



# **Richtlinie für den Umgang mit Interessenkonflikten der Raiffeisen Landesbank Vorarlberg**

---



## INHALTSVERZEICHNIS

<b>1. GELTUNGSBEREICH .....</b>	<b>3</b>
<b>2. ZIELSETZUNG .....</b>	<b>3</b>
<b>3. KURZZUSAMMENFASSUNG .....</b>	<b>3</b>
<b>4. ANSPRECHPARTNER .....</b>	<b>4</b>
<b>5. BEGRIFFSBESTIMMUNGEN.....</b>	<b>4</b>
<b>6. INTERESSENKONFLIKTE AUF INSTITUTSEBENE.....</b>	<b>4</b>
6.1 Maßnahmen .....	4
6.1.1 Aufgabentrennung .....	4
6.1.2 Informationssperren.....	5
6.1.3 „at arm’s length“-Prinzip .....	5
<b>7. INTERESSENKONFLIKT AUF MITARBEITEREBENE.....</b>	<b>5</b>
7.1 Mögliche Interessenkonflikte .....	5
7.2 Maßnahmen .....	6
7.2.1 Übertragung konfligierender Aufgaben .....	6
7.2.2 Verhinderung der Einflussnahme.....	6
7.2.3 Enthaltung bei Abstimmungen .....	6
7.2.4 „arm’s length-Prinzip.....	6
7.2.5 Konkurrenzverbot .....	6
<b>8. ORGANISATORISCHE UND SACHLICHE ZUSTÄNDIGKEIT .....</b>	<b>7</b>
<b>9. OFFENLEGUNG, EINMELDUNG UND DOKUMENTATION EINES INTERESSENKONFLIKTS .....</b>	<b>7</b>
9.1 Offenlegung .....	7
9.2 Einmeldung .....	7
9.3 Dokumentation.....	7
<b>10. MAßNAHMENMANAGEMENT .....</b>	<b>8</b>
10.1 Interessenkonflikt auf institutioneller Ebene.....	8
10.2 Interessenkonflikte auf Mitarbeitererebene .....	8
10.3 Vorrangige und nachrangige Interessen .....	8
10.3.1 Unterlassung von Geschäften .....	9
10.3.2 Offenlegung von Interessenkonflikten gegenüber dem Kunden .....	9
<b>11. WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN .... FEHLER! TEXTMARKE NICHT DEFINIERT.</b>	



## **1. GELTUNGSBEREICH**

Diese Richtlinie ist für alle derzeitigen und künftigen Mitarbeiter:innen und Vorstandsmitglieder der RLBV und deren Tochterunternehmen (folgend gemeinsam „RLBV“) relevant.

Der sachliche Anwendungsbereich erstreckt sich auf alle Tätigkeiten der RLBV als Finanz- und Kreditinstitut in allen typischen Bank- und Nebengeschäften/-dienstleistungen und somit nicht mehr nur auf Wertpapierdienstleistungen und die Product Governance.

## **2. ZIELSETZUNG**

Diese Richtlinie basiert auf den Anforderungen der einschlägigen EBA Guidelines on Internal Governance (EBA/GL/2017/11 Rz 103 ff) und berücksichtigt die österreichische Gesetzgebung, wie insbesondere das Genossenschaftsgesetz und das Bankwesengesetz.

Die regulatorischen Vorgaben verpflichten die RLBV zur Implementierung wirksamer Richtlinien zur Ermittlung, Bewertung, Steuerung und Minderung tatsächlicher und potenzieller Interessenkonflikte auf institutioneller Ebene sowie auf Ebene zwischen den Interessen des Instituts und den privaten Interessen der Mitarbeiter:innen, einschließlich der Mitglieder des Vorstands, die sich nachteilig auf die Wahrnehmung ihrer Pflichten und Zuständigkeiten auswirken können.

Ziel dieser Richtlinie ist es, einen strukturellen Ablauf im Umgang mit tatsächlichen oder potenziellen Interessenkonflikten zu definieren, Begrifflichkeiten abzugrenzen und einen Fahrplan ab Auftreten des Interessenkonflikts über dessen Meldung bis hin zur Dokumentation und Beilegung des Konfliktes zu liefern. Diese Richtlinie ersetzt jedoch nicht die Bestimmungen im Compliance-Handbuch der RLBV in Abschnitt E „Leitlinien für den Umgang mit Interessenkonflikten“ („WAG-Interessenkonflikte“). Genannte Richtlinien bilden im Zusammenspiel mit den Bestimmungen aus dem Compliance-Handbuch sowie der Richtlinie für den Umgang mit Interessenkonflikten von Aufsichtsratsmitgliedern das gesamte für die RLBV gültige Rahmenwerk hinsichtlich des Umgangs mit Interessenkonflikten.

## **3. KURZZUSAMMENFASSUNG**

Diese Richtlinie legt den Rahmen für den Umgang mit Interessenkonflikten zwischen der RLBV und Mitarbeiter:innen einerseits und Interessenkonflikten der RLBV auf institutioneller Ebene andererseits fest, mit dem Ziel potenzielle Interessenkonflikte zu erkennen und so weit wie möglich zu vermeiden. Sofern ein Interessenkonflikt nicht vermieden werden kann, ist es die oberste Priorität, diesen Interessenkonflikt im Interesse der Bank zu lösen.

Nicht Gegenstand der Richtlinie sind Interessenkonflikte von Aufsichtsräten. Diese werden laut Beilage I zu der Geschäftsordnung des Aufsichtsrates geregelt. Weiters sind nicht Gegenstand dieser Richtlinie Interessenkonflikte zwischen Mitarbeiter:innen der RLBV und deren Kund:innen auf persönlicher (privater) Ebene.



## 4. ANSPRECHPARTNER

Bei Fragen steht [REDACTED] die Abteilung Recht / Unternehmens-Compliance gerne zur Verfügung.

## 5. BEGRIFFSBESTIMMUNGEN

Ein Interessenkonflikt auf institutioneller Ebene ist ein tatsächlicher oder potenzieller Konflikt, der im Rahmen der Tätigkeiten und Funktionen der RLBV als Bank bzw. Kreditinstitut, im aufsichtlichen Konsolidierungskreis, zwischen verschiedenen Geschäftsbereichen innerhalb der RLBV oder bezüglich externer Interessenträger entsteht.

Ein Interessenkonflikt für Mitarbeiter:innen ist ein tatsächlicher oder potenzieller Konflikt, zwischen den privaten Interessen eines Mitarbeiters oder dessen naher Angehöriger und den Interessen der RLBV, welcher in unzulässiger Weise Rechtshandlungen oder Entscheidungen beeinflussen könnte.

## 6. INTERESSENKONFLIKTE AUF INSTITUTSEBENE

Die RLBV bzw. deren Vorstand ist verantwortlich für die Einrichtung und Überwachung der Umsetzung und Aufrechterhaltung wirksamer Maßnahmen zur Identifizierung, Bewältigung und Abschwächung bzw. Verhinderung tatsächlicher und/oder potenzieller Interessenkonflikte auf institutioneller Ebene.

### 6.1 Maßnahmen

#### 6.1.1 Aufgabentrennung

Maßgeblicher Grundsatz in der Ausgestaltung sämtlicher Prozesse ist die klare Trennung von Aufgaben, insbesondere die Trennung von „Markt“ und „Marktfolge“ (FMA-Mindeststandards für das Kreditgeschäft und andere Geschäfte mit Adressenausfallrisiken).

Der Bereich „Markt“ soll Geschäfte initiieren und bei Kreditentscheidungen über ein Votum verfügen. Die „Marktfolge“ hingegen erfasst Bereiche, welche nicht dem „Markt“ zuzuordnen sind und soll bei Kreditentscheidungen über ein weiteres Votum verfügen.

Ziel ist dabei die Weiterentwicklung des Risikomanagements, wobei das Hauptaugenmerk darauf gerichtet ist, Interessenkonflikte zu vermeiden. Ertragsorientierte Interessen sollen nicht risikoorientierte Interessen in den Hintergrund drängen. Die Kreditentscheidung soll objektiviert werden. Die funktionale Trennung von Markt und Marktfolge hängt insbesondere auch mit dem Grundsatz der Doppelvotierung zusammen.

Das Organigramm der RLBV zeigt die Einhaltung des Grundsatzes der Aufgabentrennung. Weiters sind die Aufgabentrennungen aus dem Handbuch „interne Governance“ sowie der „Geschäftspolitik der RLBV“ zu beachten.



### **6.1.2 Informationssperren**

Ein weiterer der Vermeidung institutioneller Interessenkonflikte immanenter Grundsatz ist die Einrichtung von Informationssperren, die insbesondere durch die physische Trennung bestimmter Geschäftsbereiche und Einheiten, aber auch durch die Schaffung sogenannter „Vertraulichkeitsbereiche“, wie sie in Abschnitt B, Kap. 10 des Compliance-Handbuches der RLBV beschrieben sind, erreicht werden.

### **6.1.3 „at arm’s length“-Prinzip**

Bei den Tätigkeiten und Aufgaben im Bankgeschäft kann nicht ausgeschlossen werden, dass Transaktionen mit oder für verbundene Parteien durchgeführt werden müssen. Um diesfalls Interessenkonflikte zu verhindern, sind all jene Transaktionen wie unter Fremden durchzuführen, also drittüblich. Diesbezüglich sind die Bestimmungen in Abschnitt B, Kap. 10 des Compliance-Handbuches der RLBV sinngemäß anzuwenden.

## **7. INTERESSENKONFLIKT AUF MITARBEITEREBENE**

Der Vorstand ist für die Festlegung, Genehmigung und Überwachung der Umsetzung und Pflege von wirksamen Richtlinien zur Ermittlung, Bewertung, Steuerung und Minderung tatsächlicher und potenzieller Interessenkonflikte zwischen den Interessen des Instituts und den privaten Interessen der Mitarbeiter:innen (einschließlich Mitglieder des Vorstands) und deren nächsten Familienangehörigen, die sich nachteilig auf die Wahrnehmung ihrer Pflichten und Zuständigkeiten auswirken können, zuständig.

### **7.1 Mögliche Interessenkonflikte**

Ein relevanter Interessenkonflikt besteht, wenn sich nach Ansicht eines wohlinformierten, verständigen und unvoreingenommenen Dritten das Risiko ergibt, ein Mitarbeiter:in könnte sich in seiner Tätigkeit als Mitarbeiter:in aufgrund von besonderen Interessen von sachfremden Erwägungen leiten lassen. Nicht erforderlich ist, dass sich ein Mitarbeiter:in konkret befangen fühlt oder tatsächlich geneigt wäre, sich von sachfremden Erwägungen leiten zu lassen. Dies insbesondere bei:

- a) Wirtschaftlichen Interessen (z.B. Anteile, andere Eigentumstitel und Beteiligungen, Finanzbeteiligungen und andere wirtschaftliche Interessen an Geschäftskunden, Rechte an geistigem Eigentum, ein vom Institut einem Unternehmen im Eigentum eines Mitarbeiters gewährtes Darlehen, Beteiligungen an einer Einrichtung oder Eigentum einer Einrichtung oder Organisation mit widerstreitenden Interessen);
- b) Persönlichen oder beruflichen Beziehungen mit Mitarbeitern:innen oder den Eigentümer:innen von qualifizierten Beteiligungen des Instituts, sowie Beziehungen zu Mitarbeiter:innen von Unternehmen, die zum aufsichtlichen Konsolidierungskreis gehören (z.B. familiäre Beziehungen, nahe Angehörige);
- c) Sonstigen Beschäftigungen und früheren Beschäftigungen in der jüngsten Vergangenheit (fünf Jahre), in denen der:die betreffende Mitarbeiter:in angestellt ist oder bis vor einem Jahr war, oder eine Leitungsfunktion ausübt, oder bis vor einem Jahr ausgeübt hat;



- d) Persönlichen oder beruflichen Beziehungen mit einschlägigen externen Interessenträgern (z.B. Verbindung mit wesentlichen Lieferanten, Beratungsunternehmen oder anderen Dienstleistungsanbietern);
- e) Politischem Einfluss oder politischen Beziehungen (z.B. Mitgliedschaft bei einer wahlwerbenden Partei)
- f) Sonstigen Situationen mit Interessenkonfliktpotenzial (z.B. Geschenke und Zuwendungen für Mitarbeiter:innen)

## **7.2 Maßnahmen**

### **7.2.1 Übertragung konfligierender Aufgaben**

Entsteht der Verdacht eines bevorstehenden oder bereits vorhandenen Interessenkonflikts, so sind alle mit dem Interessenkonflikt in Zusammenhang stehenden Aufgaben oder Transaktionen an andere, befähigte Mitarbeiter:innen abzutreten, um eine unvoreingenommene Wahrnehmung der Pflichten sicherstellen zu können.

### **7.2.2 Verhinderung der Einflussnahme**

Sofern Mitarbeiter:innen auch außerhalb des Instituts tätig sind, gilt es zu vermeiden, dass jene Mitarbeiter:innen innerhalb des Instituts bezüglich ihrer anderen Tätigkeiten einen unangemessenen Einfluss ausüben, um Interessenkonflikte zu vermeiden.

### **7.2.3 Enthaltung bei Abstimmungen**

Sofern Mitarbeiter:innen oder Mitglieder des Vorstands durch ihre Teilnahme bei Abstimmungen Einfluss auf marktrelevante bzw. andere relevante Entscheidungen der RLBV nehmen können, so liegt es in deren Verantwortlichkeit an der Abstimmung über eine Frage nicht teilzunehmen, wenn die Objektivität oder Fähigkeit des Mitarbeiters oder Mitglied des Vorstandes, seinen Verpflichtungen gegenüber dem Institut ordnungsgemäß nachzukommen, anderweitig (iSe Interessenkonfliktes) gefährdet sein könnte.

### **7.2.4 „arm’s length-Prinzip**

Ferner ist von allen Mitarbeiter:innen und Mitgliedern des Vorstands sicherzustellen, dass jegliche Transaktionen mit nahestehenden Personen und Unternehmen so durchgeführt werden, wie sie mit jedem Dritten bzw. nicht-nahestehenden Person oder Unternehmen durchgeführt werden (Arm’s length-Prinzip). Dies bedeutet auch, dass alle internen Kontrollverfahren für solche Transaktionen Anwendung finden müssen.

### **7.2.5 Konkurrenzverbot**

Mitgliedern des Vorstandes ist es ferner untersagt, Leitungs- oder Aufsichtsfunktionen in konkurrierenden Instituten zu bekleiden, sofern diese nicht in Instituten, die zum gleichen institutsbezogenen Sicherungssystem entsprechend Art. 113 Abs 7 VO (EU) Nr. 575/2013 gehören, oder Kreditinstituten, die gemäß Art. 10 VO (EU) Nr. 575/2013 einer Zentralorganisation ständig zugeordnet sind, oder Instituten im aufsichtlichen Konsolidierungskreis angesiedelt sind. Von oben angeführter Bestimmung nicht umfasst sind Tätigkeiten in Unternehmen des Raiffeisensektors.



## 8. ORGANISATORISCHE UND SACHLICHE ZUSTÄNDIGKEIT

Bereits bestehende Zuständigkeiten für meldepflichtige Sachverhalte, wie z.B. für die Ereignisdatenbank, WAG-Interessenkonflikte und das Whistle-Blowing, werden durch diese Dienst-anweisung nicht verändert und bleiben die Prozesse und Vorgehensweisen zu deren Erfassung, Meldung, Streuung und Minimierung unverändert.

## 9. OFFENLEGUNG, EINMELDUNG UND DOKUMENTATION EINES INTERESSENKONFLIKTS

### 9.1 Offenlegung

unverzüglich via Einmeldeplattform (Compliance Cockpit) einzumelden. Der Umfang der Offenlegung ist im Einzelfall unter Berücksichtigung allfälliger Verschwiegenheitsverpflichtungen gegenüber Dritten zu bestimmen. Bevor Geschäfts- bzw. Vertragsbeziehungen eingegangen werden, sind diese von den beteiligten Mitarbeitern auf ihr Konfliktpotenzial zu überprüfen. Bei einem festgestellten Konfliktpotenzial hat die Meldung/Offenlegung und Dokumentation gemäß Pkt. 6. zu erfolgen.

Mitarbeiter:innen sind verpflichtet, im Zuge ihrer Einstellung, jene Umstände offenzulegen, welche Anlass zum Zweifel geben, dass die den Mitarbeiter:innen auferlegten Tätigkeiten nicht mit der notwendigen persönlichen Vertrauenswürdigkeit, Ehrlichkeit und Unparteilichkeit erbracht werden können. Dabei ist auch auf Umstände der jüngeren Vergangenheit Bedacht zu nehmen.

Mitglieder des Vorstands haben ihrerseits bestehende oder potenzielle Interessenkonflikte auch den anderen Vorstands-Mitgliedern offenzulegen. Ist der Gesamtvorstand betroffen, ist der Aufsichtsrat zu informieren.

### 9.2 Einmeldung

Die Einmeldung eines Interessenkonflikts erfolgt über das Compliance Cockpit (CCP) im SMART Desktop unter der Rubrik „Interessenkonflikt  anderer Interessenkonflikt“ bzw. über IMS. Das weitere Verfahren erfolgt nach den bereits festgelegten internen Maßgaben.

### 9.3 Dokumentation

Das Vorliegen eines tatsächlichen oder potentiellen Interessenkonflikts ist der in der Präambel erwähnten EBA GL mitsamt den gesetzten Maßnahmen wird via CCP dokumentiert. Bei Bedarf informiert dieser den Gesamtvorstand, welcher erforderlichenfalls (FMA, F & P RS, Rz 33) dafür zu sorgen hat, dass die FMA vom Interessenkonflikt in Kenntnis gesetzt wird.

Die Dokumentation hat zu enthalten:

- a) Den:die betreffende:n Mitarbeiter:in oder das betreffende verbundene Unternehmen;
- b) Eine Sachverhaltsangabe worin der Interessenkonflikt besteht;
- c) Datum der Meldung des Interessenkonflikts;



- d) Einordnung, ob es sich um einen einmaligen oder wiederkehrenden bzw. andauernden Interessenkonflikt handelt;
- e) Ergriffene Maßnahme/n und/oder wie der Interessenkonflikt aufgelöst werden konnte, sofern gelindere Maßnahmen ergriffen wurden.

## **10. MAßNAHMENMANAGEMENT**

### **10.1 Interessenkonflikt auf institutioneller Ebene**

Bei Bekanntwerden bzw. Offenlegung eines Interessenkonfliktes auf institutioneller Ebene erfolgt die Offenlegung/Meldung gemäß Pkt. 6. Die Entscheidung welche Maßnahmen ergriffen werden, um einen drohenden Konflikt zu verhindern bzw. einen bestehenden zu lösen und ob weitere, über den Geschäftsbereich hinausgehende Maßnahmen zu ergreifen sind, ist vom BWG-Compliance-Beauftragten auf Grundlage der einschlägigen gesetzlichen Regelungen zu treffen und gemäß Pkt. 9.3. zu dokumentieren.

### **10.2 Interessenkonflikte auf Mitarbeitererebene**

Bei Bekanntwerden bzw. Offenlegung eines Interessenkonfliktes auf Mitarbeitererebene erfolgt die Offenlegung/Meldung gemäß Pkt. 6. Die Entscheidung, welche Maßnahmen ergriffen werden, um einen drohenden Konflikt zu verhindern bzw. einen bestehenden zu lösen und ob weitere, über den Geschäftsbereich hinausgehende Maßnahmen zu ergreifen sind, ist vom BWG-Compliance-Beauftragten auf Grundlage der einschlägigen gesetzlichen Regelungen zu treffen und gemäß Pkt. 6.3. zu dokumentieren.

Unbeschadet des Vorstehenden soll dabei berücksichtigt werden, dass der Umstand, dass eine Person Anteilseigner des Instituts ist oder private Konten, Darlehen oder andere Leistungen des Instituts in Anspruch nimmt, nicht dazu führt, dass trotz Einhaltung einer angemessenen Geringfügigkeitsschwelle von einem Interessenskonflikt der Mitarbeiter:innen ausgegangen wird.

### **10.3 Vorrangige und nachrangige Interessen**

Bei der Entscheidung über die zu setzenden Schritte zur Lösung eines institutionellen Interessenkonflikts ist danach zu trachten, die Interessen des:der Kund:in, zu dessen Nachteil der Interessenkonflikt besteht, gegenüber den Interessen

- der RLBV und der für sie tätigen Personen vorrangig
- anderer Kund:innen gleichrangig

zu behandeln.

Bei der Entscheidung über die zu setzenden Schritte zur Lösung eines Interessenkonflikts für Mitarbeiter:innen ist danach zu trachten, die Interessen der Mitarbeiter:innen, zu dessen Nachteil der Interessenkonflikt besteht, gegenüber den Interessen

- der RLBV nachrangig
- anderer Mitarbeiter:innen gleichrangig

zu behandeln.





Sollte dies aufgrund der Sachlage nicht möglich sein oder der betroffene Geschäftsbereich dies im Hinblick auf gewichtige Interessen der RLBV oder eines anderen Kunden ablehnen, hat der BWG-Compliance-Beauftragte den Geschäftsbereich vor die Wahl zu stellen, eine der beiden nachfolgenden Maßnahmen zu setzen:

### **10.3.1 Unterlassung von Geschäften**

Die RLBV unterlässt eines von mehreren miteinander in Konflikt stehenden Geschäften, wenn der Konflikt erkannt wurde, bevor entsprechende Verpflichtungen eingegangen wurden und keine anderweitigen Bindungen vorhanden sind. In diesem Falle ist es dem Geschäftsbereich allerdings nicht verwehrt, das für die RLBV lukrativere Geschäft zu wählen, wenn dennoch jeder Interessenkonflikt ausgeräumt werden kann.

### **10.3.2 Offenlegung von Interessenkonflikten gegenüber dem Kunden**

Die RLBV legt dem:der Kund:in die Art und die Ursache des Interessenkonfliktes sowie die Risiken, die dem:der Kund:in infolge des Interessenkonfliktes und der zur Minderung dieser Risiken getroffenen Maßnahmen entstehen, offen, bevor sie Geschäfte in seinem Namen tätigt.

Die Offenlegung für den:die Kund:in erfolgt auf einem dauerhaften Datenträger und ist im Hinblick auf die Kenntnisse und Erfahrungen des Kunden ausreichend detailliert, sodass der:die Kund:in eine fundierte Entscheidung in Bezug auf die Dienstleistungen treffen kann, in deren Zusammenhang der Interessenkonflikt steht. Unbeschadet aller Offenlegungspflichten sind das Bankgeheimnis und die einschlägigen datenschutzrechtlichen Bestimmungen zu wahren.