

Verhaltenskodex

Code of Conduct

rwa.at

Fassung Juli 2026

„Bodenständigkeit“, „Vielfalt“, „Zukunftskraft“ und „Solidarität“

sind die zentralen Werte unserer Unternehmenskultur. Unser Handeln ist geprägt von einem stets fairen, wertschätzenden und nachhaltigen Umgang mit den Menschen und unserer Umwelt. Daher stellt ein diesen Werten entsprechendes und rechtskonformes Verhalten unter dem Stichwort „Compliance“ eine wichtige Basis für unsere tägliche Arbeit dar. Im Verhaltenskodex haben wir alle wichtigen Punkte zum Thema Compliance festgehalten. Damit wollen wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen klaren Orientierungsrahmen geben.



Vorwort



Die RWA Raiffeisen Ware Austria bekennt sich in ihrem Leitbild zu den zentralen Werten Bodenständigkeit, Vielfalt, Zukunftskraft und Solidarität. Diese stehen in der Tradition von F. W. Raiffeisen, sind wesentlicher Teil unserer Unternehmenskultur und für alle Konzerngesellschaften – in Österreich und im CEE-Raum – uneingeschränkt gültig.

Der Begriff „Compliance" steht für ein rechtskonformes, ethisches und unseren Werten entsprechendes Verhalten aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Er bildet damit die Grundlage unserer täglichen Arbeit. Der vorliegende Verhaltenskodex hält alle wichtigen Punkte zum Thema Compliance fest. Er regelt wesentliche Aspekte einer professionellen, von Fairness und Vertrauen geprägten Zusammenarbeit und bietet einen klaren Orientierungsrahmen. Seine Einhaltung schützt das Ansehen unseres Unternehmens und damit auch aller Beschäftigten.
In einem international tätigen Unternehmen mit landwirtschaftlichen Wurzeln sind es unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewohnt, offen, tolerant und wertschätzend miteinander umzugehen und auf einen nachhaltigen Umgang mit unserer Umwelt zu achten. Wir vertrauen darauf, dass sie im Arbeitsalltag stets eigenverantwortlich gut durchdachte Entscheidungen treffen.

Jeder und jede ist persönlich für das eigene Handeln und die daraus entstehenden Konsequenzen für den RWA-Konzern verantwortlich. Denn kein Kodex kann den Anspruch erheben, für jede Situation das richtige und angemessene Verhalten vorzugeben. Für konkrete, in der Praxis häufig vorkommende Situationen fasst er aber praxisnahe Richtlinien zusammen.
Oft genügt es, sich einfache Fragen zu stellen, um im Zweifelsfall richtig zu entscheiden:

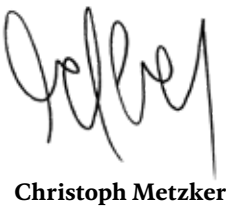
- Ist meine Handlung gesetzlich erlaubt?
- Entspricht sie unseren Werten, den im Verhaltenskodex enthaltenen Grundsätzen sowie unseren internen Richtlinien und Verhaltensanweisungen?
- Empfinde ich meine Entscheidung selbst als richtig?
- Könnte ich mein Verhalten im RWA-Konzern oder vor Behörden rechtfertigen?
- Sollte ich bei Sätzen wie „Das machen alle so" – „Es ist nur dieses eine Mal" – „Niemand wird es je erfahren" nicht sofort nach Rat suchen?

Für Fragen und Hinweise stehen Ihnen Ihre jeweilige Führungskraft, der Leiter des Generalsekretariats | Compliance & Recht als Chief Compliance Officer sowie die Mitglieder des Betriebsrates oder vergleichbarer Körperschaften im Rahmen der betrieblichen Mitbestimmung jederzeit zur Verfügung.

Der Vorstand steht ohne Einschränkung hinter dem vorliegenden Verhaltenskodex. Er entfaltet für uns die gleiche Wirkung wie für jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter im RWA-Konzern. Die ihm zugrundliegenden Werte verbinden uns alle und schaffen Vertrauen.



Johannes Schuster
Vorstandsvorsitzender



Christoph Metzker
Mitglied des Vorstands

1. Grundlagen

Adressatenkreis

Die Bestimmungen des Verhaltenskodex gelten weltweit für alle Mitarbeiter:innen des RWA-Konzerns und sind von diesen zu befolgen. Der Verhaltenskodex ist ein verbindliches Regelwerk im Geschäftsalltag. Zum Konzern gehören alle Gesellschaften, an denen die RWA AG direkt oder indirekt mit mehr als 50 % beteiligt ist oder bei denen sie auf andere Weise alleinige Kontrolle ausübt. Alle anderen Gesellschaften, an denen die RWA AG direkt oder indirekt mit zumindest 25 % beteiligt ist, wird der Verhaltenskodex mit der Empfehlung zur Kenntnis gebracht, diesem durch selbstständige Anerkennung im Rahmen ihrer gesellschaftsrechtlichen Entscheidungsstrukturen ebenfalls Geltung zu verschaffen.

Compliance

Wir respektieren die Gesetze und Vorschriften der Länder, in denen wir tätig sind. Wir sind bestrebt, bei der Ausführung unserer geschäftlichen Tätigkeiten den höchstmöglichen Standard einzuhalten. Bei unterschiedlichen Regelungen zwischen lokalem Recht und dem Verhaltenskodex kommt die strengere und weitergehende Regelung zur Anwendung.
Das Streben nach Gewinn rechtfertigt keine Verstöße gegen das Gesetz und den Verhaltenskodex. Wir verzichten auf Geschäfte, die nur durch solche Praktiken zustande kommen können. Auch die Tatsache, dass solche von Konkurrenten oder anderen Marktteilnehmer:innen angewendet werden, gilt nicht als Rechtfertigung.

Zuständigkeit

Die oberste Verantwortung für die konzernweit einheitliche Einführung und Anwendung des Verhaltenskodex liegt beim Vorstand der RWA AG. Die operative Verantwortung für die vollständige Einführung und die Kontrolle der Anwendung in allen Konzerngesellschaften gemäß dem obigen Adressatenkreis liegt beim Chief Compliance Officer. Die Führungskräfte im RWA-Konzern tragen die Verantwortung für die Anwendung des Verhaltenskodex in ihrem Verantwortungsbereich. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter eignet sich in zumutbarer Weise die erforderlichen Kenntnisse im jeweiligen Wirkungsbereich an.

Hinweisgebersystem / Meldungen

Wenn wir von einem schwerwiegenden Verstoß gegen Gesetze oder die schwerwiegende laufende Missachtung der internen Verhaltensregeln des RWA-Konzerns Kenntnis erlangen, informieren wir unsere Vorgesetzten oder den Chief Compliance Officer. Zusätzlich können unsere Mitarbeiter:innen und Geschäftspartner:innen durch unser Hinweisgebersystem – auch anonym – auf Verstöße gegen unseren Verhaltenskodex oder sonstige betriebliche oder gesetzliche Regelungen hinweisen. Ein Missbrauch des Systems ist untersagt.
Alle Meldungen werden streng vertraulich behandelt. Betriebliche Sanktionen sind ausgeschlossen. Wer wissentlich falsche Meldungen über andere verbreitet, begeht selbst ein Fehlverhalten.

Folgen bei Verstößen

Die schwerwiegende oder laufende Nichtbeachtung der im Verhaltenskodex enthaltenen Grundsätze kann dem Ansehen und der Wettbewerbsfähigkeit des RWA-Konzerns schaden und wird daher immer auch die notwendigen arbeitsrechtlichen Konsequenzen haben.

2. Grundsätzliches Verhalten

Gegenseitiger Respekt, Ehrlichkeit und Integrität
Wir respektieren die persönliche Würde, die Privatsphäre und die Persönlichkeitsrechte jedes Menschen.
Wir gewährleisten Chancengleichheit und vermeiden Ungleichbehandlung, insbesondere auf Grund ethischer Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, sexueller Orientierung, Behinderung, Weltanschauung, Religion, Staatsangehörigkeit, sozialer Herkunft und politischer Orientierung.

Gegenüber politischen Gruppierungen sind wir neutral.

Im geschäftlichen Alltag stehen wir zu unserer Verantwortung und sind verlässliche und ehrliche Partner.
Gestaltungsfreiräume nutzen wir nur soweit und solange dies mit den Rechtsordnungen sowie unseren Werten vereinbar ist.

Persönliche Verantwortung der Führungskräfte und Mitarbeiter:innen

Das Ansehen des RWA-Konzerns wird durch das Handeln der Mitarbeiter:innen wesentlich geprägt. Wir agieren daher verantwortungsbewusst.
Führungskräfte sollen durch ihr Handeln eine Vorbildfunktion ausüben. Die Wahrnehmung dieser Verantwortung dient zum Schutz und zur Sicherheit des RWA-Konzerns, der Mitarbeiter:innen, Kund:innen und Geschäftspartner:innen.

Interessenkonflikte

Unser Handeln ist darauf ausgerichtet, jegliche Art von Interessenkonflikten zu vermeiden, die sich nachteilig auf den RWA-Konzern auswirken können. Wir vermeiden Situationen, in denen persönliche oder wirtschaftliche Interessen mit den Interessen der RWA in Konflikt geraten oder geraten können.
Dies betrifft insbesondere Verträge und Verhandlungen, aus denen wir selbst oder nahestehende Personen Vorteile ziehen können. Auch die Annahme von Nebenbeschäftigungen, Beratungsaufträge, Funktionen in juristischen Personen oder politischen Ämtern, ebenso Beteiligungen an anderen juristischen Personen können unter Umständen zu Interessenkonflikten führen. Wir legen jeden möglichen Interessenkonflikt unserem Vorgesetzten gegenüber unaufgefordert und in vollem Umfang offen.

Firmeneinrichtungen und Gesellschaftseigentum

Das Eigentum der jeweiligen Konzerngesellschaft wird von uns grundsätzlich nur für betriebliche Zwecke genutzt. Eigentum der jeweiligen Konzerngesellschaft schützen wir vor Missbrauch, Verlust oder Diebstahl. Zum Eigentum der

jeweiligen Konzerngesellschaft gehören neben Sachwerten, wie Betriebsmittel, auch immaterielle Güter, wie zum Beispiel geistiges Eigentum, wie z. B. Marken. Wir beachten die internen Regelungen für die Nutzung von Betriebsmitteln und Ressourcen der jeweiligen Konzerngesellschaft (zum Beispiel Telefon, Computer, Internet und sonstige Informationstechnologien).



3. Korruption

Korruption

Korruption ist Missbrauch eingeräumter Verfügungsmacht und umfasst insbesondere das Fordern, Anbieten oder Annehmen eines ungebührlichen Vorteils (meistens Bestechung, Schmiergeld oder Zuwendung genannt). Wir tolerieren keine Form der Korruption. Wir nehmen und leisten keine ungebührlichen Vorteile jeglicher Art, unabhängig davon, ob die anbietende oder fordernde Person im öffentlichen oder privaten Sektor tätig ist.

Anbieten und Gewähren von Vorteilen

Kleine Geschenke zwischen externen Geschäftspartnern sehen wir als Ausdruck gegenseitiger Wertschätzung, die grundsätzlich dem Aufbau und der Pflege langfristiger Geschäftsbeziehungen dienen können. Der Wert der Geschenke muss sich jedoch in einem angemessenen Umfang bewegen. Das ist dann der Fall, wenn keine Möglichkeit der Beeinflussung durch die Höhe oder Art des Geschenkes besteht. Wir vermeiden jeden Anschein von Unredlichkeit und Inkorrektheit.
Alle Einladungen zu Veranstaltungen, wie zum Beispiel Abendveranstaltungen, Theater, Bälle, Konferenzen, Sportevents etc. sind separat und in Relation zu Stellung und Funktion des Eingeladenen zu prüfen. Es besteht eine Genehmigungspflicht durch die Vorgesetzten. Der Chief Compliance Officer ist in wichtigen Angelegenheiten und Zweifelsfällen vorher zu informieren.

Einen Sonderfall stellen Zuwendungen an Mitarbeiter:innen öffentlicher Institutionen, Betriebe im Staatseigentum oder Amtsträger:innen dar. Von der Vorteilsgewährung an diesen Personenkreis nehmen wir Abstand. Für den Fall, dass die Einladung eines Amtsträgers/einer Amtsträgerin zu Veranstaltungen aus Respekt vor dem Amt und dem Staat geboten scheint, ist dies vom zuständigen Vorstandsmitglied zu genehmigen. Niemandem bieten wir Geldgeschenke an oder gewähren diese.

Fordern und Annahme von Vorteilen

Keinesfalls fordern wir im Zusammenhang mit der geschäftlichen Tätigkeit von Dritten Vorteile, noch lassen wir uns solche versprechen oder nehmen diese an.
Falls die Ablehnung eines Geschenks im konkreten Anlassfall unpassend erscheint, ist das Geschenk dem Vorgesetzten zu übergeben, damit dieser es der Allgemeinheit zuführen kann.
Sollte die Ablehnung einer Einladung im konkreten Anlassfall unpassend erscheinen, so gelten die oben ausgeführten Grundsätze zum Anbieten und Gewähren von Vorteilen sinngemäß.

Zu differenzieren ist, ob sich die Einladung an einen generellen Personenkreis richtet oder individuell ist. Bei individuellen Einladungen ist das Augenmaß zu wahren, Vorsicht geboten, die Situation näher zu prüfen und gegebenenfalls der Chief Compliance Officer zu konsultieren.
Generell verboten ist die Annahme direkter oder indirekter finanzieller Zuwendungen.
Obige Grundsätze und Maßstäbe gelten sinngemäß auch zwischen Konzerngesellschaften.

Spesen, Spenden, gemeinnützige Zuwendungen und Sponsoring

Zuwendungen in Form von Spesen, Spenden, gemeinnützigen Zuwendungen und Sponsoring dürfen nicht zur Umgehung der obigen Grundsätze oder anderer Bestimmungen des Verhaltenskodex verwendet werden.



4. Wettbewerbsgerechtes Verhalten

Als Marktteilnehmer profitieren wir von einem funktionierenden Markt. Wir sind davon überzeugt, dass es für den Wettbewerb unabdingbar ist, autonom, fair und qualitätsorientiert aufzutreten.
Wir dulden daher keine Vereinbarungen oder abgestimmte Verhaltensweisen zwischen Unternehmen zum Zweck einer Wettbewerbsbeschränkung, insbesondere Preisabsprachen, Aufteilung von Kunden, Aufteilung von Märkten oder Marktanteilen, Preisbindungen oder Informationsaustausch über wettbewerbsrechtlich sensible Daten. Wir sprechen uns gegen den Missbrauch von Marktmacht zur Begrenzung des Wettbewerbs aus und beachten die Rechtsnormen, die auf Erhaltung eines funktionierenden, ungehinderten und möglichst vielgestaltigen Wettbewerbs gerichtet sind.



5. Umwelt, Sicherheit und Gesundheit

Umwelt

Der Schutz der Umwelt und die Schonung ihrer Ressourcen sind für uns von hoher Priorität. Wir tragen alle nach besten Kräften aktiv zur Umsetzung dieser Ziele bei und trachten danach, unsere Geschäftskonzepte ökologisch nachhaltig und klimaneutral zu gestalten. Daher sind wir bestrebt, stets die wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und ökologischen Auswirkungen unserer Arbeit zu beachten und umwelt- sowie sozialverträglich zu handeln. Wir achten auf eine effiziente und schonende Nutzung von natürlichen Ressourcen und versuchen kontinuierlich auf vielfältige Weise, Umweltbelastungen von Produkten und Prozessen zu minimieren. Unvermeidbare Auswirkungen in Geschäftsfeldern, die zur Aufrechterhaltung des wirtschaftlichen sowie des sozialen Lebens notwendig sind, werden insbesondere durch unser Engagement in neuen Technologien und erhöhte Sensibilisierung der Mitarbeiter:innen kompensiert. Als international tätiges Unternehmen legen wir zudem in den jeweiligen Ländern Wert auf regionale Beschaffung, um lange Transportwege möglichst zu vermeiden.

Bei der Auswahl unserer Lieferfirmen achten wir darauf, dass die Einhaltung ökologischer und sozialer Standards und Regelungen (wie z. B. betreffend Umweltschutz oder Menschenrechte) sichergestellt ist.

Sicherheit und Gesundheit

Die Verantwortung gegenüber Mitarbeiter:innen gebietet die Vorsorge gegen Unfallgefahren und die Vorsorge gegen andere Gefahren für die geistige oder körperliche Unversehrtheit. Dies gilt sowohl für die technische Planung von Arbeitsplätzen, Einrichtungen und Prozessen als auch für das Sicherheitsmanagement und das persönliche Verhalten im Arbeitsalltag. Wir achten die Menschenrechte sowie die geltenden Gesetze zur Sicherstellung von fairen Arbeitsbedingungen, insbesondere zu Lohnzahlungen und Arbeitszeiten.

6. Geldwäscheprävention, Außenwirtschafts- und Steuerrecht

Wir halten die geltenden Vorschriften zur Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung ein. Auch bei unseren internationalen Tätigkeiten und der Erschließung neuer Märkte beachten wir insbesondere die verschiedenen für uns geltenden gesetzlichen Regelungen zum Außenwirtschafts-, Zoll- und Steuerrecht.

7. Datenschutz, Umgang mit vertraulichen Informationen

Wir sind uns des Vertrauens bewusst, das Geschäftspartner:innen und Mitarbeiter:innen in den RWA Konzern haben. Manche der uns anvertrauten oder von uns erstellten Daten haben hohe Sensibilität. Daher schützen wir die personenbezogenen Daten und Betriebsgeheimnisse unserer Geschäftspartner:innen, sowie des RWA-Konzerns und seiner Mitarbeiter:innen.

Wir halten die Datenschutzbestimmungen ein und gewährleisten, dass personenbezogene Daten gegen unbefugten Zugriff geschützt werden. Deren Weitergabe ist nur gestattet, wenn dies für einen zulässigen Zweck stattfindet. Die Verarbeitung personenbezogener Daten erfolgt unter Achtung der gesetzlichen Rechte der Betroffenen.

Wir sind bei internen vertraulichen Angelegenheiten sowie bei vertraulichen Informationen, welche Geschäftspartner:innen und Kund:innen betreffen, zur Verschwiegenheit verpflichtet. Ebenfalls als vertraulich anzusehen sind explizit Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse. Zur Wahrung berechtigter Geheimhaltungsinteressen bekennen wir uns auch nach Beendigung des Dienstverhältnisses.