



КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЇ ПОВЕДІНКИ

Зміст

➤ ВСТУПНЕ СЛОВО ГОЛОВИ ПРАВЛІННЯ	3
➤ 1. НАШІ ОСНОВОПОЛОЖНІ ПРИНЦИПИ	4
1.1 Дотримання цього Кодексу поведінки	
1.2 Застосування Кодексу	
1.3 Додаткова інформація, питання та пропозиції	
➤ 2. НАШІ СТАНДАРТИ	6
2.1 Відносини з клієнтами	6
2.1.1 Конфіденційність, приватність	
2.1.2 Відмінні продукти та послуги	
2.1.3 Справедливість	
2.1.4 Захист інвесторів	
2.1.5 Конфлікт інтересів	
2.2 Відносини з інвесторами	7
2.2.1 Створення довгострокової цінності	
2.2.2 Захист репутації	
2.2.3 Прозорість	
2.3 Відносини з працівниками	8
2.3.1 Справедливі трудові відносини	
2.3.2 Відсутність дискримінації та переслідування на робочому місці	
2.3.3 Відсутність насильства	
2.3.4 Охорона праці та техніка безпеки	
2.3.5 Приватна підприємницька діяльність	
2.3.6 Висловлювання від імені Групи РБІ, соціальні мережі	
2.3.7 Захист активів	
2.4 Відповідність законодавству та нормативно-правовим актам	11
2.4.1 Дотримання нормативних вимог	
2.4.2 Співпраця з органами влади	
2.4.3 Облік та звітність	
2.4.4 Податки	
2.4.5 Справедлива конкуренція	
2.4.6 Лобіювання	
2.5 Боротьба з фінансовими злочинами	12
2.5.1 Хабарництво та корупція	
2.5.2 Прийняття та надання подарунків та запрошень	
2.5.3 Запобігання відмиванню грошей та фінансуванню тероризму	
2.5.4 Економічні санкції, ембарго	
2.5.5 Інсайдерська торгівля та зловживання положенням на ринку	
2.6 Соціальна та екологічна відповідальність	15
2.6.1 Наша корпоративна відповідальність	
2.6.2 Права людини	
2.6.3 Охорона довкілля	
2.6.4 Внесок у суспільство	

ВСТУПНЕ СЛОВО ГОЛОВИ ПРАВЛІННЯ



Кодекс поведінки призначений для використання у процесі повсякденної взаємодії з внутрішніми та зовнішніми зацікавленими сторонами. Законне, етичне, відповідальне та стабільне ведення бізнесу є надзвичайно важливим компонентом нашої корпоративної культури. Оскільки ми працюємо в різних країнах, і наші колеги є громадянами держав з різним законодавством, нормативними документами та культурою, ми зобов'язані вести бізнес відповідно до високих стандартів етичної поведінки, що виходять за межі національних кордонів. Від усіх працівників очікується розуміння та постійне дотримання Кодексу, та ми покладемося на їхню особисту

добросовісність у захисті та покращенні нашої репутації. Всі зобов'язані дотримуватися цього Кодексу в нашій бізнес-діяльності та, за необхідності, звертатися за допомогою до керівників, посадових осіб, відповідальних за комплаєнс, або через будь-які канали, доступ до яких ми надаємо. Керівники мають виступати зразком поведінки та повинні вирішувати питання, що виникають у працівників стосовно будь-якої потенційної неналежної поведінки, швидко, розсудливо та з повагою. Дотримуючись високих стандартів та духу цього Кодексу поведінки, кожен окремий працівник робить свій внесок у позитивне сприйняття нашої Групи всіма зацікавленими сторонами – включаючи, перш за все, всіх наших клієнтів, акціонерів, бізнес-партнерів та громадськість. Якщо Вам стане відомо про будь-які дії, що можуть бути порушенням цього Кодексу або створити ризик для нашої Групи, ми розраховуємо на те, що Ви повідомлятимете про такі факти, та переконливо просимо Вас це робити.

Йоганн Штробль
від імені Правління РБІ

1. НАШІ ОСНОВОПОЛОЖНІ ПРИНЦИПИ

Райффайзен Банк Інтернаціональ АГ (РБІ) входить до складу австрійської банківської групи Райффайзен. Основні принципи, якими керується наша Група, походять від ідей Фрідріха Вільгельма Райффайзена (1818-1888), який вважав, що вся економічна діяльність має бути спрямованою на єднання суспільства та самодопомогу, а також на забезпечення самодостатнього розвитку. РБІ та його пов'язані компанії (Група РБІ) є важливими учасниками економічних відносин в Австрії та у багатьох країнах, де вони здійснюють бізнесову діяльність. Ми – прихильники ідеї стійкого корпоративного управління та дотримання принципів соціальної та екологічної відповідальності, що є складовими такого управління. Наша роль справедливого партнера у світі бізнесу характеризується відповідальністю перед усіма зацікавленими сторонами: передусім перед нашими клієнтами, постачальниками, працівниками та акціонерами, так само, як і перед суспільством в цілому. Кодекс поведінки Групи РБІ є основою корпоративної культури, яка сповнена духом доброчесності. Він ґрунтується на наших корпоративних цінностях та етичних принципах, однак не може охопити кожну ситуацію. Конкретні умови можуть бути зазначені у відповідних внутрішніх правилах. У разі розбіжностей між місцевим законодавством та цим Кодексом, мають застосовуватись більш суворі правила, що передбачають більш суворі наслідки. Всі управлінські документи повинні відповідати принципам, визначеним у Кодексі. Кодекс покликаний забезпечити відповідність нашої поведінки в ділових стосунках та в питаннях етики нашим високим стандартам.



1.1 Дотримання цього Кодексу поведінки

Цей Кодекс повинні виконувати всі співробітники. Крім того, очікується, що всі особи, які діють від імені Групи РБІ чи надають послуги Групі, а також іншим її діловим партнерам, будуть застосовувати правила та норми, ідентичні чи схожі до тих, що зазначені у цьому Кодексі.¹ Цей Кодекс є обов'язковим для виконання у Групі РБІ на внутрішньому рівні, втім він не призводить до виникнення будь-яких прав або зобов'язань третіх сторін перед членами Групи РБІ. Будь-яка відмова від застосування цього Кодексу повинна ґрунтуватися на рішенні Правління РБІ, та інформація про це має розкриватися до тієї міри, яка вимагається згідно з законодавством, нормативно-правовими актами або вимогами фондової біржі.



1.2 Застосування Кодексу

Рішення або ситуації часто бувають складними. Коли необхідно прийняти рішення або виникає ситуація, в якій існують сумніви щодо того, як слід діяти, потрібно надати відповіді на такі запитання:

- Чи відомо мені про основні цінності Групи РБІ?
- Чи володію я достатньою інформацією для прийняття правильного рішення у певній ситуації?
- Чи розглянув та чи визначив я інші варіанти або альтернативи?
- Чи є мої дії законними та чи відповідають вони Кодексу поведінки та іншим відповідним політикам?
- Чи є мої дії належними та підтримують наш стійкий розвиток?
- Чи існують чіткі об'єктивні аргументи або обґрунтування на користь певної дії, та чи може існувати будь-який необ'єктивний мотиваційний фактор?
- Чи міг би я обґрунтувати свою дію перед іншими особами у Групі РБІ або перед компетентними

органами влади?

- Чи не відчував би я себе незручно, якби моя дія або ситуація в остаточному підсумку стала предметом обговорення громадськості або публікації у пресі?
- Чи міг би я пояснити свою дію та чесно відстояти її, якби мені пізніше поставили запитання стосовно неї?

Співробітники мають діяти відповідально, не повинні поводитись будь-яким неналежним чином, особливо не повинні свідомо та цілеспрямовано ігнорувати, порушувати або вимагати від інших осіб порушення нормативних документів чи цього Кодексу. Працівники мають висловлювати занепокоєність або оперативно звітувати про будь-які спроби шахрайства або можливі порушення законодавства, правил чи нормативних документів своїм керівникам, підрозділу комплаєнсу організації або підрозділу комплаєнсу Групи. Будь-яке повідомлення також може бути надіслане через Систему конфіденційних повідомлень². Всі повідомлення вважаються суворо конфіденційними. Працівники, які надають повідомлення з чесними намірами, не повинні боятися, що їм помстяться. Помста є серйозним питанням та є неприпустимою. Кожен керівник відповідає за створення такого робочого клімату в колективі, де немає місця помсті.

ПОРУШЕННЯ

Кодекс поведінки Групи РБІ є невід'ємною частиною загальних умов роботи та регулює нашу діяльність. Він також передбачає певні зобов'язання, що залишаються в силі у тому разі, якщо працівник звільняється з Групи РБІ. Тому будь-яке порушення Кодексу поведінки Групи РБІ може мати наслідки, передбачені законодавством, у тому числі, дострокове розірвання трудового договору.



1.3 Додаткова інформація, питання та пропозиції

На внутрішній сторінці та/або на веб-сайтах компаній Групи РБІ надається додаткова інформація та контактні дані, що можуть використовуватися для запитань та/або надання повідомлень з етичних питань.

¹ Див. також Кодекс поведінки Постачальників Групи РБІ на сайті www.rbiinternational.com/codeofconduct

² <https://rbi.whispli.com/whistleblowing>

2. НАШІ СТАНДАРТИ



2.1 Відносини з клієнтами

2.1.1 Конфіденційність, приватність

Ми забезпечуємо належний захист та використання персональних даних та конфіденційної інформації клієнтів. Ми розкриваємо інформацію виключно з метою дотримання чинного законодавства та нормативних документів або у випадках, коли це прямо дозволено відповідними нормативними документами.

2.1.2 Відмінні продукти та послуги

Ми надаємо продукти та послуги, на які в нас є відповідні ліцензії, та для яких у нас є необхідний досвід та інфраструктура. Ми намагаємося надавати продукти та послуги в інтересах наших клієнтів у найкращий можливий спосіб. Наша мета полягає в тому, щоб пропонувати екологічні продукти та послуги, щоб підтримати наших клієнтів у їхньому переході до більш сталого майбутнього, і таким чином також зробити позитивний внесок у суспільство.

2.1.3 Справедливість

Ми демонструємо високий рівень доброчесності у наших ділових відносинах та дотримуємося всіх чинних зобов'язань щодо захисту споживачів, передбачених законодавством та нормативно-правовими актами. Ми ставимось до клієнтів з повагою. Для нас неприйнятні маркетингові заходи та реклама, у яких використовується інформація, що є неправдивою або вводить у оману. Ми намагаємося уникнути ризику надмірної заборгованості наших позичальників та справедливо ставимось до клієнтів, які мають складнощі з погашенням заборгованості.

2.1.4 Захист інвесторів

Ми завжди повинні надавати клієнтам та інвесторам чітку та належну інформацію і надавати рекомендації з огляду на відомі нам обставини, у яких перебувають клієнти, проте ми не надаємо консультацій з питань оподаткування. Всі наші співробітники, які надають інвестиційні або допоміжні послуги, а також виконують будь-які відповідні функції підтримки, мають дотримуватися відповідних законів та нормативно-правових актів.

2.1.5 Конфлікт інтересів

Ми намагаємося виявляти потенційні конфлікти інтересів у нашій бізнес-діяльності й уникати їх та маємо суворі внутрішні правила щодо цього питання. Працівники повинні забезпечити, щоб їхні особисті інтереси не суперечили їхнім обов'язкам перед банком або зобов'язанням банку перед його клієнтами.



2.2 Відносини з інвесторами

2.2.1 Створення довгострокової цінності

Ми – прихильники широкого тлумачення поняття сталого розвитку, та зважаємо на довгостроковий фінансовий, соціальний та екологічний вплив нашої діяльності. Це відображає наші основні цінності та посилює наші можливості щодо надання відмінних продуктів та послуг клієнтам. Наша прихильність ґрунтується на ефективному корпоративному управлінні та світових стандартах (включаючи Глобальний договір ООН та Принципи відповідального банківського обслуговування Фінансової ініціативи Програми ООН з навколишнього середовища) щодо відповідальної практики бізнесу, активного та прозорого управління операціями, ретельного ризик-менеджменту та поглибленого вивчення. Ми намагаємося підтримувати та постійно покращувати ефективну систему внутрішнього контролю та ризик-менеджменту. У нас є розроблені плани забезпечення безперервності бізнесу.

2.2.2 Захист репутації

Ми правдиво та чесно спілкуємося та взаємодіємо з усіма групами зацікавлених сторін. Ми відповідальні за захист нашої репутації.

2.2.3 Прозорість

Прозорість нашої корпоративної інформації є ключовим чинником ефективності нашої роботи та важливим компонентом корпоративного управління. Ми демонструємо це високою якістю наших корпоративних комунікацій, та ми відкриті для надання корпоративної інформації, навіть коли це може бути незручно. Ми надаємо всім зацікавленим сторонам оперативну, точну та всебічну інформацію в рамках, передбачених нормами законодавства.



2.3 Відносини з працівниками

2.3.1 Справедливі трудові відносини

Чесна та справедлива практика прийому на роботу не лише забезпечує дотримання Групою РБІ чинного трудового законодавства, а й сприяє створенню культури поваги.

Ми хочемо бути групою компаній, в якій прагне працювати найкращий персонал, яка наймає та просуває людей відповідно до їх придатності (результативності та професійного досвіду), пропонує своїм співробітникам можливість для розвитку та забезпечує необхідний баланс між робочим часом і особистим життям.

Ми цінуємо командну роботу, як в межах структурних підрозділів, так і між країнами, а також допомагаємо нашому персоналу повною мірою реалізувати свій потенціал. Ми заохочуємо працівників демонструвати проактивний підхід та конструктивно підходити до змін, за можливості передбачаючи їх. Ми вимагаємо, щоб наш персонал проявляв розсудливість та проактивно управляв ризиками у щоденній роботі. Ми заохочуємо кожного працівника до висловлення професійної думки або судження з питань, що належать до його сфери відповідальності. Крім того, ми реалізовуємо канали комунікації, за допомогою яких співробітники та Правління можуть обмінюватися інформацією щодо відповідних тем.

Ми дотримуємося законів, нормативно-правових актів та правил країн, у яких ми ведемо бізнес, а також діємо згідно з міжнародними нормами щодо прав людини (наприклад, Основоположні принципи Міжнародна організація праці), свободи об'єднань, рівних можливостей при прийомі на роботу й заборони примусової та дитячої праці. Ми дотримуємося конкурентних умов щодо винагороди, що підтримує нашу бізнес-стратегію, цінності та довгострокові цілі, та передбачаємо заходи щодо уникнення конфліктів інтересів.

2.3.2 Відсутність дискримінації та переслідування на робочому місці

Ми сприяємо створенню середовища, у якому працівники ставляться один до одного зі взаємною повагою. Ми цінуємо та підтримуємо розмаїття персоналу, оскільки це сприяє виникненню різних точок зору. Наша мета полягає у максимальному підвищенні рівня розмаїття всередині наших команд та у забезпеченні існування розмаїття на вищих рівнях керівництва. Дискримінація у будь-якій формі (наприклад, за віком, етнічною приналежністю, національністю, релігією або віросповіданням, статтю, сексуальною орієнтацією або через інвалідність, політичні або інші погляди) чи (сексуальне) переслідування перешкоджають існуванню об'єднуючого робочого середовища, в якому працівники можуть досягти найвищого рівня особистої ефективності та наших бізнес-цілей. У Групі РБІ немає місця або виправдання будь-яким формам дискримінації, переслідування або залякування.

2.3.3 Відсутність насильства

Загрози або акти насильства, незалежно від того, чи вчиняються вони на робочому місці або за будь-яких інших пов'язаних з роботою обставин, є неприпустимими, та про них необхідно негайно повідомляти.

2.3.4 Охорона праці та техніка безпеки

Охорона здоров'я та безпеки нашого персоналу є ключовим питанням. Необхідно суворо дотримуватися вимог відповідних нормативно-правових актів.

2.3.5 Приватна підприємницька діяльність

Персонал не повинен займатися будь-якою діяльністю, що суперечить його робочим обов'язкам або може негативно вплинути на нашу репутацію. Кожен працівник має уникати будь-якого потенційного конфлікту інтересів. У разі потенційного конфлікту або за наявності питань, працівники мають звертатися до свого безпосереднього керівника та підрозділу комплаєнсу.



2.3.6 Висловлювання від імені Групи РБІ, соціальні мережі

Надавати офіційні коментарі ЗМІ у будь-якій формі може лише уповноважений на це персонал. Іншим працівникам не дозволяється надавати згоду та брати участь у будь-якій діяльності щодо зв'язків з громадськістю від імені Групи РБІ за участю ЗМІ, клієнтів, постачальників, дистриб'юторів або інших сторін без попереднього погодження підрозділом комунікацій Групи або департаментом комунікацій установи, що належить до Групи. Ми визнаємо, що наші працівники користуються соціальними мережами для власних цілей. Використання таких інструментів має відповідати чинному законодавству та внутрішнім нормативним документам, при цьому необхідно брати до уваги репутацію Групи РБІ, а також право інших осіб на приватність.

2.3.7 Захист активів

Від працівників вимагається обережне ставлення до об'єктів нерухомого майна, обладнання та інших типів активів (включаючи інформацію, інтелектуальну власність, комерційні таємниці та іншу конфіденційну інформацію), що належить нам, нашим клієнтам, постачальникам та третім сторонам. Персонал має слідувати впровадженим процедурам щодо запобігання доступу та/або можливості використання, зміни чи знищення таких активів особами, які не уповноважені на це.

Активи можуть використовуватися виключно для погоджених цілей та відповідно до визначених умов використання. Цей принцип також стосується використання назви Групи РБІ, її матеріальної бази або зв'язків для цілей благодійності або діяльності, що здійснюється на громадських засадах, та вони можуть використовуватись лише за попереднім погодженням, відповідно до політики Групи РБІ.





2.4 Відповідність законодавству та нормативно-правовим актам

2.4.1 Дотримання нормативних вимог

Ми повною мірою дотримуємося чинного законодавства, правил та нормативних актів. Кожен працівник має бути поінформований про вимоги нормативних актів, що стосуються його/її завдань, та повинен належним чином проходити всі обов'язкові тренінги. Ми заохочуємо наших працівників до пошуку інформації щодо чинного законодавства, правил та нормативних актів, що стосуються їхніх завдань.

2.4.2 Співпраця з органами влади

Ми підтримуємо відкриті, продуктивні та конструктивні робочі відносини з контролюючими органами. У разі здійснення регулятором розслідувань, запитів чи перевірок ми надаємо всіляку підтримку та забезпечуємо надання повної та актуальної інформації у терміни та в межах, що вимагаються та дозволені чинним законодавством.

2.4.3 Облік та звітність

Наші облікові записи, фінансова та регуляторна звітність мають бути підготовлені відповідно до чинного законодавства та принципів обліку.

2.4.4 Податки

Ми працюємо відповідно до «букви та духу» податкового законодавства та робимо свій внесок в економіку країн, у яких ми здійснюємо бізнес, шляхом сплати податків. Працівники мають уникати будь-яких дій, що передбачають незаконне ухилення від сплати податків.

2.4.5 Справедлива конкуренція

Ми намагаємося сприяти вільним та конкурентним ринкам та дотримуємося правил справедливої конкуренції, а також правил, що регулюють ринкову поведінку на міжнародному рівні.

2.4.6 Лобіювання

Ми займаємо нейтральну політичну позицію. Правління РБІ може надати дозвіл на здійснення внесків, відповідно до суворих умов політики. Лише уповноваженому персоналу дозволено брати участь у лобіюванні, тобто, представляти нашу позицію або точку зору в процесі законотворчої або нормотворчої діяльності.



2.5 Боротьба з фінансовими злочинами

2.5.1 Хабарництво та корупція

Хабарі можуть приймати різні форми, у тому числі пропонування або прийняття прямих або непрямих платежів, послуг, надмірно великих подарунків, благодійних внесків, спонсорства, надання певних переваг або плати за спрощення формальностей (напр., для прискорення послуги). Наш персонал має відхиляти всі спроби надання хабарів або незаконної винагороди. Хабарництво або корупційні дії, вчинені персоналом, постачальниками або іншими особами, з якими ми ведемо бізнес або які діють від нашого імені, є неприйнятними та неприпустимими. Необхідно проявляти особливу обачливість при взаємодії з державними службовцями. Ми не беремо участі у будь-якій угоді, якщо маємо підстави вважати, що вона пов'язана з хабарництвом чи корупційними діями.

2.5.2 Прийняття та надання подарунків та запрошень

Працівникам дозволяється приймати або надавати лише подарунки та запрошення, які є прийнятними за певних обставин, за умов дотримання обмежень, отримання дозволів та виконання умов щодо документування, передбачених нашими внутрішніми правилами. Подарунки у вигляді грошових коштів або еквівалентів грошових коштів не можна пропонувати або отримувати за жодних обставин. Корпоративні подарунки, запрошення та витрати у жодному разі не повинні бути такими, щоб можна було вважати їх (або намір, що стоїть за ними) хабарем або іншими неналежними формами компенсації чи оплати.

2.5.3 Запобігання відмиванню грошей та фінансуванню тероризму

Ми повинні дотримуватися всіх законів щодо запобігання відмиванню грошей та фінансуванню тероризму. Ми маємо на меті ведення бізнесу лише з клієнтами, які мають гарну репутацію, займаються законною господарською діяльністю, з використанням коштів, що мають законне джерело походження. Кожна установа Групи РБІ дотримується процедур комплексної перевірки клієнтів на основі ризиків («Знай свого клієнта») та вживає розумних заходів щодо уникнення, виявлення та звітування про підозрілі операції.

2.5.4 Економічні санкції, ембарго

Ділові відносини з фізичними або юридичними особами, що займаються торгівлею певними товарами та технологіями (включаючи фінансові послуги), які перебувають під впливом санкцій або ембарго, дозволено підтримувати лише у суворій відповідності до чинних законів про санкції та ембарго. Ми маємо політики, процедури та інструменти внутрішнього контролю для забезпечення відповідності законодавству. Кожен працівник відповідає за застосування відповідних правил у щоденній роботі.

2.5.5 Інсайдерська торгівля та зловживання положенням на ринку

Порушення, пов'язані з інсайдерською торгівлею та маніпулюванням ринком можуть мати тяжкі наслідки, включаючи припинення трудових відносин, а також заходи цивільно-правової та/або кримінальної відповідальності. Крім того, вони можуть мати серйозний вплив на нашу репутацію та довіру спільноти. Тому торгівля цінними паперами будь-якої компанії, за умови володіння істотною неопублічною інформацією щодо компанії, заборонена. Для нас неприпустимі будь-які спроби маніпулювання або втручання у ринки або ціну фінансових інструментів, еталонних показників чи товарних деривативів.





2.6 Соціальна та екологічна відповідальність

2.6.1 Наша корпоративна відповідальність

Ми розуміємо, що наш бізнес може мати важливий вплив на кожен з основоположних елементів сталого розвитку: економіку, суспільство та довкілля. Це відображається у нашій Стратегії сталого розвитку через поняття «відповідальний банкір», «справедливий партнер» та «соціально відповідальний громадянин». Тому ми намагаємося досягти прибутковості нашого бізнесу в довгостроковій перспективі, уникаючи негативного впливу на суспільство та довкілля шляхом проведення відповідних ретельних перевірок. Більш того, ми бажаємо робити внесок у покращення охорони довкілля та соціальних стандартів. Ми володіємо інформацією про ризиковані галузі бізнесу (зокрема, ядерну енергетику, вугільну промисловість, галузь виробництва товарів та технологій військового призначення, гральний бізнес), до яких ми ставимося з особливою обачливістю та відносно яких працівниками мають слідувати внутрішній політиці.³

2.6.2 Права людини

Ми поважаємо та підтримуємо захист прав людини, що передбачені Європейською конвенцією з прав людини, а також Загальною декларацією з прав людини. Ми маємо на меті ведення бізнесу відповідно до цих принципів. Ми намагаємося ані прямо, ані опосередковано не фінансувати будь-які операції, проекти або осіб, та не співпрацювати з будь-якими діловими партнерами (включаючи клієнтів, постачальників послуг та товарів), які не дотримуються цих норм та підозрюються у порушенні прав людини. Ми намагаємося не підтримувати ділових відносин з постачальниками продуктів, що призначені для використання з метою припинення демонстрацій, політичних заворушень, або вчинення інших порушень прав людини. Це стосується, зокрема, тих країн, де наразі тривають або очікуються політичні заворушення або збройні конфлікти чи інші порушення прав людини.

2.6.3 Охорона довкілля

Ми дбаємо про довкілля, та тому приділяємо увагу впливу нашої діяльності на довкілля. Ми надаємо перевагу бізнесу з використанням трансформаційних технологій, що не забруднюють довкілля та спрямовані на зменшення викидів парникових газів, а також постачальникам, що приділяють увагу екологічному балансу та вимірюванню відповідних показників. Ми вживаємо заходів для безпечного здійснення операцій, з мінімізацією негативного впливу на довкілля та зниженням викидів вуглецю. Ми очікуємо від наших постачальників послуг та товарів дотримання наших стандартів. Ми намагаємося вести бізнес з екологічно безпечними компаніями. Фінансування або участь у будь-яких операціях або проектах, що створюють ризик тривалого істотного негативного впливу на довкілля (наприклад, знищення дощових лісів, забруднення землі, повітря або водних ресурсів) не відповідає нашій діловій поведінці. При прийнятті кожного рішення щодо операцій або проектів – особливо, коли ми надаємо фінансування – працівники повинні враховувати потенційний негативний вплив на довкілля та пов'язаний з цим потенційний ризик шкоди нашій репутації.

2.6.4 Внесок у суспільство

Ми усвідомлюємо свою роль у суспільстві. Ми пропагуємо стале підприємництво серед наших клієнтів. Ми бажаємо робити свій внесок у зміну суспільства на краще поза рамками нашої бізнес-діяльності, та вживаємо заходів відповідно до наших можливостей. Ми діємо соціально відповідальним чином, що сприяє довгостроковому добробуту людей і компаній на наших ринках. Ми надаємо підтримку неприбутковим та благодійним організаціям, відповідно до нашої політики щодо спонсорства та благодійних внесків. Проте благодійні пожертви у жодному випадку не можуть використовуватися як умова або спосіб впливу на прийняття рішень державними службовцями. Ми заохочуємо наших працівників до волонтерської діяльності в рамках корпоративних волонтерських програм.

³ Дивіться також наші принципи та цінності на www.rbinternational.com/codeofconduct

Raiffeisen Bank International AG

Am Stadtpark 9, 1030 Wien

T: +43-1-71707-0

www.rbinternational.com