



Verhaltens- und Ethikkodex der Freiburger Kantonalbank (FKB)

Einleitung

Die Freiburger Kantonalbank (nachfolgend die «Bank») verpflichtet sich zur Einhaltung höchster Standards in Bezug auf Integrität, Transparenz, Loyalität und Respekt. Die Mitarbeitenden der Bank bilden das Fundament ihrer Reputation und des Vertrauens, welches ihr Kundschaft, Behörden und Öffentlichkeit entgegenbringen.

Der vorliegende Verhaltens- und Ethikkodex beschreibt die Grundsätze und Regeln, die von allen Mitarbeitenden und Leitungsorganen einzuhalten sind. Er dient dazu, Erwartungen klar zu definieren, Risikosituationen vorbeugen und eindeutige Orientierungspunkte für Grenzfälle zu bieten. Der Kodex ist als allgemeiner Regulierungsrahmen konzipiert. Konkrete Themen werden in den entsprechenden Reglementen, Richtlinien und anderen Vorschriften der Bank näher behandelt. Im Falle von Unklarheiten oder Widersprüchen sind diese massgebend. Insbesondere, aber nicht ausschliesslich, gelten die einschlägigen Bestimmungen des Personalreglements der Bank.

Verhaltensgrundsätze

Integrität und Ehrlichkeit

Unser Handeln ist jederzeit von Integrität und Ehrlichkeit geprägt. Wir treffen unsere Entscheidungen auf transparente und faire Weise und lehnen jede Art von Täuschung oder Manipulation ab.

Respekt und Würde

Wir respektieren die Würde und achten die Rechte aller Menschen, mit denen wir zu tun haben, seien es Kolleginnen und Kollegen, Kundinnen und Kunden oder Partner. Wir schätzen Vielfalt und tolerieren keinerlei Form von Diskriminierung, Belästigung oder beleidigendem Verhalten.

Vertraulichkeit und Datenschutz

Wir behandeln die uns anvertrauten Informationen streng vertraulich und schützen die Daten unserer Kundinnen und Kunden sowie der Bank und ihrer Mitarbeitenden. Wir achten mit grösster Sorgfalt darauf, dass Gesetze und Vorschriften zum Datenschutz und zum Schutz der Privatsphäre eingehalten werden.



Interessenkonflikte

Definition

Ein Interessenkonflikt liegt vor, wenn die persönlichen Interessen von Mitarbeitenden (finanzieller, familiärer, freundschaftlicher, emotionaler oder anderer Art) ihre Unparteilichkeit oder Unabhängigkeit bei der Ausübung ihrer Aufgaben beeinträchtigen oder als beeinträchtigend wahrgenommen werden können.

Beispiele für Risikosituationen

- Besitz von finanziellen Beteiligungen an Unternehmen von Kundinnen und Kunden, Lieferanten oder Partnern der Bank
- Annahme von Geschenken, Einladungen oder Vorteilen, die berufliche Entscheidungen beeinflussen könnten
- Persönliche oder familiäre Beziehungen zwischen Kolleginnen und Kollegen, mit Kundinnen und Kunden oder Lieferanten, die geschäftliche Entscheidungen beeinflussen könnten

Pflichten der Mitarbeitenden

Wir vermeiden jegliche Situationen, in denen unsere persönlichen Interessen mit jenen der Bank oder unserer Kundinnen und Kunden in Konflikt geraten könnten. Besteht ein solcher Konflikt, beteiligen wir uns nicht an Entscheidungen und teilen dies umgehend unseren Vorgesetzten oder über den zu diesem Zweck vorgesehenen Kanal mit.
Wir nehmen weder Geschenke noch Vorteile an, die unsere Unparteilichkeit gefährden könnten. Wenn wir persönliche Beziehungen mit Kundinnen und Kunden oder Partnern der Bank unterhalten, achten wir darauf, dass diese unsere beruflichen Verpflichtungen in keiner Weise beeinflussen.

Beziehungen zwischen Mitarbeitenden

Hierarchische Beziehung und Zusammenarbeit

Unsere Arbeitsbeziehungen bauen auf Respekt, Vertrauen und offener Kommunikation auf. Wir lehnen jede Form von Bevorzugung, Diskriminierung oder Machtmissbrauch ab.

Persönliche oder emotionale Beziehungen

Entwickeln sich zwischen Kolleginnen und Kollegen persönliche oder emotionale Beziehungen, achten wir darauf, dass dadurch keine Interessenkonflikte entstehen. Dies gilt insbesondere in direkten hierarchischen Beziehungen oder wenn ein Mitglied eines Entscheidungsgremiums der Bank daran beteiligt ist. In solchen Fällen informieren wir unsere Vorgesetzten oder die Personalabteilung, damit gegebenenfalls angemessene Massnahmen getroffen werden können.



Neutralität am Arbeitsplatz

Wir verpflichten uns dazu, unsere Entscheidungen im Hinblick auf Rekrutierungen, Leistungsbeurteilungen, Beförderungen oder Aufgabenverteilung auf der Grundlage von Kompetenzen, Leistungen, Verhalten und Verdiensten zu treffen und nicht aufgrund persönlicher Beziehungen.

Exzellenz und Leistungskultur

Wir übernehmen Verantwortung und Eigeninitiative für unsere Arbeit. Bei unserer Arbeit zeigen wir Sorgfalt, Verlässlichkeit und Unternehmergeist. Wir sind bestrebt, unsere Kenntnisse und Kompetenzen fortlaufend weiterzuentwickeln. Mit unserem Engagement tragen wir zur nachhaltigen Entwicklung unserer Bank bei und schaffen echten Mehrwert für unsere Kundinnen und Kunden.

Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften

Befolgung von Gesetzen und Reglementen

Wir halten jederzeit die geltenden Gesetze und Vorschriften ein, insbesondere in Bezug auf Bankwesen, Finanzen und Steuern, Bekämpfung der Geldwäscherei und Terrorismusfinanzierung. Darüber hinaus halten wir uns an alle für unsere Bank geltenden wirtschaftlichen und finanziellen Sanktionen. Wir befolgen die internen Regeln, Verfahren und Weisungen der Bank und vermeiden jegliche Form der Ausnutzung von Insiderinformationen und Kursmanipulationen.

Transparenz in unserer Geschäftstätigkeit

Wir achten darauf, dass sämtliche von uns veröffentlichten Informationen, insbesondere Berichte, Jahresrechnungen oder offizielle Erklärungen, richtig, vollständig und wahrheitsgetreu sind. Dabei berücksichtigen wir das Urheberrecht und das Recht am geistigen Eigentum und weisen mithilfe von künstlicher Intelligenz erstellte Inhalte klar aus.

Nutzung von Ressourcen der Bank

Wir nutzen die materiellen, finanziellen und immateriellen Ressourcen der Bank auf verantwortungsvolle und effiziente Weise. Wir vermeiden jede unbefugte private Nutzung und schützen die Vermögenswerte, Infrastrukturen, Daten und Informationssysteme der Bank vor Verlust, Diebstahl oder Missbrauch.



Vertraulichkeit

Wir halten das Bank- und Geschäftsgeheimnis strikt ein und schützen sensible Informationen der Bank, unserer Kundinnen und Kunden sowie unserer Kolleginnen und Kollegen. Ohne Genehmigung oder gesetzliche Verpflichtung geben wir solche Informationen nicht weiter. Wir sind uns bewusst, dass unsere Geheimhaltungspflicht auch nach dem Ende unseres Arbeitsverhältnisses mit der Bank fortbesteht.

Meldung und Behandlung von Verstößen

Meldekanal

Die Bank stellt ihren Mitarbeitenden einen vertraulichen und sicheren Kanal zur Meldung von Verstößen gegen den vorliegenden Kodex zur Verfügung (über die Hierarchie, die Division Rechtsdienst, Risiko Management und Compliance oder eine eigens dafür eingerichtete Whistleblowing-Plattform). Sofern gesetzlich zulässig, können solche Meldungen anonym erfolgen.

Schutz von Hinweisgeberinnen und Hinweisgebern

Mitarbeitende dürfen keinen Repressalien ausgesetzt sein, weil sie in gutem Glauben einen Verstoss oder einen begründeten Zweifel gemeldet haben.

Untersuchung und Sanktionierung

Die Bank untersucht jeden mutmasslichen Verstoss umgehend und unparteiisch. Je nach Schwere des Verstosses können Sanktionen von einer Warnung bis hin zu Disziplinarmassnahmen oder sogar zur Kündigung reichen.

Individuelle und kollektive Verantwortung

Sämtliche Mitarbeitenden sind verpflichtet, sich mit den Bestimmungen des vorliegenden Kodex vertraut zu machen und diese umzusetzen. Vorgesetzte sorgen dafür, dass ihre Teammitglieder die Grundsätze verstehen und einhalten.

Alex Geissbühler
Präsident des Verwaltungsrates

Daniel Wenger
Präsident der Generaldirektion

30. November 2025