handeln, die von Sanktionen oder Embargos betroffen sind
- Bank-Mantelgesellschaften (Shell-Banks)

Ergänzend zu den vorangeführten Regelungen bestehen in der Bank detaillierte bankinterne Richtlinien zu den einzelnen Geschäftsbereichen, die laufend evaluiert und angepasst werden.

8. Whistleblowing

Kreditinstitute müssen über angemessene Verfahren verfügen, die es ihren Mitarbeiter:innen unter Wahrung der Vertraulichkeit ihrer Identität ermöglichen, betriebsinterne Verstöße an eine geeignete Stelle zu melden. Für die Meldung stehen folgende Möglichkeiten zur Verfügung:

- Die Raiffeisen Bankengruppe Tirol hat ein technisches System in Form einer Telefonhotline eingerichtet. Mitarbeiter:innen können unter der Nummer **0800 202 210** Verstöße gegen gesetzliche oder interne Vorgaben in anonymisierter Form melden. Die bei der Schweizer Betreiberfirma aufgezeichneten Gespräche werden in der Folge in ein Textdokument umgewandelt und in schriftlicher Form an den Compliance-Officer zur weiteren Beurteilung zugesandt.
- Außerdem können Meldungen direkt an den Compliance-Officer gerichtet werden. Diese Meldungen sind zur Vermeidung von Unsicher-

heiten und zur Wahrung der Objektivität sowie zu deren Nachvollziehbarkeit unter Angabe der Personalien des/der Meldenden schriftlich zu erstatten. Die Identität des/der Meldenden wird nur dann der Personalabteilung und dem Gesamtvorstand offengelegt, wenn sich nachträglich herausstellt, dass die Anschuldigung (unzweifelhaft) vorsätzlich falsch erhoben wurde. Vorsätzlich handelt, wer einen anderen Mitarbeiter wider besseres Wissen einer rechtswidrigen Handlung oder einer Verletzung einer Dienstpflicht verdächtigt (Behauptung falscher Tatsachen). Bestehen Indizien dafür, dass ein(e) andere(r) Mitarbeiter:in sich rechtswidrig verhält oder gegen die Bestimmungen dieses Verhaltenskodex verstößt, wird grundsätzlich nicht davon auszugehen sein, dass eine Anschuldigung vorsätzlich erhoben wurde.

Alle Meldungen werden streng vertraulich behandelt. Repressalien gegen Beschwerdeführer:innen, gleich welcher Art, werden nicht toleriert. Die Bank stellt sicher, dass in redlicher Absicht Meldende vor negativen Auswirkungen geschützt sind.