

Verhaltenskodex

der Landwirtschaftlichen Rentenbank



rentenbank

Inhalt

1. Präambel	2
2. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen	2
2.1 Kommunikation und Entscheidungen	2
2.2 Weiterbildung	2
2.3 Gesundheit	2
2.4 Schutz von Vermögenswerten	2
3. Stakeholder	3
4. Good Governance	3
4.1 Unternehmenskommunikation	3
4.2 Vertraulichkeit und Datenschutz	3
4.3 Datensicherheit	3
4.4 Sponsoring und Spenden	3
4.5 Interessenkonflikte	4
5. Korruption und Wirtschaftskriminalität	4
5.1 Korruption	4
5.2 Betrugsprävention	4
5.3 Hinweisgebersystem	4
5.4 Geldwäscheprävention, Finanzsanktionen und Embargos	4
5.5 Marktmissbrauch und Insiderinformationen	4
6. Nachhaltigkeit und Ethik	5
7. Risiko- und Compliance-Kultur	5
8. Hilfestellung bei Zweifelsfällen	5

1. Präambel

Die Rentenbank ist die deutsche Förderbank für die Agrarwirtschaft und den ländlichen Raum.

Durch ihren Förderauftrag wird die Rentenbank in besonderer Weise in der Öffentlichkeit wahrgenommen. Das einwandfreie Verhalten ihrer Mitarbeiter¹ ist unerlässliche Voraussetzung für die erfolgreiche Tätigkeit der Bank. Dieser Verantwortung sind sich die Mitarbeiter bewusst. Sie handeln gewissenhaft, zuverlässig und unabhängig und vermeiden Situationen, die zu persönlichen Interessenkonflikten führen.

In ihrer Verantwortung gegenüber ihren Stakeholdern und der Gesellschaft bekennt sich die Rentenbank zu Demokratie, Menschenrechten und Chancengleichheit. Dem Schutz natürlicher Ressourcen misst die Rentenbank einen hohen Stellenwert bei. Alle Produkte und Dienstleistungen der Rentenbank wahren dieses Vertrauen und erfüllen die in sie gesetzten Anforderungen.

Der Verhaltenskodex stellt ein Fundament für eine gesetzeskonforme und ethisch orientierte nachhaltige Unternehmenskultur dar, der sich die Rentenbank nach innen und nach außen verpflichtet fühlt. Seine Regelungen, deren Wirksamkeit und Verbindlichkeit im Verhältnis zu den Mitarbeitern durch interne Regelungen und Richtlinien sichergestellt sind, geben in den täglichen Abläufen Orientierung und Sicherheit.

Die Integrität der Mitarbeiter ist ein entscheidender Baustein für den Erfolg der Rentenbank. Der Verhaltenskodex gilt für alle Mitarbeiter der Rentenbank – unabhängig von ihrer Position. Die Führungskräfte leben dessen Grundsätze stets vor und wirken auf die Einhaltung durch ihre jeweiligen Mitarbeiter hin. Verstöße können arbeitsrechtliche sowie straf- und haftungsrechtliche Folgen nach sich ziehen.

2. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

Der Umgang in der Rentenbank ist von gegenseitigem Respekt, Vertrauen und Ehrlichkeit geprägt. Die Bank duldet keine Diskriminierung von Mitarbeitern oder Dritten aufgrund von Alter, Geschlecht, ethnischer Herkunft, Nationalität, Religion, politischer Meinung, Weltanschauung, Behinderung oder sexueller Identität und achtet die Arbeitnehmerrechte.

¹ In diesem Dokument werden aus Gründen der besseren Lesbarkeit in der Regel die männliche Form oder geschlechtsneutrale Formulierungen verwendet. Gemeint ist stets sowohl die weibliche als auch die männliche Form.

Im Rahmen der Leitlinien für Führung und Zusammenarbeit wird Wert auf eine lösungsorientierte Fehlerkultur gelegt.

2.1 Kommunikation und Entscheidungen

Voraussetzung verantwortlicher und fundierter Entscheidungen sind eine offene Kommunikation sowie ein freundlicher und fairer Umgang miteinander. Dies spiegelt sich in den Leitlinien für Führung und Zusammenarbeit wider. In der Rentenbank kommunizieren wir klar, vertrauensvoll und direkt – auch über Hierarchieebenen hinweg. Wir legen Wert auf persönliche Kommunikation. Hierfür nutzt die Rentenbank unterstützend moderne, digitale Kommunikationswege.

2.2 Weiterbildung

Qualifizierte und motivierte Mitarbeiter sind der entscheidende Faktor für den Erfolg der Rentenbank. Alle Mitarbeiter werden auf der Grundlage ihrer Qualifikationen, Erfahrung und Fähigkeiten und unter Einschätzung ihrer Zuverlässigkeit ausgesucht und eingestellt sowie angemessen vergütet. Die Bereitschaft der Mitarbeiter zum lebenslangen Lernen unterstützt die Rentenbank mit entsprechenden Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten. Regelmäßige Mitarbeitergespräche und ein konstruktives Feedback sind die Basis für eine zielgerichtete Entwicklung und Förderung aller Mitarbeiter.

2.3 Gesundheit

Die Rentenbank sorgt dafür, dass ihre Mitarbeiter in einem sicheren und gesunden Arbeitsumfeld tätig sein können und hat ein umfangreiches betriebliches Gesundheitsmanagement etabliert. Die Beachtung von Arbeitsschutzgesetzen und Sicherheitsvorschriften ist oberstes Gebot. Sie bietet ihren Mitarbeitern bedarfsgerechte und praktikable Angebote, mit denen sich berufliche und familiäre Verpflichtungen besser miteinander in Einklang bringen lassen.

2.4 Schutz von Vermögenswerten

Die Rentenbank geht mit ihren Einrichtungen und Arbeitsmitteln sorgsam und sachgerecht um. Die Mitarbeiter sind dazu verpflichtet, diese Vermögenswerte zu schützen. Das zur Verfügung gestellte Eigentum der Bank wird nur für den jeweils festgelegten Bestim-

mungszweck verwendet. Bei der Nutzung von unternehmenseigenen Betriebsmitteln und Ressourcen sind die internen Regeln zu beachten.

3. Stakeholder

Zu den Stakeholdern der Rentenbank zählen unter anderem die Land-, Forst-, Agrar- und Ernährungswirtschaft, die Bundesrepublik Deutschland, die Vertreter der Bundes- und Landesministerien in den Gremien der Rentenbank, die Bankenaufsicht, Investoren sowie Geschäftspartner und unsere Mitarbeiter.

Mit unseren Stakeholdern pflegen wir einen offenen und vertrauensvollen Umgang. Wir vermeiden alle Handlungen, die von unseren Stakeholdern oder der Öffentlichkeit negativ aufgefasst werden können und damit die Reputation der Rentenbank beeinträchtigen könnten.

Unser Verhalten ist jederzeit von Fairness, Professionalität, Transparenz und Respekt und den gelebten Werten unseres Leitbildes geprägt.

4. Good Governance

Die Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen und ergänzender unternehmensinterner Regelungen ist für alle Mitarbeiter selbstverständlich.

4.1 Unternehmenskommunikation

Die Kommunikation in der Rentenbank ist transparent, zeitnah, angemessen sowie empfänger- und dialogorientiert.

Die Finanzberichterstattung erfolgt rechtzeitig, präzise, korrekt, verständlich und wahrheitsgemäß. Sie entspricht den jeweils aktuellen rechtlichen Anforderungen und Rechnungslegungsstandards.

Ein weiteres Element der Kommunikation ist die Transparenz gegenüber den zuständigen Aufsichtsbehörden und anderen hoheitlichen Stellen. Mit diesen arbeitet die Rentenbank stets kooperativ und unterstützend zusammen und leistet im rechtlich möglichen Rahmen ggf. Amtshilfe.

4.2 Vertraulichkeit und Datenschutz

Geschäftliche Angelegenheiten, Informationen und Daten – sowohl bankeigene als auch von Geschäftspartnern und Mitarbeitern – werden vertraulich behandelt. Der Schutz von personenbezogenen Daten von Geschäftspartnern und Mitarbeitern hat für die Rentenbank höchste Priorität. Die Bank verarbeitet personenbezogene Daten nur, soweit es für die geschäftlichen Belange erforderlich ist und Gesetze, Verordnungen, andere datenschutzrechtliche Rechtsgrundlagen und ihre internen Regeln und Richtlinien es erlauben.

Der Datenschutzbeauftragte veranlasst und überwacht die erforderlichen Maßnahmen zur Einhaltung des Datenschutzes und ist Ansprechpartner für Geschäftspartner sowie Mitarbeiter.

4.3 Datensicherheit

Die Rentenbank verfügt über konkrete Regelungen sowie technische und organisatorische Maßnahmen, um die Sicherheit ihrer Daten und IT-Systeme zu gewährleisten. Die Rentenbank stellt einen angemessenen Schutz der Verfügbarkeit, Vertraulichkeit und Integrität der Daten und Ressourcen sicher. Sie erfüllt die gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Verpflichtungen an die Informations- und Datenverarbeitung.

4.4 Sponsoring und Spenden

Sponsoring und Spenden bewegen sich im Rahmen der Rechtsordnung.

Als Anstalt des öffentlichen Rechts sieht sich die Rentenbank auch über ihren Förderauftrag hinaus aufgerufen, sich engagiert und verantwortungsbewusst für das Gemeinwohl einzusetzen. Als in Frankfurt am Main bzw. im Rhein-Main-Gebiet ansässiges Institut unterstützt die Rentenbank als „guter Unternehmensbürger“ vor allem lokale Kulturinstitutionen und ausgewählte Projekte.

Die Gewährung von Spenden an Privatpersonen, gewinnorientierte Organisationen sowie an Politiker, politische Parteien oder politische Organisationen ist verboten.

Sponsoring und Spenden werden niemals zur unzulässigen Beeinflussung Dritter eingesetzt.

4.5 Interessenkonflikte

Die Rentenbank vermeidet Interessenkonflikte, bei denen die eigene oder die Unabhängigkeit eines Dritten, auch nur dem Anschein nach, beeinflusst sein könnte. Zeichnet sich ein möglicher Konflikt ab, gehen die Mitarbeiter bewusst mit der Situation um, machen den Konflikt transparent und informieren die Führungskraft oder Compliance.

Das etablierte Fixvergütungssystem entfaltet keine Anreize, Geschäfte außerhalb der Geschäfts- und Risikostrategie zu tätigen oder Risiken einzugehen, die nicht dem Risikoappetit der Bank entsprechen. Vielmehr steht stets die Erfüllung des Förderauftrags im Vordergrund.

Privatinteressen dürfen nicht mit beruflichen Pflichten kollidieren.

Nebentätigkeiten der Mitarbeiter sind zustimmungspflichtig und stehen nie im Wettbewerb mit dem Wirken der Rentenbank.

Bei privaten Kontakten sollen die Mitarbeiter von Anfang an erkennen lassen, dass streng zwischen Berufs- und Privatleben getrennt wird, um nicht in den Verdacht der Vorteilsnahme zu geraten.

5. Korruption und Wirtschaftskriminalität

5.1 Korruption

Die Rentenbank duldet keine Korruption, d. h. Bestechung und Bestechlichkeit, Vorteilsannahme und Vorteilsgewährung, weder bei sich selbst noch bei Geschäftspartnern oder sonstigen Dritten. Sie setzt sich mit aller Entschlossenheit gegen Bestechung und Korruption ein. Schon deren Anschein muss unter allen Umständen vermieden werden.

Die Rentenbank zeigt keinerlei Toleranz gegenüber Mitarbeitern und Dritten, die illegale Zahlungen an Amtsträger, Mitarbeiter oder andere Personen verlangen, annehmen oder anbieten. Um ihren Mitarbeitern für die Annahme und Gewährung von Geschenken, Einladungen und sonstigen Vorteilen einen verlässlichen Handlungsrahmen zu geben, hat die Rentenbank entsprechende Richtlinien implementiert. In allen Zweifelsfragen wenden sich die Mitarbeiter an Compliance.

Alle einschlägigen Regelungen des Vergaberechts werden bei der Vergabe von externen Aufträgen und Beschaffungen eingehalten.

5.2 Betrugsprävention

Die Rentenbank hat organisatorische Vorkehrungen getroffen, um strafbaren Handlungen intern und extern vorzubeugen, die das Vermögen der Bank und Geschäftspartner gefährden können. Zu diesem Zweck wurden verbindliche Regelungen und Prozesse zur Vorbeugung und Aufklärung solcher Straftaten installiert.

5.3 Hinweisgebersystem

Zur Prävention von Wirtschaftskriminalität sowie zum Schutz der Reputation und Vermögenswerte hat die Rentenbank ein Verfahren zur vertraulichen Übermittlung von Informationen durch die Mitarbeiter über potentiell illegale oder schädigende Handlungen eingerichtet. Zusätzlich zu den bewährten Kontaktwegen ist auch die Abgabe von anonymen Hinweisen an einen externen Ombudsmann der Rentenbank möglich.

Mitarbeiter, die solche Hinweise im guten Glauben abgegeben haben, werden vor Sanktionen und anderen Benachteiligungen geschützt.

5.4 Geldwäscheprävention, Finanzsanktionen und Embargos

Die Rentenbank lässt sich nicht zur Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung missbrauchen. Die risikobasierten Maßnahmen zur Verhinderung des Einschleusens kriminell erworbener Gelder setzen die nationalen und internationalen Vorgaben zur Prävention von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung um und unterliegen einem ständigen Überwachungs- und Anpassungsprozess. Alle Verdachtsfälle werden unverzüglich an den Geldwäschebeauftragten weitergeleitet, der diesen gewissenhaft und konsequent nachgeht.

Die Einhaltung bestehender Finanzsanktionen und Embargos gemäß den geltenden rechtlichen Anforderungen wird mit technischer Unterstützung und fortlaufenden Überwachungsprozessen sichergestellt.

5.5 Marktmissbrauch und Insiderinformationen

Die Rentenbank hat umfangreiche organisatorische Vorkehrungen getroffen, um den größten Teil der potenziellen Interessenkonflikte bereits in ihrer Entstehung zu vermeiden.

Die Mitarbeiter, die Zugang zu Insiderinformationen haben können, legen ihre Geschäfte in Finanzinstrumenten offen.

Compliance führt Beobachtungs- und Sperrlisten über die Finanzinstrumente, bei denen es zu Interessenkonflikten kommen kann. Geschäfte in Finanzinstrumenten aus der Sperrliste sind untersagt.

6. Nachhaltigkeit und Ethik

Die Rentenbank verpflichtet sich zum sorgsamem und schonenden Umgang mit den natürlichen Ressourcen und beachtet die zum Schutz der Umwelt erlassenen rechtlichen Regelungen. Sie ist bestrebt, den Umweltschutz in ihre Betriebsabläufe bestmöglich zu integrieren und umweltschonende Technik zu verwenden. Bei Entscheidungen auch in Bezug auf Dienstleister und Zulieferer werden ökologische und ethische Aspekte mit einbezogen. Dazu gehört auch, dass die Rentenbank keine Geschäfte eingetht, die die Reputation der Bank negativ beeinträchtigen.

7. Risiko- und Compliance-Kultur

Die Rentenbank bekennt sich zur ihrer Risiko- und Compliance-Kultur und misst dieser besondere Bedeutung zu.

Die Risikokultur fördert die Identifizierung und den bewussten Umgang mit Risiken und stellt sicher, dass Entscheidungsprozesse zu Ergebnissen führen, die auch unter Risikogesichtspunkten ausgewogen sind.

8. Hilfestellung bei Zweifelsfällen

Bestehen bei einem Sachverhalt Unsicherheiten, sollten sich die Mitarbeiter folgende Fragen stellen, bevor sie handeln:

- Ist die Angelegenheit legal?
- Entspricht sie dem Verhaltenskodex sowie den Richtlinien und Verfahren der Rentenbank?
- Kann ich diese Entscheidung/Handlung rechtfertigen?
- Ist sichergestellt, dass kein negativer Eindruck bei anderen, insbesondere Geschäftspartnern zurückbleibt?
- Ist sichergestellt, dass nicht mit (Reputations-) Schäden für die Rentenbank zu rechnen ist?

Es sollten alle Fragen mit „Ja“ beantwortet werden können. Wenn dies nicht der Fall ist, sollte die Arbeit unterbrochen und die Führungskraft miteinbezogen werden. Bei Bedarf kann eine Beratung durch Compliance notwendig sein.

Landwirtschaftliche Rentenbank
Theodor-Heuss-Allee 80 / 60486 Frankfurt am Main
Postfach 101445 / 60014 Frankfurt am Main

Telefon 069 21070
Telefax 069 21076444
office@rentenbank.de
www.rentenbank.de