

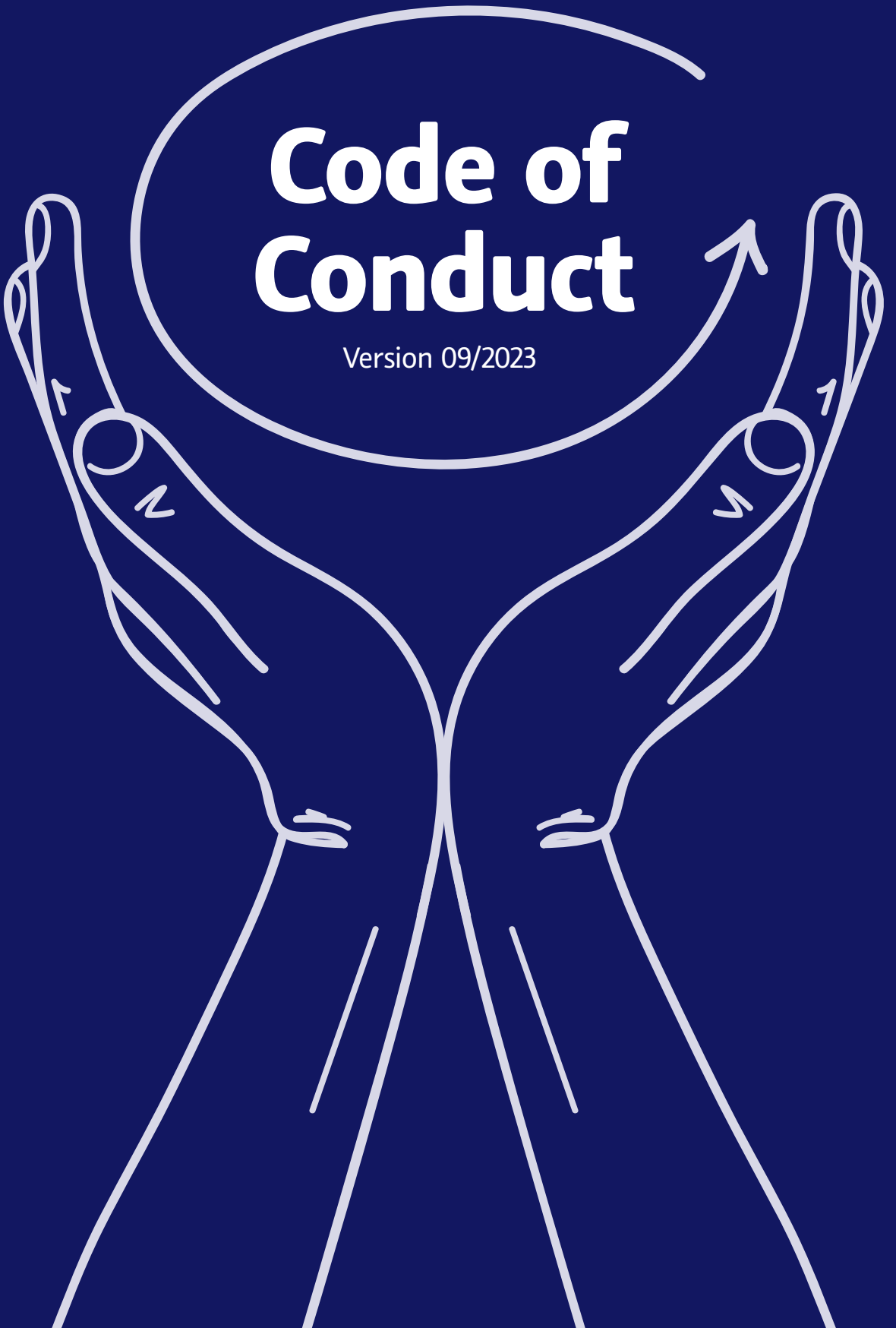


**HYPO
TIROL**

Unsere Landesbank

Code of Conduct

Version 09/2023





DAS VORSTANDSTEAM:
Mag. Alexander Weiß,
DI(FH) Andreas Stadler, M.B.A., M.A.,
Mag. Susanne Endl

Vorwort des Vorstands

Überall, wo Menschen zusammenarbeiten, braucht es Leitlinien und Regelwerke, um ein gemeinsames Verständnis zu ermöglichen. Als Bank des Landes Tirol und somit aller Tirolerinnen und Tiroler sind wir uns des Vertrauens bewusst, das uns unsere Kunden und Partner entgegenbringen. Und wissen um die Verantwortung für die Menschen, die Wirtschaft und das Land.

Unser Verhaltenskodex ist das Fundament unserer Unternehmenskultur und dient als Maßstab, an dem unser Tun gemessen wird. Intern und extern. Denn was wir tun, ist Ausdruck dessen, wer wir sind: ein kompetenter, verlässlicher Partner in allen Finanzangelegenheiten.

Wir bekennen uns zum Schutz von Kundeninteressen, zur Einhaltung von Gesetzen, Vorgaben und Verordnungen, zu Markttransparenz und Datenschutz. Wir treten für ein respektvolles, aufrichtiges und nachhaltiges Miteinander ein und machen uns stark gegen Korruption, Geldwäsche und jegliche Form von moralischen und ethischen Verfehlungen.

Für uns sind diese Grundprinzipien Verpflichtung und Versprechen gleichermaßen. Deshalb erwarten wir von allen Kolleginnen und Kollegen, dass sie die Inhalte kennen und einhalten. Ohne Ausnahme. Schließlich gilt es, die Reputation – als Basis für unseren wirtschaftlichen Erfolg – zu stärken und mögliche Schädigungen des guten Rufs abzuwenden. Denn: Das Ansehen unserer Bank bei allen Bezugsgruppen ist nicht mit Geld aufzuwiegen.

In diesem Sinne: Leisten wir alle unseren Beitrag! Vielen Dank.

Alexander Weiß



Susanne Endl



Andreas Stadler



1. Geltungsbereich	5
2. Vision, Mission, Leitbild	5
3. Die Grundlagen unseres Miteinanders	6
3.1. Kundinnen und Kunden	6
3.2. Kolleginnen und Kollegen	6
3.3. Partner und Mitbewerber	7
3.4. Tirolerinnen und Tiroler	7
4. Risikostrategie	8
4.1. Risikopolitische Grundsätze	9
4.2. Kreditpolitische Leitlinien	10
5. Kundeninteressen	11
6. Markttransparenz und Insiderinformation	13
6.1. Marktmanipulation und Marktmissbrauch	13
6.2. Missbrauch von Insiderinformationen	13
7. Prävention von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung	14
8. Abwehr von Betrug, Bestechung und Korruption	15
9. Datenschutz und Sicherheit	16
10. Umweltvoraussetzungen und Ressourcen	17
11. Umgang in und mit sozialen Medien	18

1. Geltungsbereich

Dieser Verhaltenskodex ist für den Vorstand sowie alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Hypo Tirol Bank und deren Tochtergesellschaften bindend. Für italienische Mitarbeiter gibt es zusätzlich noch den codice etico, welcher in der Dokumentenlandkarte zu finden ist. Genauso wie die internen Normen, Leitlinien und Anweisungen, die diesem Kodex zugrunde liegen. Dementsprechend wird erwartet, dass jeder Einzelne mit den Inhalten vertraut ist und diese bei Entscheidungen und Handlungen berücksichtigt, um die Hypo Tirol Bank und sich selbst vor rechtlichen Konsequenzen und Reputationsschäden zu schützen. Verstöße aufgrund wissentlichem Zuwiderhandeln, aber auch die Nichteinhaltung aufgrund mangelnder Kenntnis der definierten Standards werden in einer angemessenen Form geahndet. Abhängig von der Beurteilung der Gesamtsituation, die zu diesem Verstoß geführt hat, und in Relation zum potenziellen Schaden.

Der gegenständliche Verhaltenskodex wird den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Hypo Tirol Bank und deren Tochtergesellschaften bereits bei Dienstvertragsunterfertigung ausgehändigt und steht in der Dokumentenlandkarte online zur Verfügung.

Eine besondere Rolle kommt den Führungskräften zu. Sie fungieren als Vorbilder und sind bei Fragen sowie potenziellen Anlassfällen erste Ansprechpartner. Weitere Anlaufstellen sind der Compliance-Bereich, Datenschutzbeauftragte sowie das Hypo Hinweisgeber-System.

2. Vision, Mission, Leitbild¹⁾

Gemäß unserem Motto „Wir sind die Landesbank und sorgen mit allen Dienstleistungen einer modernen Bank für Mensch und Wirtschaft!“ ist es unser Ziel, wirtschaftlich erfolgreich und in unseren strategisch definierten Kernmärkten wettbewerbsfähig zu sein, um für unsere Kunden, Mitarbeiter²⁾, das Land Tirol und die Bürgerinnen und Bürger Tirols einen Mehrwert zu generieren. Wir wollen auf einer gestärkten Kapitalbasis ein hochprofessionelles, schlagkräftiges, schlankes, kundenorientiertes und damit ertragsstarkes Finanzdienstleistungsunternehmen sein, um die Eigenständigkeit der Hypo Tirol Bank nachhaltig abzusichern. Zudem arbeiten wir nach hohen ökologischen und gesellschaftlichen Maßstäben und fördern somit eine nachhaltige Marktwirtschaft.

Unsere Vision, Mission sowie das Leitbild werden in der jeweils gültigen Geschäftsstrategie angeführt.

¹⁾ Siehe auch Dokumentenlandkarte OEEDV_A_001_Geschäftsstrategie

²⁾ Aus Gründen der leichteren Lesbarkeit wird in diesem Dokument auf eine geschlechtsspezifische Differenzierung wie z. B. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verzichtet. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung für beide Geschlechter.

3. Die Grundlagen unseres Miteinanders

Wir sind der kompetente, verlässliche, verständliche und sympathische Finanzpartner der Tirolerinnen und Tiroler. Dafür stehen wir – das macht uns aus.

Deshalb verhalten wir uns immer der jeweiligen Situation angemessen, respektvoll, höflich und professionell. Auf allen Kanälen. Wir begegnen jeder Bezugsgruppe auf Augenhöhe und wählen immer die positive Perspektive. Dies erwarten wir im Gegenzug auch von unseren Partnern.

Unser Tun steht im Einklang mit unseren Werten, den Unternehmenszielen und gesetzlichen Rahmenbedingungen. Wir agieren vorausschauend und nachvollziehbar und wägen Chancen und Risiken stets verantwortungsvoll ab. Wir achten auf unsere Worte und kommunizieren klar und verständlich. Unsere Informationen haben immer Hand und Fuß und dienen als solide Entscheidungsgrundlage.

3.1. Kundinnen und Kunden

Unsere Kundinnen und Kunden stehen im Zentrum unseres Tuns. Nur wenn sie erfolgreich sind, können auch wir es sein. Wir nehmen uns Zeit, sind gute Zuhörer und vorausschauende Berater. Dazu zählt auch immer eine ausreichende Risikoaufklärung. Sowohl bei strategischen als auch alltäglichen Geldgeschäften. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind Experten auf ihrem Gebiet. Regelmäßige Schulungen sorgen für ausgezeichnetes Finanz- und Produktwissen.

Wir punkten durch hilfreichen und verlässlichen Service, denn nur so fühlen sich unsere Kundinnen und Kunden rundum gut betreut. Unsere Produkte, Leistungen, Unterlagen und Informationen sind verständlich aufbereitet und ermöglichen so das Treffen richtiger Entscheidungen.

Wir betrachten Reklamationen und Beschwerden als konstruktiven Input, der uns hilft, stetig besser zu werden. Dementsprechend achtsam gehen wir damit um und suchen Wege, jeden Einzelfall für alle Beteiligten zufriedenstellend zu lösen. Ein professionelles Beschwerdemanagement ist organisatorisch verankert.

Wir halten uns stets an das Bankgeheimnis und gehen mit sensiblen Daten ordnungsgemäß und verantwortungsvoll um. Wir achten die europäischen Vorgaben und die entsprechenden nationalen Umsetzungen zum Verbraucherschutz und übernehmen pflichtbewusst Verantwortung für unser Handeln gegenüber unseren Kunden.

3.2. Kolleginnen und Kollegen

Unser Miteinander ist geprägt von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung und basiert auf Gleichbehandlung, sozialer Fairness, offener Kommunikation sowie Konfliktfähigkeit. Die Besetzung von freien Stellen entscheiden wir nach objektiven Qualifikationskriterien – unabhängig von kulturellem Hintergrund, Nationalität, Geschlecht, Religion und anderen Diversitätsmerkmalen. Im Rahmen unseres internen sowie externen Aus- und Weiterbildungsangebots stehen allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Entwicklungsmöglichkeiten entsprechend ihrer jeweiligen Funktion sowie der persönlichen Karriereplanung offen. Ein eigens entwickeltes Karenzmodell soll die Eltern in dieser Lebensphase unterstützen und einen Wiedereinstieg in das Unternehmen erleichtern. Mehr zum Thema Diversität und Reintegration nach Elternkarenz findet sich zum einen in der Fit & Proper Policy in Kapitel 4.2. Diversitätsstrategie und zum anderen in der Vergütungspolitik unter 5.5. Chancengleichheit und Diversität.

Für unsere Zusammenarbeit im Team und über die eigene Organisationseinheit hinaus gilt: Wir stellen immer das Verbindende in den Vordergrund und geben einander Raum für unsere vielfältigen Talente und Fähigkeiten. So unterstützen wir uns gegenseitig, unsere Ziele zu erreichen. Wir suchen nach Lösungen und nicht nach Problemen. Es ist legitim, seine Meinung mit Nachdruck zu vertreten, aber bitte stets korrekt im Ton. Gleichbehandlung, soziale Fairness, offene Kommunikation sowie Konfliktfähigkeit sind die Basis unseres Miteinanders – unabhängig von kulturellem Hintergrund, Nationalität, Geschlecht, Religion und

anderen Diversitätsmerkmalen. Diskriminierung, Mobbing und Schikanen in all ihren Facetten werden keinesfalls geduldet. Dies ist ein selbstverständlicher Beitrag zur Achtung der Menschenrechte. Die Hypo Tirol Bank bekennt sich zur Europäischen Menschenrechtskonvention sowie zur Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind angehalten, ihr Handeln kostenbewusst und ressourcenschonend auszurichten.

Wir alle – vor allem auch unsere Führungskräfte – sind uns unserer Vorbildfunktion bewusst und übernehmen Verantwortung für unser Tun und das „große Ganze“.

Gravierendes Fehlverhalten und Verstöße gegen unsere gemeinsamen Leitlinien im Verhaltenskodex sind entweder bei der direkten Führungskraft bzw. im Hypo Hinweisgeber-System zu melden. In beiden Fällen garantieren wir den sensiblen Umgang mit der Information und die absolute Anonymität des Hinweisgebers.

3.3. Partner und Mitbewerber

Auch gegenüber unseren Kooperations- und Netzwerkpartnern verhalten wir uns stets korrekt. Wir stehen zu unserem Wort und haben langfristige, gemeinsame Erfolge im Blick. Wir wählen die Partner, die nach objektiven Kriterien am besten zu unseren Werten und Zielen passen.

Prüfer, Behörden und Aufsicht zählen ebenso zu unseren Partnern. Wir fördern eine transparente und konstruktive Zusammenarbeit, indem wir proaktiv kooperieren.

Wir betrachten und behandeln unsere Mitbewerber weder als Konkurrenz noch als Rivalen, sondern vielmehr als Mitanbieter, die das Geschäft beleben. Dementsprechend korrekt und respektvoll verhalten wir uns im Wettbewerb und unterlassen jegliche Form der Verunglimpfung. Wir tolerieren keine Versuche zur Manipulation oder Beeinflussung des Marktes oder der Preise. Preisabsprachen und andere wettbewerbsverfälschende Vereinbarungen sind keinesfalls erlaubt. Verboten sind somit alle Vereinbarungen zwischen Unternehmern, Beschlüsse von Unternehmensvereinbarungen und aufeinander abgestimmte Verhaltensweisen, sofern sie eine Verhinderung, Einschränkung oder Verfälschung des Wettbewerbs bezwecken oder bewirken. Kartellrechtsregeln gelten ausnahmslos für alle Beschäftigten.

Mit den Medien in unserem Land pflegen wir eine gute Zusammenarbeit, indem wir sie aktiv über Relevantes informieren und Medienanfragen stets korrekt und im Einklang mit geltenden Vorschriften beantworten. Nur autorisierte Personen sind berechtigt, im Namen der Hypo Tirol Bank mit Medienvertretern zu kommunizieren.

3.4. Tirolerinnen und Tiroler

Als Bank des Landes Tirol sind wir allen Tirolerinnen und Tirolern verpflichtet. Dabei reicht unsere Verantwortung weit über reine Finanzgeschäfte hinaus. Wir leisten unseren Beitrag für eine positive Entwicklung im Land. Wirtschaftlich, sozial und ökologisch. Unsere Bemühungen werden jährlich in Form eines Nachhaltigkeitsberichts dokumentiert und sind gemeinsam mit unserem Geschäftsabschluss auf der Homepage einsehbar. Denn Transparenz und Offenheit gegenüber der Öffentlichkeit spielen für uns eine wesentliche Rolle. Die Menschen sollen verstehen, was wir tun, wie wir es tun und warum. Dazu erfüllen wir neben dem Nachhaltigkeitsbericht sämtliche Offenlegungsvorgaben und nutzen alle uns zur Verfügung stehenden Kanäle – analog und digital.

Zum direkten Dialog mit den Tirolerinnen und Tirolern stehen unter anderem unsere Social-Media-Kanäle zur Verfügung. Auch hierfür gelten Verhaltensrichtlinien, die in der Netiquette festgehalten und für alle Teilnehmer verbindlich sind.

4. Risikostrategie

Unsere Risikokultur stellt – als Teil der Gesamtstrategie – die Gesamtheit der Normen, Einstellungen und Verhaltensweisen in Bezug auf das Risikobewusstsein, die Risikobereitschaft und das Risikomanagement dar.

Der Vorstand wie auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben ihr Tun und Handeln an dem definierten und zumindest jährlich überprüften Wertesystem (Risikokultur) auszurichten. Dieses Wertesystem konkretisiert sich in den risikopolitischen Grundsätzen, im festgelegten Risikoappetit und den daraus abgeleiteten Risikolimits und Frühwarnindikatoren.



Abbildung 1: Verantwortlichkeiten und Umsetzung iZm Risikokultur in der HTB

Wie in Abbildung 1 dargestellt, definiert sich die Risikokultur der HTB über den sog. „tone from the top“, welcher über den Code of Conduct an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kommuniziert wird und die zentralen Verhaltensregeln der HTB widerspiegelt.

Konkretisierend werden über die »RCO_A_001 Gesamtstrategie« die risikopolitischen Grundsätze (siehe auch Punkt 4.1) und der zentrale, vom Vorstand und Aufsichtsrat definierte Risikoappetit festgelegt. Die risikopolitischen Grundsätze stellen dabei die kulturellen Leitplanken dar, wohingegen der Risikoappetit die wirtschaftlich akzeptierten Grenzen ausweist.

Ergänzend dazu schreibt die »KRM_A_001 Kreditrisikostategie« die Kreditrisikokultur vor. Die Kreditrisikokultur konkretisiert sich in den kreditpolitischen Leitlinien (siehe auch Punkt 4.2) und legt somit die kulturellen Leitplanken für die größte Risikoart der HTB fest. Die kreditpolitischen Leitlinien (Kreditgrundsätze) sind im Organisationshandbuch der HTB als Arbeitsanweisung (AA 310001 Kreditgrundsätze) verankert.

Die risikopolitischen Grundsätze sowie die kreditpolitischen Leitlinien werden nachfolgend detailliert dargestellt.

4.1. Risikopolitische Grundsätze

Die risikopolitischen Grundsätze geben die zentralen Verhaltensregeln für den Umgang mit Risiken innerhalb der HTB vor und bilden die Basis für ein den Risiken angemessenes Risikomanagement als wesentliches Instrument der Gesamtbanksteuerung. Die risikopolitischen Grundsätze werden vom Vorstand festgelegt und im Rahmen der jährlichen Überarbeitung der Gesamtrisikostategie überprüft und – falls notwendig – angepasst.

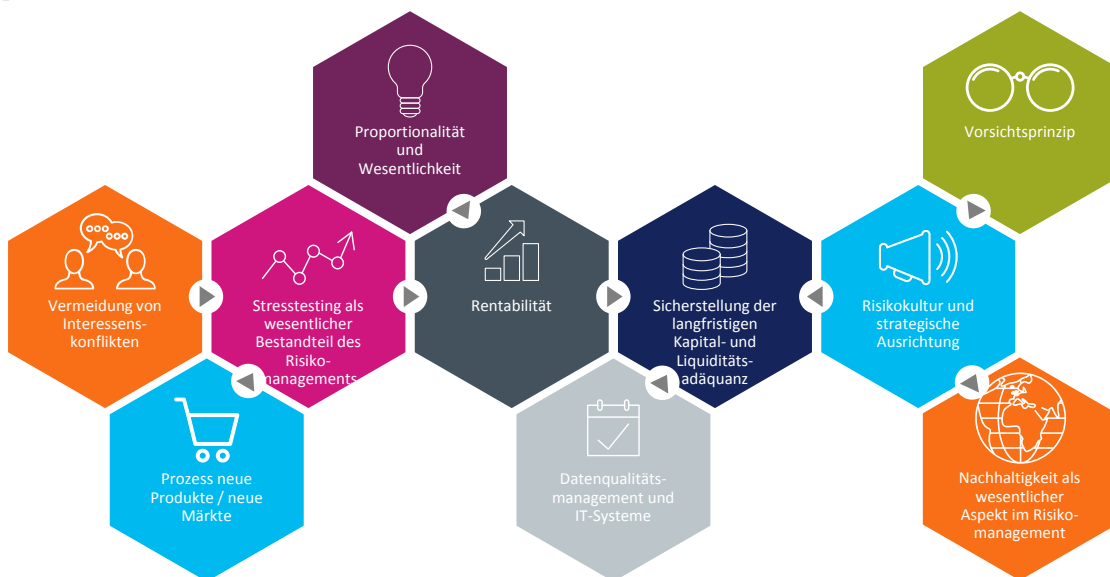


Abbildung 2: Verhaltensregeln für den Umgang mit Risiken innerhalb der HTB

Sicherstellung der Kapital- und Liquiditätsadäquanz sowie einer integrierten Gesamtbankrisikosteuerung

Die Gesamtbankrisikosteuerung (ICAAP) erfolgt sowohl aus Sicht eines geordneten Unternehmensfortbestands als auch in der Liquidationssicht. Diese beiden Sichtweisen mit einem definierten Risikoappetit/Risikotoleranz und Limits bilden einen integrierten Bestandteil in der strategischen Unternehmensführung. Die Steuerungssichtweise basiert auf Basis der Going Concern Sicht.

Die Sicherstellung der gegenwärtigen und zukünftigen Zahlungsfähigkeit – sowohl kurz- als auch langfristig (ILAAP) – ist ebenfalls in die Gesamtbankrisikosteuerung integriert. Die Erreichung der langfristigen Unternehmensziele (v. a. Ziel-Kernkapitalquote bzw. Ziel-Eigenmittelquote) steht über der kurzfristigen Zielerreichung.

Vorsichtsprinzip

Wir engagieren uns nur in Geschäftsfeldern, in denen wir über eine entsprechende Expertise zur Beurteilung der spezifischen Risiken verfügen. Weiters gehen wir nur Geschäfte ein, die wir entsprechend in den Kernsystemen abbilden und bewerten können. Das gilt insbesondere auch für Risiken, die sich durch neue Geschäftsfelder oder neue Produkte ergeben. Diese werden einer gesonderten, umfassenden Prüfung im Rahmen des systematisierten Produkteinführungsprozesses unterzogen.

Das Kreditrisiko stellt in der HTB, gemessen an der Bindung von ökonomischem Kapital, die wesentlichste Risikoart dar. Wissend dessen, gelten für diese Risikoart explizite risikopolitische Grundsätze, welche sich aus der Gesamtrisikostategie ableiten und in der Kreditrisikopolitik festgehalten sind.

Rentabilität

Unser Fokus liegt auf Geschäften mit positiver RAROC. Dabei tritt die Risiko- und Ertragsorientierung gegenüber dem Neugeschäftszuwachs in den Vordergrund.

Vermeidung von Interessenskonflikten

Das Risikomanagement in der HTB ist dahingehend organisiert, dass Interessenkonflikte sowohl auf

persönlicher als auch auf organisatorischer Ebene vermieden werden. Der Umgang mit Interessenkonflikten ist in der Interessenkonflikte Policy geregelt und wird im Prozess „Interessenkonflikte vermeiden“ in Adonis dargestellt.

Proportionalität und Wesentlichkeit

Wir betreiben ein aktives Risikomanagement, welches durch einen definierten Prozess systematisiert ist. Dieser stellt in einem laufenden Prozess die Identifikation, Bewertung, Steuerung und Überwachung der Risiken sicher. (>>Risikohandbuch<<) Bei der Beurteilung der Angemessenheit von Prozessen, Systemen und Methoden folgen wir dem Proportionalitätsprinzip. Für relevante Risiken wird der „Best-Practice-Grundsatz“ angewendet.

Risikokultur und strategische Risikoausrichtung

Die strategische Ausrichtung, welche eine weitere Stärkung des Risikobewusstseins vorsieht, umfasst auch eine kontinuierliche Verbesserung des Risikomanagements sowie die Sicherstellung der Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter im Sinne eines laufenden Entwicklungsprozesses.

Den vom Vorstand festgesetzten risikopolitischen Grundsätzen sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verpflichtet. Sie dienen als Leitlinie für alle zu treffenden Entscheidungen.

Stresstesting als wesentlicher Bestandteil des Risikomanagements

Mittels Stresstests werden wesentliche, existenzbedrohende Risiken erkannt und bei Bedarf zeitgerecht Maßnahmen zur Gegensteuerung eingeleitet.

Daten und IT-Systeme als wesentlicher Aspekt im Risikomanagement

Eine vollständige und qualitätsgesicherte Datenbasis bildet die Grundlage für ein angemessenes Risikomanagement. Im Wissen dessen wird das Datenqualitätsmanagement in der HTB laufend weiterentwickelt. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter ist für die Sicherstellung einer qualitätsgesicherten Datenbasis in ihrem/seinem Verantwortungsbereich zuständig.

Prozess neue Produkte/neue Märkte

Die umfassende Beurteilung neuer Produkte / neuer Märkte erfolgt anhand eines systematisierten Prozesses. Im Falle von neuen Produkten / neuen Märkten sind die Produktmanager zu kontaktieren bzw. via Lotus-Notes-Workflow der Neue Produkte/Neue Märkte-Prozess einzuleiten.

Nachhaltigkeit als wesentlicher Aspekt im Risikomanagement

Die Steuerung des Nachhaltigkeitsrisikos erfolgt über definierte Frühwarnindikatoren, wie zum Beispiel Limitierung der Tourismussektors, Mindestvolumen an „Green Assets“ und ist über die Risikolandkarte als wesentliches Risiko im Rahmen des operationellen Risikos in die Risikotragfähigkeitsrechnung (ICAAP) integriert. Die Zielsetzung für das Jahr 2023 liegt in einer weiteren Verdichtung der Datenbasis zu Nachhaltigkeitsfaktoren bzw. -indikatoren, um geeignete Zielgrößen zu definieren.

4.2. Kreditpolitische Leitlinien

Die Kreditrisikopolitik beschreibt die Grundsätze, Leitlinien und risikopolitischen Beschränkungen im Kreditgeschäft. Sie schlägt sich in der Pouvoirordnung (siehe AA 310003 im Organisationshandbuch) und den verschiedenen Arbeitsanweisungen nieder.

Kredite sind immer unter dem Blickwinkel Risiko – Ertrag – Kosten zu beurteilen. Übermäßige und nicht kalkulierbare Risiken werden vermieden. Sollten bestimmte Sachverhalte nicht geregelt sein, hat der Mitarbeiter eigenverantwortlich eine Beurteilung bzw. Entscheidung im Sinne dieser Kreditrisikopolitik zu treffen.

Die Kreditrisikopolitik betrifft sämtliche Finanzierungen inklusive Leasing, Beteiligungen, Syndizierungen etc. (Aktiv-Geschäft). Sie findet bei 100%igen Tochtergesellschaften der Hypo Tirol Bank AG keine Anwendung.

Grundzüge der Kreditrisikokultur

- Wir machen nur Geschäfte, die wir verstehen und beurteilen können.
- Wir machen nur Geschäfte in (geografischen) Märkten und Branchen, die wir kennen.
- Wir orientieren uns bei unseren Kreditentscheidungen auch an den von uns festgelegten Kriterien in der Nachhaltigkeitsstrategie
- Wir achten auf eine ausgewogene Größenstruktur unserer einzelnen Engagements, Klumpenrisiken sind zu vermeiden.
- Wir machen nur Geschäfte, bei denen wir etwas verdienen.
- Die dynamische Betrachtungsweise (Kapitaldienstfähigkeit) steht bei der Kreditvergabe im Vordergrund.
- Die Laufzeit der beantragten Finanzierung ist grundsätzlich entsprechend der gewöhnlichen Lebens- / Nutzungsdauer des finanzierten Wirtschaftsgutes zu wählen
- Finanzierungen sind bestmöglich zu besichern.
- Wir trachten danach, das Fremdwährungsrisiko zu reduzieren.

Änderungen der kreditpolitischen Leitlinien, der Pouvoirordnung oder Arbeitsanweisungen werden via Rundschreiben an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kommuniziert.

5. Kundeninteresse

Die HTB ist als regionale Universalbank einer Vielzahl an tatsächlichen sowie potenziellen Interessenkonflikten ausgesetzt und stets bestrebt, die jeweiligen Interessen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Organe zu respektieren, jedoch damit einhergehende Konflikte zu vermeiden.

Der Begriff „Interessenkonflikt“ hat ein breites Bedeutungsspektrum. Im Allgemeinen bezieht er sich auf eine Situation, in der Mitarbeiter oder Organe im Namen der HTB eine Geschäftsentscheidung treffen oder beeinflussen können, wobei die persönlichen Interessen des Mitarbeiters oder Organs oder einer nahestehenden Person (related party) sich von den Interessen der HTB unterscheiden. Im Rahmen dieses Regelwerks bezieht sich der Begriff „nahestehende Person“ auf eine Person, mit der der Mitarbeiter oder das Organ verwandt ist oder zu der eine persönliche Beziehung besteht, die das geschäftliche Urteilsvermögen beeinflussen oder zumindest diesen Eindruck erwecken könnte.

Interessenkonflikte können im Wertpapiergeschäft (siehe „Arbeitsanweisung 240022 Compliance-Handbuch -Anlegerschutzthemen – 05 Interessenkonflikte“) auftreten. Bestimmte Handlungen können aus Sicht eines Dritten auf Korruptionselemente hindeuten. Hier sind mögliche Interessenkonflikte zu vermeiden bzw. aufzulösen (siehe „Arbeitsanweisung 240025 Geschenkkannnahme – Geschenkhingabe“). Darüber hinaus kann der Abschluss von Bankgeschäften, insbesondere Finanzierungen, mit Mitarbeitern oder Organen eine Quelle von tatsächlichen oder potenziellen Interessenkonflikten darstellen; diesbezüglich sind die Vorgaben der HTB zu Organgeschäften (siehe „Arbeitsanweisung 312002 Richtlinien für Mitarbeiter- und Organgeschäfte“) einzuhalten. Diese widerspiegeln unter anderem die gesetzlichen Bestimmungen von § 28 BWG. Weiters können übergreifende, besondere Interessenkonflikte (wie bspw. Nebenbeschäftigungen) entstehen, die ebenfalls einer spezifischen Melde- und Anzeigepflicht unterliegen (siehe „Arbeitsanweisung 120003 Meldung und Bewilligung von Nebentätigkeiten“).

Unsere Leitlinien dienen der Vermeidung von Interessenkonflikten im Einklang mit unseren Werten.

Interessenkonflikte können in unterschiedlichen (allgemeinen) Ausprägungen auftreten:

- Zwischen Bank und Kunde oder Kundengruppen
- Zwischen Bank und Markt bzw. Marktteilnehmern
- Zwischen Mitarbeiter und Kunde oder Kundengruppen; inkl. Interessenkonflikte in Bezug auf die engsten Familienmitglieder sowie als Resultat früherer (persönlicher und/oder beruflicher) Beziehungen
- Zwischen Kunden oder Kundengruppen untereinander
- Zwischen Vorstand und einzelnen Mitarbeitern
- Zwischen den unterschiedlichen Organisationseinheiten der Hypo Tirol Bank

Unser Prozess zum Umgang mit Interessenkonflikten gestaltet sich wie folgt:

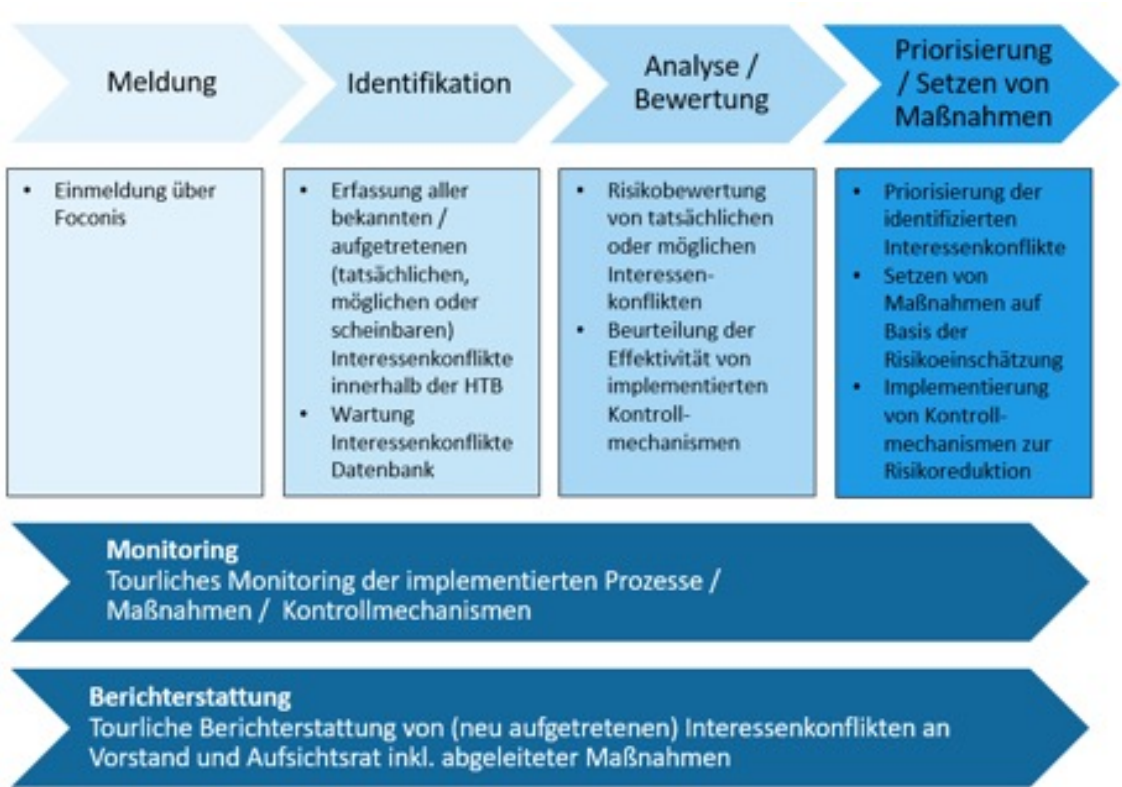


Abbildung 3: Prozess zum Umgang mit Interessenskonflikten

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie jedes Mitglied des Vorstandes stehen in der Verantwortung, tatsächliche oder potenzielle Interessenkonflikte zu identifizieren und gemäß dem definierten Prozess in der **PERS_A_007 Interessenkonflikte-Policy** (siehe Dokumentenlandkarte) zu berichten.

Beispiel:

Sie planen umfangreiche Renovierungsarbeiten an Ihrem Eigenheim. Die Malerarbeiten würden Sie gerne an einen Unternehmer vergeben, den Sie aufgrund Ihrer Stellung als Kundenbetreuer kennen. Der Unternehmer stellt ein erstklassiges Angebot und bleibt preislich (weit) unter allen anderen Anbietern.

Können Sie dieses Angebot annehmen?

Ja, allerdings sollten Sie in der Folge Situationen vermeiden, die auch nur den Eindruck erwecken könnten, dass die im Zusammenhang mit Ihrer beruflichen Tätigkeit getroffenen Entscheidungen von persönlichen Interessen beeinflusst sind. Melden Sie diesen potentiellen Interessenkonflikt und nehmen Sie an Entscheidungen zu diesem Unternehmer nicht mehr teil. So können Sie das Vermischen von privaten und beruflichen Belangen vermeiden.

6. Markttransparenz und Insiderinformationen

6.1. Marktmanipulation und Marktmissbrauch

Finanzmärkte basieren in hohem Maße auf dem Vertrauen der Marktteilnehmer.

Der Schutz der Integrität der Finanzmärkte ist deshalb entscheidend, um faire und effiziente Märkte und das Vertrauen der Marktteilnehmer zu erhalten. Denn unangemessenes Marktverhalten untergräbt Fairness, Effizienz und das Vertrauen in die Märkte.

Marktmanipulation und Marktmissbrauch können erhebliche negative Auswirkungen auf unsere Kunden, die Finanzmärkte und unser Institut haben.

Daher müssen alle Geschäfte unserer Mitarbeiter legitime Gründe haben und in einer Weise durchgeführt werden, mit der Störungen des Marktes vermieden oder minimiert werden.

Sie dürfen keine Tätigkeiten, Praktiken oder Verhaltensweisen betreiben oder ausüben, die manipulativ, rechtswidrig, wettbewerbswidrig oder unethisch sind, den Branchenstandards und anwendbaren Vorschriften entgegenstehen oder anderweitig das Ansehen unserer Bank schädigen.

Dazu haben wir geeignete Sicherungsmaßnahmen im Wertpapiergeschäft etabliert, um potenzielle Auffälligkeiten frühzeitig zu erkennen. Verdachtsmomente werden unverzüglich an die zuständigen internen und externen Stellen kommuniziert.

Alle Informationen sind in der Arbeitsanweisung **240020 Policy Prävention Marktmissbrauch** veröffentlicht.

6.2. Missbrauch von Insiderinformationen

Vertrauliche Informationen, die wir im Rahmen unserer Tätigkeit von unseren Kunden, Geschäftspartnern oder von Dritten erhalten, können Insiderinformationen sein. Sie unterliegen damit gesetzlichen Restriktionen und erfordern Maßnahmen, um missbräuchliche Verwendung auszuschließen. Gesetzliche und betriebliche Vorgaben und entsprechende Prozesse regeln den Umgang mit Insiderinformationen – insbesondere sind (potentielle) Insiderinformationen über das FOCONIS Compliance Portal der WAG-Compliance-Funktion zu melden.

Das sogenannte „Tipping“ ist rechtswidrig und nach den internen Arbeitsanweisungen untersagt. Dazu gehören vor allem das Verbot der Nutzung sowie der Weitergabe von Insiderinformationen, die Verwendung solcher Informationen zur persönlichen Bereicherung und die Weitergabe an andere, die sie zur persönlichen Bereicherung verwenden.

Definierte und eingerichtete Vertraulichkeitsbereiche verhindern den Austausch von vertraulichen Informationen oder lassen sie im Falle eines geschäftlichen Erfordernisses nur kontrolliert zu.

Alle diesbezüglichen Informationen sind in der Arbeitsanweisung **240020 Policy Prävention Marktmissbrauch** veröffentlicht.

Beispiel:

Ein Kunde erwähnt im Rahmen eines Smalltalks, dass ein Bekannter von ihm in einem großen börsennotierten Unternehmen eine wichtige Funktion einnimmt. Der Kunde sagt weiters, er geht davon aus, dass der Kurswert der Aktie in den nächsten Tagen stark steigen wird.

Dürfen Sie als Mitarbeiter diesen Titel kaufen bzw. anderen Kunden diesen heißen Tipp weitergeben?

Nein, die Hinweise deuten auf einen Missbrauch von Insiderinformationen hin. Sie dürfen diese Information weder selbst ausnützen noch weitergeben.

7. Prävention von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung

Es ist unsere Pflicht, alles zu tun, was in unserer Macht steht, um Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung und Umgehung der Finanzsanktionen und Embargos im Zusammenhang mit unserer Geschäftstätigkeit zu verhindern.

Die zentrale Grundlage stellen dabei risikobasierte „Know Your Customer“-Due-Diligence-Verfahren dar. Darüberhinaus haben wir effiziente Verfahren und Systeme eingerichtet, um auffällige Transaktionen und Geschäftsfälle zu entdecken. Die systemunterstützte tägliche Embargo- und Sanktionen-Prüfung sowie die Prüfung von bestehenden und neuen Geschäftsbeziehungen mit politisch exponierten Personen (PEP) werden entsprechend der gesetzlichen Vorgaben durchgeführt. Die Risiken, die aus der Geldwäsche und der Nichtbeachtung von Finanzsanktionen resultieren, werden aktiv bewertet und gesteuert.

Bei der Ausführung von Transaktionen achten unsere Mitarbeiter auf entsprechende Verdachtsmomente und stellen unverzüglich den Kontakt zu den verantwortlichen Stellen her, um alle erforderlichen Maßnahmen einzuleiten. Unsere Mitarbeiter erhalten bei der Umsetzung der damit verbundenen Maßnahmen und Konsequenzen die volle Unterstützung ihrer Führungskräfte und werden laufend geschult.

Weitere Informationen sind in der Arbeitsanweisung **240000 Handbuch Geldwäscheprävention** veröffentlicht.

Beispiel:

Ein Kunde tätigt hohe Bareinzahlungen, die in Widerspruch zu seinem Lebensstil stehen. Auf Nachfrage erklärt der Kunde, dass es Sie als Bankmitarbeiter nichts angehe, woher das Geld kommt.

Können Sie sich mit dieser Auskunft begnügen?

Nein, das Verhalten des Kunden stellt eine Auffälligkeit dar, deshalb werden Sie umgehend den Geldwäschebeauftragten informieren.

8. Abwehr von Betrug, Bestechung und Korruption

Wir dulden keine Art des Betrugs, der Bestechung oder der Korruption. Materielle oder moralische Abhängigkeiten spielen bei unseren Entscheidungen keine Rolle. Wir verpflichten uns, jegliche Art von Verstößen aufzudecken und entsprechend zu sanktionieren.

Mitarbeiter dürfen Geschenke und Einladungen nur dann annehmen, anbieten oder aussprechen, wenn diese angemessen sind und den Beschränkungen, Genehmigungen und Dokumentationsanforderungen unserer internen Vorschriften entsprechen. Geschenke in Form von Bargeld oder Bargeldäquivalenten dürfen unter keinen Umständen angeboten und nur dann akzeptiert werden, wenn es sich um branchenübliche, geringfügige Trinkgelder handelt. Die Annahme von Geschenken, Einladungen oder Spesen, die als Bestechungsversuch oder andere unzulässige Vergütungs- oder Zahlungsart interpretiert werden könnten, ist nicht gestattet. Zur leichteren Handhabung des Regelwerks und zum besseren Verständnis werden die beiden Fallkonstellationen in den Arbeitsanweisungen anhand eines Ampelsystems mit konkreten Fallbeispielen erläutert.

Geschäftliche Erfolge erzielen wir ausschließlich durch die Qualität unserer Dienstleistungen und Produkte. Wir unterbreiten weder direkte noch indirekte Angebote, die den Anschein einer Einflussnahme erwecken könnten, und nehmen derartige Offerte selbstverständlich auch nicht an.

Weitere Informationen sind in der Arbeitsanweisung **240025 Geschenkkannahme – Geschenkhingabe** veröffentlicht.

Zum Schutz der Bank gegen Schäden aus wirtschaftskriminellen Handlungen und zur Aufdeckung derartiger Handlungen besteht ein engmaschiges Kontrollnetz sowie ein Hinweisgebersystem. Dabei ist es unerheblich, ob sich der Täter in den Reihen der Mitarbeiter befindet oder von außen kommt. Beiden Situationen wird durch geeignete Maßnahmen Rechnung getragen. Insbesondere bei strafrechtlichem Verhalten von Mitarbeitern verfolgen wir eine Null – Toleranz Politik.

Über das in der Hypo Tirol Bank verwendete Hinweisgebersystem BKMS® Incident Reporting können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie auch andere Personen, die nicht zur Arbeitnehmerschaft des Unternehmens gehören, rund um die Uhr begründete Verstöße gegen regulatorische Bestimmungen, Korruption, Betrug, Diebstahl oder Untreue, Unterschlagung und Veruntreuung in vollkommen anonymer Form melden. Ein Direktlink zur Meldeplattform ist auf der Homepage der Hypo Tirol Bank verfügbar. Dadurch können Hinweisgeberinnen und Hinweisgeber in einen vertraulichen, auf Wunsch anonymen Dialog mit der Stabsstelle Compliance treten. Ein unabhängiges Gremium, bestehend aus insgesamt vier unabhängigen Personen der Stabsstellen Compliance und interne Revision, berät über die weitere Vorgehensweise und schützt betroffene Personen vor etwaigen negativen Konsequenzen im Zusammenhang mit der Meldung. Diesbezüglich gibt es in der Dokumentenlandkarte eine eigene Richtlinie namens „Hinweisgebersystem gem. HinweisgeberInnenschutzgesetz (HSchG) in der Hypo Tirol Bank AG“.

Beispiel:

Es steht eine wichtige Entscheidung über die Ausschreibung einer Gemeinde für die Finanzierung des Ausbaus des Feuerwehrhauses an.

Um die Vorzüge des Angebots unserer Bank nochmals hervorzuheben, denkt der Betreuer darüber nach, den Bürgermeister zu einem kostspieligem Mittagessen (mehr als 100 Euro pro Person) einzuladen.

Ist ein solches Vorgehen zulässig?

Nein, da es sich hier um einen Amtsträger handelt, wäre ein derartiges Vorgehen für den Mitarbeiter strafbar.

9. Datenschutz und Sicherheit

In unserem Konzern werden täglich große Mengen an personenbezogenen Daten verarbeitet. Datenschutz hat deshalb höchste Priorität.

Kunden und Geschäftspartner vertrauen uns diese Daten an und erwarten sich zu Recht, dass wir damit höchst professionell und sorgsam umgehen, um den bestmöglichen Schutz zu gewährleisten.

Um diese Erwartung zu erfüllen und gleichzeitig der Rolle als Verantwortlicher in Sachen Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) gerecht zu werden, haben wir entsprechende Maßnahmen und Vorkehrungen zur Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben implementiert.

Durch den Einsatz von technischen und organisatorischen Maßnahmen tragen wir Sorge dafür, dass die uns anvertrauten Daten vor unberechtigtem oder unbeabsichtigtem Zugriff geschützt sind und vor Verlust, Schaden oder Zerstörung bewahrt werden.

Sämtliche Informationen, die wir schriftlich oder mündlich erhalten sowie durch die technische Verarbeitung von personenbezogenen Daten generieren, werden stets diskret und mit höchster Sorgfalt entsprechend den geltenden Gesetzen, Vorschriften und Richtlinien behandelt, um die Vertraulichkeit und den Schutz der Daten sicherzustellen.

Ausnahmslos alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, mit den ihnen anvertrauten Daten sorgfältig und diskret zu verfahren – sie vor Verlust, Zerstörung oder unberechtigtem Zugriff/unberechtigter Kenntnisnahme durch Fremde zu schützen.

Wir erwarten von allen Kollegen, dass sie unsere Datenschutz-Policy (RuG_A_007) in der Dokumentenlandkarte kennen und einhalten und die entsprechenden Arbeitsanweisungen beachten. Regelmäßige Datenschutzbildungen sowie IT-Sicherheitsschulungen sind für alle verpflichtend zu absolvieren. Die darin enthaltenen Informationen sind für die tägliche Arbeit unerlässlich und beinhalten zudem hilfreiche Praxistipps.

Ein fahrlässiges oder gar absichtliches Ignorieren von Datenschutzregeln ist inakzeptabel, da dies ein Risiko für behördliche Sanktionen in sich birgt.

Beispiele:

Welche personenbezogenen Daten verarbeiten Sie?

Nur jene, welche zur Erfüllung der Arbeit benötigt werden.

Dürfen Sie personenbezogene Daten eines Kunden weitergeben?

Nur dann, wenn der Kunde ausdrücklich schriftlich eingewilligt hat.

Anhand welcher Dokumente legitimieren Sie einen Kunden?

Identifikation eines Kunden anhand geeigneter Identifikationsdokumente – das sind insbesondere Personalausweis und Reisepass – entsprechend Arbeitsanweisung **900007 Werkzeuge des Datenschutzes** sowie Anfertigung einer Kopie.

10. Umweltvoraussetzungen und Ressourcen³⁾

Die Hypo Tirol Bank befindet sich auf einem steten Weg zu einer nachhaltigeren Denk- und Handlungsweise und damit in einer beständigen Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie. Die Hypo Tirol ist bestrebt, sich den SDGs der UNO, den Klima- und Energiestrategien der Republik Österreich (Agenda 2030) und der Strategie „Tirol2050“ anzunähern.

Regulatorische Vorgaben in Zusammenhang mit Nachhaltigkeit finden selbstverständlich ebenso Berücksichtigung.

Ziel ist es, Nachhaltigkeitsaktivitäten dauerhaft in der Hypo Tirol Bank zu verankern und durch messbare Fortschritte (Zahlen, Daten, Fakten) ein nachhaltigeres, effizienteres Unternehmen zur Schaffung von Mehrwert für alle zu gestalten.

Wir möchten die Nachhaltigkeit in ihren ökonomischen, ökologischen und sozialen Belangen im Zusammenspiel mit unseren Mitarbeitern, Kunden, Dienstleistern und unseren Stakeholdern widerspiegeln. Erreicht werden soll dies durch:

- durch den Leitfaden für nachhaltiges Verhalten mit Fokus auf jene der 17 SDGs (Sustainable Development Goals), in welchen die Hypo Tirol einen verstärkten Beitrag leisten kann.
- die Ausgestaltung nachhaltiger Finanzprodukte und -dienstleistungen, welche auf nachhaltige Investitionen abstellen, sowohl im Veranlagungs- als auch Finanzierungsbereich,
- den sorgsamen Umgang mit Ressourcen, um deren Effizienz zu steigern und Kosten zu senken sowie höchstes Augenmerk auf Regionalität zu legen
- die Übernahme sozialer Verantwortung gegenüber unseren Mitarbeitern und Kunden.

Weitere Informationen sind in der **Nachhaltigkeitsstrategie** (RuG_A_008 siehe Dokumentenlandkarte), sowie im Dokument PERS_C_101 **Leitfaden für nachhaltiges Verhalten** (siehe Dokumentenlandkarte) veröffentlicht.

Beispiel:

Mit welchen einfachen Maßnahmen können Sie ihren Arbeitgeber in der Reduktion des Energieverbrauchs unterstützen?

Beim Verlassen des Arbeitsplatzes Fenster schließen, Licht, Monitore, Kaffeemaschine und andere Geräte ausschalten.

Richtiges Beschatten im Sommer und richtiges Lüften hilft, Energie zu sparen!

³⁾ Siehe auch Dokumentenlandkarte Nachhaltigkeitsstrategie und Leitfaden für nachhaltiges Verhalten

11. Umgang in und mit sozialen Medien

Die Hypo Tirol Bank ist in unterschiedlichen sozialen Netzwerken vertreten und veröffentlicht dort zahlreiche Beiträge. Soziale Netzwerke verändern die Art, wie wir miteinander kommunizieren. Jeder Einzelne soll sich dessen bewusst sein, dass seine Äußerungen im Extremfall weltweit und zeitlich unbegrenzt auffindbar und verfügbar sind.

Als Mitarbeiter der Hypo Tirol Bank tragen wir auch in unserer Freizeit Verantwortung gegenüber unserer Dienstgeberin und haben alles zu unterlassen, was die Achtung vor unserer Arbeitsstelle oder das Vertrauen in diese untergraben könnte.

Die sozialen Medien dürfen ausschließlich zum Netzwerken verwendet werden und sind nicht als Vertriebskanal für Hypo-Produkte gedacht.

Die Inhalte auf den von der Hypo bespielten Plattformen haben zum Ziel, das Image der Hypo Tirol Bank zu stärken und mit Kunden und potentiellen Bewerbern in Kontakt zu treten.

Weitere Informationen und Handlungsanweisungen sind in der Social Media Guideline PERS_C_102 in der Dokumentenlandkarte veröffentlicht.

Beispiele:

Dürfen Sie Ihre Firmenmailadresse auch für Ihr Facebookprofil oder zum Onlineshopping verwenden?

Nein. Ihre dienstliche E-Mail-Adresse ist nicht für private Zwecke gedacht. Registrieren Sie sich damit nicht auf Facebook oder anderen Medien und geben Sie diese auch nicht als Kontaktmöglichkeit an. Ihre dienstliche Signatur darf nicht angefügt werden.

Bei der letzten Firmenfeier haben Sie viele großartige Fotos gemacht, dürfen Sie diese im Netz veröffentlichen?

Grundsätzlich dürfen keine Fotos von Firmenfeiern ins Netz gestellt werden, außer diese Fotos wurden ausdrücklich freigegeben! Hierzu gib es ein eigenes Formular, das von allen Personen am Foto ausgefüllt werden muss.

Abbildungsverzeichnis:

Abbildung 1: Verantwortlichkeiten und Umsetzungen iZm Risikokultur in der HTB	8
Abbildung 2: Verhaltensregeln für den Umgang mit Risiken innerhalb der HTB	9
Abbildung 3: Prozess zum Umgang mit Interessenskonflikten	12

■ **Herausgeber und für den Inhalt verantwortlich:** HYPO TIROL BANK AG, 6020 Innsbruck, Meraner Straße 8, Tel. +43(0)50700

■ **Grafik:** HYPO TIROL BANK AG, Meraner Straße 8, 6020 Innsbruck, T. +43(0)50700

■ **Bilder:** Archiv ■ Änderungen und Irrtümer vorbehalten. © 09.2023



**HYPO
TIROL**

Unsere Landesbank

HYPO TIROL BANK AG
hypotirool.com