

# ausführungsbestimmungen zum Verhaltenskodex

Valiant legt im Sinne ihrer transparenten Haltung die Ausführungsbestimmungen zum Verhaltenskodex offen und publiziert sie auf ihrer Website.

## 1. Grundsatz

Der vom Verwaltungsrat erlassene Verhaltenskodex gilt als verbindlicher Leitfaden für das Verhalten im beruflichen Alltag für sämtliche Mitarbeitende. Die Ausführungsbestimmungen geben in Ergänzung zum Verhaltenskodex verbindliche Richtlinien für den Umgang mit unseren Kunden, Aktionären, Mitarbeitenden und Geschäftspartnern wieder.

## 2. Verantwortungsbewusst

### 2.1 Verantwortung

Valiant fördert eine von Integrität, Fairness und Professionalität gekennzeichnete Geschäftspraxis. Jeder Mitarbeitende ist verpflichtet, die Geschäfte in einwandfreier, legaler, sozialer und umweltverträglicher Art und Weise zu tun. Die gleichen Verhaltensprinzipien werden auch bei den Lieferanten und Partnern von Valiant vorausgesetzt.

### 2.2 Belästigung, Diskriminierung und Mobbing

Alle Mitarbeitenden sind fair und gleichwertig zu behandeln und es sind die Grundsätze der Gleichberechtigung anzuwenden. Es wird keine Form von Mobbing, sexueller oder anderweitiger Belästigung, Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Rassenzugehörigkeit, Alter, Herkunft, Religion, Behinderung, sexueller Orientierung, Zivilstand, oder anderer Merkmale toleriert. Belästigung, Diskriminierung und Mobbing stehen im engeren Sinn für «Psychoterror am Arbeitsplatz» mit dem Ziel, Betroffene aus dem Betrieb hinauszuekeln.

### 2.3 Whistleblowing

Sogenannte Whistleblower sind Personen, die in Unternehmen von unerlaubten Handlungen, Missständen, illegalem oder unethischem Verhalten erfahren und diese Informationen weitergeben.

Der Schutz und die Diskretion sind für den Whistleblower gewährleistet, sofern die Meldung an die dafür vorgesehene Stelle in guten Treuen erfolgt.

### 2.4 Valiant Meldesystem

Die Mitarbeitenden werden bei Kenntnis von unerlaubten Handlungen, Missständen, illegalem oder unethischem Verhalten angehalten, diese zu melden:

1. dem Vorgesetzten,
2. HRM oder, als letzte Möglichkeit,
3. mittels dem dafür vorgesehenen Valiant Meldesystem.

Oft werden von Mitarbeitenden solche Meldungen unterlassen, da sie sich vor Diskriminierungen, Drohungen, Mobbing, Entlassungen oder einer strafrechtlichen Anzeige fürchten. Aus diesem Grunde hat Valiant in Zusammenarbeit mit einem externen Provider das genannte Valiant Meldesystem erarbeitet, das es Mitarbeitenden ermöglicht, folgende Verstöße oder begründete Verdachtsmomente, falls gewünscht auch anonym, melden zu können:

- Korruption / Bestechung / ungetreue Geschäftsführung (Veruntreuung, Diebstahl, Betrug)
- Weitere Verstöße gegen bankinterne oder gesetzliche Normen und Vorschriften
- Interessenkonflikte
- Weitere Vorfälle betreffend eigener Person.

Die Meldung erfolgt via Valiant Meldesystem und wird durch eine begrenzte Anzahl Personen streng vertraulich behandelt und bearbeitet. Anonyme Meldungen sind ebenfalls möglich. Die Anonymität bleibt solange vollständig gewährleistet, bis der Mitarbeitende selbst entscheidet den eigenen Namen preis zu geben.

Valiant gewährleistet den Schutz und die Diskretion der Whistleblower, sofern die Meldung an die dafür vorgesehene Stelle in guten Treuen erfolgt.

## **2.5 Sozialberatung Post**

Mitarbeitende, die sich in einer für sie schwierigen Lebens- und/oder Arbeitssituation befinden, können sich an folgende Stellen wenden:

1. Vorgesetzten,
2. HRM oder
3. an die Sozialberatung Post.

Mitarbeitende erhalten von der externen Sozialberatung Post professionelle und diskrete Unterstützung. Die Sozialberatung der Post steht bei folgenden Themen allen Mitarbeitenden kostenlos beratend zur Verfügung:

- Konflikte, Mobbing und sexuelle Belästigung
- persönliche Fragen und Probleme
- Konflikte in Familie und Partnerschaft
- Trennung, Scheidung oder Todesfall
- Fragen zu Finanzen, Budget und Schulden
- Suchtprobleme
- Fragen im Umgang mit Behörden, Ämtern und Sozialversicherungen

## **3 Lösungsorientiert**

### **3.1 Interessenkonflikte**

Mögliche Interessenkonflikte sind frühzeitig zu erkennen und zu klären oder zu vermeiden. Zu diesem Zweck wurde eine separate Weisung erlassen, welche die Abläufe, wie jene über Eigengeschäfte, Mandate und Nebenbeschäftigungen beschreibt und regelt.

Bei Interessenskonflikten ist folgendes zu beachten:

- Interessenkonflikte sind offen zu legen und es ist in den Ausstand zu treten.
- Persönliche Interessen dürfen das berufliche Urteilsvermögen nicht beeinflussen.
- Die Anstellung bei Valiant darf nicht missbraucht werden, um persönliche Vorteile oder Vorteile für Verwandte und Freunde zu erlangen.
- Über Mandate oder weitere Nebentätigkeiten ausserhalb von Valiant ist der Vorgesetzte zu informieren.

## 4 Kundenorientiert

### 4.1 Datenschutz

Bankinterne Daten, vor allem Kundendaten, sind mit äusserster Sorgfalt zu behandeln und zu schützen. Der Umgang mit solchen Informationen – dies beinhaltet die Entgegennahme, Verarbeitung, Aufbewahrung und Vernichtung der Daten – erfüllt zu jeder Zeit die Anforderungen des Bankgeheimnisses sowie der generell geltenden gesetzlichen und regulatorischen Vorschriften.

## 5 Integer

### 5.1 Geschenke und Einladungen

Geschenke, Einladungen oder geldwerte Vorteile (nachfolgend Zuwendungen) dürfen keinen Einfluss auf unser Verhalten und unsere Entscheidungen haben.

- Zuwendungen, die den Gegenwert von CHF 250 nicht übersteigen, dürfen behalten werden. Wird der Wert von CHF 250 überschritten, ist dies dem Vorgesetzten offenzulegen. Dieser entscheidet, ob die Zuwendung als solche angenommen werden kann.
- Wenn Zweifel über die Annahme der Zuwendung bestehen, sind die jeweiligen Vorgesetzten (Linie) zu involvieren oder die Abteilung Legal und Compliance zu kontaktieren.

### 5.2 Bestechung und Korruption

Bestechung oder Korruption ist das Versprechen (aktives Bestechen von Dritten) oder „Sich-versprechen-lassen“ (passive Bestechung durch Dritte) von Vorteilen – wie z.B. unzulässige Rabatte, Bestechungsgelder, Vergünstigungen, Geschenke oder Einladungen – im Rahmen der geschäftlichen Tätigkeit für die Vornahme von Handlungen.

Verstösse dagegen können zu Straf- und Zivilverfahren sowohl gegen Valiant als auch gegen den verantwortlichen Mitarbeitenden führen.

## 6 Verstösse

Valiant toleriert keine Verstösse gegen den Verhaltenskodex oder die Ausführungsbestimmungen. Verstösse werden disziplinarisch verfolgt und haben entsprechende personalrechtliche oder gesetzliche Folgen. Zu den Disziplinar massnahmen zählen unter anderem Verweis, Abmahnung, Bonuskürzung, Versetzung auf eine niedrigere Position oder Entlassung.

Verletzen Verstösse gesetzliche Bestimmungen, bringt Valiant diese den zuständigen Behörden zur Kenntnis.

Die Ausführungsbestimmungen wurden am 22.08.2018 durch die Geschäftsleitung erlassen.