

Vertrag  
Vermächtnis  
hatred Erbhab  
schleicher m.  
**le·gal l'li:gal**  
rechtlich:  
Rücklagen  
rechtsgült  
rechtlich:

# COMPLIANCE

## IM ÖBB KONZERN

## Geltungsbereich

Der vorliegende Code of Conduct beschreibt die ethischen Grundsätze und allgemeinen Prinzipien, an denen die ÖBB-Holding AG ihr wirtschaftliches Handeln ausrichtet und die wesentliche Elemente ihrer Unternehmenskultur darstellen.

Er gilt für die Geschäftsleitungsorgane, Führungskräfte und Mitarbeiter:innen der ÖBB-Holding AG sowie für sämtliche Geschäftsleitungsorgane, Führungskräfte und Mitarbeiter:innen jener Konzerngesellschaften, die den Code of Conduct durch entsprechende Beschlussfassung implementiert haben. Zum Zweck der Vereinfachung wird nachfolgend stellvertretend der ÖBB-Konzern als Adressat bezeichnet.

Ziel des vorliegenden Code of Conduct ist es nicht, jede mögliche Konstellation abschließend zu erfassen. Es sollen vielmehr jeder:jedem Mitarbeiter:in, jeder Führungskraft und jedem Organmitglied Leitlinien aufgezeigt werden, an denen sie ihr tagtägliches Handeln eigenverantwortlich zu orientieren haben.

Jedes Organmitglied, jede Führungskraft und jede:r Mitarbeiter:in trägt durch ihr:sein Handeln zur bestmöglichen Umsetzung dieser Leitlinien bei und leistet so ihren:seinen Beitrag zu einer „sauberen“ Wirtschaft. Die Führungskräfte haben ihre Vorbildfunktion zu erfüllen und tragen eine besondere Verantwortung für die Vermittlung und Umsetzung dieser Leitlinien.

Soweit aufgrund gesellschaftsspezifischer Besonderheiten eine Ergänzung der hier festgelegten Verhaltensrichtlinien notwendig erscheint (z.B. bei Auslandstöchtern), ist der Verhaltenskodex entsprechend anzupassen. Jedenfalls legt der Code of Conduct der ÖBB-Holding AG Mindeststandards fest, die keinesfalls unterschritten werden dürfen. Der Code of Conduct steht den Mitarbeiter:innen des ÖBB-Konzerns auch elektronisch im [Intranet](#) zur Verfügung.

Bei allen neu aufzunehmenden Mitarbeiter:innen wird der Code of Conduct dem Dienstvertrag beigelegt und ist unterschriftlich zur Kenntnis zu nehmen. Bei bestehenden Dienstverhältnissen wird der Code of Conduct im Wege der Führungskräfte den Mitarbeiter:innen nachweislich zur Kenntnis gebracht.

## 1 | Gesetzes- und regelkonformes Verhalten

In allen Bereichen des unternehmerischen Handelns unterliegt der ÖBB-Konzern Gesetzen, Verordnungen und anderen Vorschriften. Dazu zählen insbesondere Normen zur Verhinderung von Korruption, Wirtschaftskriminalität und wettbewerbsrechtlichen Zuwiderhandlungen, aber bspw. auch Bestimmungen in den Bereichen Außenwirtschaft (z.B. Einhaltung von Sanktionen), Geldwäsche, Bilanzfälschung und auch Steuern (Stichwort „Steuerehrlichkeit“). Dabei handelt es sich um rechtliche Vorgaben auf europäischer und nationaler Ebene sowie konzerninterne Regelungen (z.B. Konzernrichtlinien, interne Anweisungen) und Vorschriften betreffend Corporate Governance.

Die Integrität sämtlicher Handlungen ist eine wesentliche Voraussetzung für nachhaltig erfolgreiches Wirtschaften. Aus diesem Grund haben sich der ÖBB-Konzern und seine Mitarbeiter:innen nur innerhalb dieses vorgegebenen und sich immer wieder verändernden Rahmens zu bewegen. Der ÖBB-Konzern wird selbst alles Notwendige tun, um seine Mitarbeiter:innen über die sie betreffenden Regelungen zu unterrichten und sie in ihrer Beachtung zu unterweisen.

In Erfüllung der Organisationsverantwortung der Geschäftsleitungsorgane wurde im ÖBB-Konzern eine Compliance Organisation etabliert, welche mit Fokus auf ihre Kernkompetenz auf die Einhaltung sämtlicher interner und externer Regelwerke (ausgenommen betriebliche und technische Regelwerke) hinwirkt.

## 2 | Korruption und ihre Prävention

### | a. Allgemeines

Korruption bezeichnet ein moralisch abzulehnendes, auf persönlichen Vorteil ausgerichtetes Verhalten zum Schaden von (natürlichen/ juristischen) Personen oder der Allgemeinheit. Kennzeichnend dafür ist der Missbrauch einer öffentlichen oder vergleichbaren wirtschaftlichen Funktion, durch den Gesetze oder andere Verhaltensnormen verletzt werden. Korruption schädigt unser Ansehen als Mitarbeiter:innen und das Ansehen des ÖBB-Konzerns sowie der Wirtschaft im Allgemeinen. Der ÖBB-Konzern toleriert deshalb keine Handlungsweisen, bei denen Geschäfte mit unlauteren Mitteln abgewickelt werden.

Eine wirkungsvolle Korruptionsprävention bedarf der Unterstützung durch jede:jeden einzelne:einzelnen Mitarbeiter:in. Alle Mitarbeiter:innen sind angehalten, durch ihre Handlungen ein klares „Nein“ zu korrupten Praktiken zu signalisieren. Dazu gehört nicht nur, durch eigenes aktives Handeln ein positives Beispiel für die Umwelt darzustellen, sondern auch auf fragwürdige Praktiken Dritter angemessen zu reagieren. Im Rahmen der Korruptionsprävention wurden verschiedene Maßnahmen im ÖBB-Konzern implementiert, die helfen sollen, geltende Regelungen leichter zu verstehen und in den täglichen Arbeitsalltag zu integrieren.

Der ÖBB-Konzern ist ständig um Verbesserung und Weiterentwicklung seiner Maßnahmen zur Korruptionsbekämpfung bemüht. Sie sind daher eingeladen, jederzeit Ihre Wünsche, Beschwerden und Verbesserungsvorschläge anzubringen. Als Ansprechpartner:in stehen Ihnen dafür Ihre:Ihr Vorgesetzte:r sowie die Antikorruptionsstelle, die in der ÖBB- Holding AG eingerichtet und unter **compliance@oebb.at** erreichbar ist, zur Verfügung. Der ÖBB-Konzern legt Wert auf ein Arbeitsklima, das durch gegenseitiges Vertrauen geprägt ist. Vertrauen erfordert verantwortungsvolles und ethisch korrektes Handeln jeder:jedes einzelnen Mitarbeiter:in. Halten Sie sich stets vor Augen, dass Sie für Ihr Handeln selbst verantwortlich sind. Kommen Sie in einer Situation nach kritischer Selbstbeurteilung zum Ergebnis, dass ein bestimmtes Verhalten nach dem vorliegenden Kodex zwar nicht ausdrücklich verboten, aber dennoch unangemessen, unangebracht oder sonst ethisch zweifelhaft erscheint, handeln Sie nach Ihrem besten Gewissen und den daraus folgenden strengeren Maßstäben. Bedenken Sie, dass der Nutzen, den die:der Einzelne durch korruptes Verhalten erzielt, zumeist nur von kurzfristiger Dauer ist und in keinem Verhältnis zu dem dauerhaften Vertrauensverlust im täglichen Umgang sowie all seinen Konsequenzen steht. Durch Korruption schaden Sie vor allem sich selbst.

### | b. Rechtlicher Rahmen

Die gesetzlichen Bestimmungen sind die Eckpfeiler unseres Handelns und unbedingt einzuhalten. Weiters orientiert sich der ÖBB-Konzern an internationalen Richtlinien bzw. Empfehlungen (z.B. Transparency International, UN Konvention gegen Korruption, OECD Leitsätzen für multinationale Unternehmen). Keinesfalls stellen die genannten Bestimmungen aber die einzige Grundlage unseres Verhaltens dar. Nicht alles, was gesetzlich (gerade noch) erlaubt ist, ist auch moralisch einwandfrei und wird vom ÖBB-Konzern toleriert. Machen Sie sich mit den geltenden gesetzlichen Regelungen und mit den dienstrechtlichen Vorschriften des ÖBB-Konzerns vertraut und prägen Sie sich diese gut ein.

Die fehlende Kenntnis der Gesetze und dienstrechtlichen Bestimmungen schützt Sie weder vor strafrechtlicher Verfolgung noch vor dienstrechtlichen Konsequenzen.

Bitte lesen Sie sich die jeweiligen Bestimmungen genau durch. Verweise zu den wichtigsten, einschlägigen Regelungen finden Sie auf der [Website des ÖBB-Konzerns](#) bzw. im [Intranet](#).

Die Antikorruptionsbestimmungen des Strafgesetzbuches (StGB) sind grundsätzlich dadurch gekennzeichnet, dass jeweils ein „Beamter“, „Amtsträger“ oder „Schiedsrichter“ involviert ist. Erfasst ist aktive und passive Korruption.

Die Mitarbeiter:innen des ÖBB-Konzerns fallen grundsätzlich unter den Amtsträgerbegriff. Beachten Sie daher, dass Sie sich strafbar machen, wenn Sie gegen die gesetzlichen Korruptionsbestimmungen verstoßen. Bitte beachten Sie weiter, dass Sie sich auch dann strafbar machen können, wenn Sie jemand anderen zur Begehung einer Straftat anstiften oder die:den unmittelbare:unmittelbaren Täter:in bei der Tatbegehung unterstützen.

### | c. Antikorruptionsstelle

Mit Beschluss des Vorstands der ÖBB-Holding AG wurde eine unabhängige Antikorruptionsstelle eingerichtet, die gemäß Konzernrichtlinie 15 organisatorisch beim Chief Compliance Officer (CCO) in der ÖBB-Holding AG angesiedelt ist. Zu den Aufgaben zählen unter anderem die Beratung (Rat und Hilfe) im Zusammenhang mit der Auslegung und praktischen Anwendung der in diesem Kapitel genannten Verhaltensregeln betreffend Korruption sowie die Durchführung von Schulungen für Mitarbeiter:innen zur Korruptionsbekämpfung, ggf. in Zusammenarbeit mit externen Partner:innen. Als weiterführende Bildungsmaßnahme für Mitarbeiter:innen wird ein E-Learning Programm Compliance zur Verfügung gestellt. Außerdem ist im ÖBB-Konzern ein Hinweisgeber:innensystem, das die Entgegennahme von Hinweisen über regelwidriges Verhalten (bspw. Verstöße gegen die Antikorruptionsregeln, ethisches Fehlverhalten bzw. vom Unternehmen nicht toleriertes Verhalten) sowie die Bearbeitung und Weiterverfolgung dieser Hinweise in strukturierter Form beinhaltet, eingerichtet. Über dieses Hinweisgeber:innensystem werden Hinweise über regelwidriges Verhalten von der Antikorruptionsstelle telefonisch, per Post, unter der E-Mail-Adresse [compliance@oebb.at](mailto:compliance@oebb.at) oder elektronisch (auch anonym) unter <https://www.bkms-system.com/oebb> entgegengenommen.

### | d. Vorteilszuwendungen

Vorteile können in verschiedenen Sachverhaltskonstellationen angeboten, versprochen oder gewährt bzw. gefordert, angenommen oder versprochen gelassen werden.

Soweit ein Amtsträger oder Schiedsrichter durch einen Vorteil zu einer pflichtwidrigen Vornahme oder Unterlassung eines Amtsgeschäfts bewegt werden soll, liegt Bestechung bzw. Bestechlichkeit vor. Beides ist jedenfalls untersagt.

Soweit ein Amtsträger oder Schiedsrichter durch einen Vorteil zu einer pflichtgemäßen Vornahme oder Unterlassung eines Amtsgeschäfts bewegt werden soll, liegt Vorteilszuwendung bzw. Vorteilsannahme vor. Die Forderung eines Vorteils ist jedenfalls untersagt.

Vorsicht: Der Vorteil muss dabei nicht tatsächlich zugewendet werden. Für die Strafbarkeit reicht es aus, dass er versprochen bzw. das Versprechen angenommen wird. Es ist unerheblich, ob das Amtsgeschäft erst getätigt werden muss oder bereits vorgenommen wurde.

Mit Amtsgeschäft ist dabei grundsätzlich jede berufliche Tätigkeit eines Amtsträgers (z.B. ÖBB-Mitarbeiter:innen) gemeint.

Soweit es um eine Vorteilszuwendung oder -annahme mit dem Vorsatz der Beeinflussung eines Amtsträgers oder Schiedsrichters geht, liegt Vorteilszuwendung oder -annahme zum Zweck der Beeinflussung vor. Die Forderung eines Vorteils ist jedenfalls untersagt.

Möglich sind jedoch auch Vorteilszuwendungen und -annahmen, die überhaupt nicht auf die Beeinflussung von Personen gerichtet sind.

Im täglichen Geschäftsverkehr kommt es immer wieder zum Austausch von Aufmerksamkeiten, die lediglich die Wertschätzung gegenüber der:dem Geschäftspartner:in zum Ausdruck bringen und keinen oder einen bloß geringfügigen Wert repräsentieren. Repräsentationsaufgaben sind häufig mit dem Ausspruch und der Annahme von Einladungen verbunden.

Grundsätzlich gilt: Sie dürfen anlässlich Ihrer Tätigkeit für den ÖBB-Konzern weder Vorteile von anderen Personen annehmen noch anderen Personen Vorteile zuwenden. Es soll Ihnen die Teilnahme am Geschäftsverkehr jedoch nicht verunmöglicht werden. Im Rahmen der anerkannten Gepflogenheiten des Geschäftsverkehrs ist Ihnen die Pflege sozialer Kontakte weiterhin erlaubt.

Vorteile, die aufgrund freundschaftlicher Beziehungen gewährt oder angenommen werden und ausschließlich der privaten Sphäre zuzurechnen sind, fallen nicht unter den vorliegenden Code of Conduct. Sofern der Vorteil in einer Einladung zu Veranstaltungen oder Essen liegt, darf dabei keinesfalls Geschäftliches besprochen werden. Ist die Trennung zwischen privater und geschäftlicher Sphäre unklar bzw. nicht eindeutig, ist jedenfalls der zuständige Compliance Officer vor Annahme oder Gewährung des Vorteils zu konsultieren. Freundschaftliche Beziehungen dürfen keinesfalls als Rechtfertigungsgrund für die Annahme und Gewährung von Vorteilen herangezogen werden, deren Begründung eigentlich in Geschäftsbeziehungen liegt, um die Bestimmungen des vorliegenden Code of Conduct zu umgehen.

## **Was müssen Sie im Umgang mit Vorteilszuwendungen beachten?**

### **Was ist unter einer Vorteilszuwendung zu verstehen?**

- „Vorteilszuwendungen“ im Sinne dieses Leitfadens werden im alltäglichen Sprachgebrauch häufig mit dem Begriff „Geschenke“ gleichgesetzt. Eine nähere Betrachtung zeigt jedoch, dass dieser Begriff zu eng gefasst ist und die Situationen, die vom vorliegenden Code of Conduct erfasst sind, nicht ausreichend abdeckt.
- Vorteilszuwendungen sind materielle und immaterielle Leistungen aller Art, auf die die:der Empfänger:in keinen rechtlichen Anspruch hat. Das umfasst nicht nur die „klassischen“ Geld- und Sachgeschenke aller Art, sondern alles, was der:dem Geschenkeempfänger:in nützlich sein und diese:diesen besser stellen könnte, und sei es nur, weil dadurch ihr:sein gesellschaftliches Ansehen gesteigert wird. Vorteilszuwendungen sind insbesondere auch Einladungen aller Art (in Restaurants und zu Veranstaltungen aller Art), die Gewährung von Rabatten, Gutscheinen, Spenden, aber auch eine schnellere bzw. bevorzugte Behandlung bestimmter Angelegenheiten (behördliche Anträge usw.).
- Auf den Wert der Vorteilszuwendung kommt es nicht an. Der vorliegende Code of Conduct umfasst alle Vorteilszuwendungen, möge deren Wert auch noch so gering sein oder sich nicht in Geld bemessen lassen.
- Die rechtliche Gestaltung der Vorteilszuwendung ist irrelevant. Auch Leistungen, die unter dem Begriff „Spenden“ oder als Gegenleistung für tatsächlich gar nicht erbrachte (Schein)Leistungen ausgetauscht werden, sind „Vorteilszuwendungen“ im Sinne des vorliegenden Code of Conduct. Die Entscheidung über die Vergabe von Spenden und Sponsorings obliegt ausschließlich der Unternehmensleitung und ÖBB-Mitarbeiter:innen, die damit ausdrücklich betraut wurden.
- Unter „Zuwendung“ eines Vorteils ist nicht nur die tatsächliche Gewährung, sondern bereits das Anbieten oder Versprechen eines Vorteils zu verstehen.
- Unter „Annahme“ eines Vorteils ist nicht nur die tatsächliche Annahme, sondern auch das Fordern oder Versprechen lassen eines Vorteils zu verstehen.

### **Wer ist Vorteilsempfänger:in im Sinne des vorliegenden Code of Conduct?**

- ÖBB-Mitarbeiter:in: Sämtliche Geschäftsleitungsorgane, Führungskräfte und Mitarbeiter:innen der ÖBB-Holding AG sowie alle Geschäftsleitungsorgane, Führungskräfte und Mitarbeiter:innen jener Konzerngesellschaften, die sich zum Code of Conduct bekennen (kurz: ÖBB-Mitarbeiter:innen).
- Geschäftspartner:innen des ÖBB-Konzerns: Sämtliche natürliche Personen, öffentliche Einrichtungen, Gesellschaften, Vereine udgl., mit denen ÖBB-Mitarbeiter:innen anlässlich ihrer Tätigkeit für eine Konzerngesellschaft in Kontakt geraten.
- Es ist gleichgültig, ob ein Vorteil direkt diesen Personen selbst oder einem Dritten (wie bspw. einem Verein oder einer Person, die:der einer:m ÖBB-Mitarbeiter:in nahesteht) zugutekommt: Die Grundsätze des vorliegenden Code of Conduct sind sowohl bei der Zuwendung von Vorteilen an eine:einen ÖBB-Mitarbeiter:in oder Geschäftspartner:in selbst als auch bei Vorteilszuwendungen an dritte Personen, wie bspw. an deren „Angehörige“ zu beachten. Selbst völlig „fremde“ bzw. nicht nahestehende Dritte können Vorteilsempfänger:innen im Sinne des Code of Conduct sein.

## **Gelten für alle Personen dieselben Regeln?**

- Die gesetzlichen Regelungen sind u.a. für Beamte, Amtsträger und Schiedsrichter sowie für den Umgang mit solchen Personen strenger ausgestaltet als jene für den privaten Geschäftsverkehr.
- Schiedsrichter sind Entscheidungsträger eines Schiedsgerichtes im Sinne der §§ 577 ff ZPO.
- Amtsträger sind vor allem nachstehende Personen (vereinfachte Darstellung):
  - Personen, die im organisatorischen Gefüge einer Gebietskörperschaft bzw. einer anderen Person des öffentlichen Rechts (ausgenommen einer Kirche oder Religionsgemeinschaft), eines anderen Staates oder einer internationalen Organisation tätig sind,
  - Personen, die sonst hoheitliche Aufgaben wahrnehmen (z.B. § 57a KFG – Begutachtung durch private Werkstätten) sowie
  - Personen, die als Organe oder Bedienstete eines Unternehmens tätig sind, an dem eine oder mehrere inländische oder ausländische Gebietskörperschaften unmittelbar oder mittelbar mit mindestens 50 vH des Stamm-, Grund- oder Eigenkapitals beteiligt sind, das eine solche Gebietskörperschaft allein oder gemeinsam mit anderen solchen Gebietskörperschaften betreibt oder durch finanzielle oder sonstige wirtschaftliche oder organisatorische Maßnahmen tatsächlich beherrscht, jedenfalls aber jedes Unternehmens, dessen Gebarung der Überprüfung durch den Rechnungshof, dem Rechnungshof gleichartige Einrichtungen der Länder oder einer vergleichbaren internationalen oder ausländischen Kontrolleinrichtung unterliegt.
- ÖBB-Mitarbeiter:innen sind daher gemäß dem letzten Punkt als Amtsträger zu qualifizieren.

## **Unter welchen Voraussetzungen dürfen Sie anlässlich Ihrer Tätigkeit für den ÖBB-Konzern Vorteilszuwendungen annehmen?**

- Sie dürfen keine Vorteile fordern.
- Sie dürfen Vorteile nur annehmen oder sich versprechen lassen, sofern sich diese in einem sozialüblichen, angemessenen Rahmen halten.
- Für Vorteile, die keine Einladungen sind, gilt: Sie dürfen Vorteilszuwendungen grundsätzlich nur annehmen, wenn es sich um keine ungebührlichen Vorteile handelt. Es kann davon ausgegangen werden, dass kein ungebührlicher Vorteil vorliegt, wenn
  - es sich um eine alltägliche Aufmerksamkeit mit bloß geringfügigem Wert handelt, die nicht in einer Geldzahlung besteht, („KKK“) und
  - es sich dabei lediglich um einen allgemein üblichen Ausdruck der allgemeinen Wertschätzung und Höflichkeit handelt und
  - bei kritischer objektiver Betrachtung nicht der Eindruck entsteht, dass die:der Vorteilsgeber:in dafür ein bestimmtes Verhalten oder gar eine Gegenleistung von Ihnen erwartet und
  - Sie von der:dem Vorteilsgeber:in nicht regelmäßig in kürzeren Abständen Vorteilszuwendungen erhalten.
- Folgende Frage bietet Ihnen eine Orientierungshilfe für die Angemessenheit des Wertes des Vorteils: Würde auch jede beliebige andere Person diesen Vorteil als „Werbegeschenk“ bekommen, selbst wenn die:der Geschenkgeber:in kein Interesse daran hätte, die:der Empfänger:in des Vorteils wohlgesonnen zu stimmen? Lautet die Antwort auf diese Frage bei kritischer Betrachtung „nein“, müssen Sie den Vorteil ablehnen.
- Übliche Gastgeschenke, die ausschließlich den Gesellschaften zugewendet werden und deren Nichtannahme den Gepflogenheiten der Gastfreundschaft und Höflichkeit widerspricht, dürfen durch Geschäftsleitungsorgane angenommen werden.
- ÖBB-Mitarbeiter:innen dürfen für sich selbst oder konkrete andere Personen kein Bargeld annehmen. Trinkgelder an einen größeren Mitarbeiter:innenkreis sind in einem angemessenen, kleinen Rahmen zulässig, sofern diese nicht regelmäßig in kürzeren Abständen gewährt werden (Kaffeekassa).
- Sie dürfen Einladungen zu Geschäftsessen, Firmenveranstaltungen (Weihnachtsfeiern, Vorträgen etc.) oder sonstigen Veranstaltungen der:des Geschäftspartner:in annehmen, wenn sich diese in einem sozialüblichen, angemessenen Rahmen halten und an der Teilnahme ein sachlich gerechtfertigtes

Interesse besteht. Zur Beurteilung der Sozialüblichkeit und Angemessenheit sind insbesondere der Anlass und die Häufigkeit von Einladungen sowie Ihre Position im Unternehmen zu berücksichtigen. Ein sachlich gerechtfertigtes Interesse liegt vor, wenn das Interesse an der Teilnahme in den grundsätzlichen Aufgaben des Unternehmens begründet ist. Darunter wird u.a. die Wahrnehmung von Repräsentationsverpflichtungen verstanden. Die Annahme von Einladungen für nahestehende dritte Personen (Ehepartner:in, Lebensgefährt:in etc.) muss ausnahmslos vorab mit dem zuständigen Compliance Officer abgestimmt werden.

- Sie dürfen grundsätzlich Firmenrabatte in Anspruch nehmen, die Teil eines unternehmensweiten Rabattprogrammes sind und auch sämtlichen anderen Mitarbeiter:innen des ÖBB-Konzerns bzw. Ihrer Konzerngesellschaft in dieser Form gewährt werden.
- ACHTUNG: Die unter diesem Punkt festgelegten Vorgaben gelten nicht nur im Umgang mitkonzernexternen, sondern auch mit konzerninternen Geschäftspartner:innen.
- Sofern Sie den Eindruck gewinnen, dass eine:ein Geschäftspartner:in Sie durch die Zuwendung von Vorteilen günstig stimmen möchte, wird um ehestmögliche Kontaktaufnahme mit dem Chief Compliance Officer der ÖBB-Holding AG ersucht.

**Welche Vorteilszuwendungen, die Ihnen anlässlich Ihrer Tätigkeit für den ÖBB-Konzernangeboten werden, müssen Sie jedenfalls ablehnen?**

- Vorteile, die über eine alltägliche Aufmerksamkeit hinausgehen und einen mehr als geringfügigen Wert verkörpern oder – selbst bei geringfügigem Wert - sonst unangemessen oder unangebracht wirken.
- Vorteile, die bei kritischer objektiver Betrachtung den Eindruck erwecken, dass man Sie dadurch zu einem bestimmten Verhalten motivieren möchte.
- Vorteile, die Ihnen zugewendet werden, „weil man in Zukunft etwas von Ihnen brauchen könnte“.
- Vorteile von Personen, die Ihnen bereits in der Vergangenheit regelmäßig in kürzeren Abständen – wenn auch geringfügige – Vorteile zugewendet haben.

**Wann dürfen Sie im Rahmen Ihrer Tätigkeit für den ÖBB-Konzern anderen Personen Vorteile zuwenden?**

- Sie dürfen keine geforderten Vorteile zuwenden.
- Sie dürfen Vorteile nur anbieten, versprechen oder gewähren, sofern sich diese in einem sozialüblichen, angemessenen Rahmen halten.
- Für Vorteile, die keine Einladungen sind, gilt: Sie dürfen anderen Personen grundsätzlich nur Vorteile anbieten, versprechen und gewähren, wenn es sich um keine ungebührlichen Vorteile handelt. Es kann davon ausgegangen werden, dass kein ungebührlicher Vorteil vorliegt, wenn sämtliche der nachstehenden Voraussetzungen erfüllt sind und wenn Sie sämtliche der nachstehenden Fragen mit „ja“ beantworten können:
  - Beim Vorteil handelt es sich um eine alltägliche Aufmerksamkeit von geringfügigem Wert („KKK“).
  - Der Vorteil besteht nicht in einer Geldzahlung, unabhängig von deren Höhe.
  - Sie geben den Vorteil aus freien Stücken aus Höflichkeit und nicht, weil es von der:dem Geschenknehmer:in (wenn auch nur unterschwellig) gefordert wurde oder weil Sie damit ein bestimmtes Verhalten erreichen wollen.
  - Bei kritischer objektiver Betrachtung entsteht nicht der Eindruck, dass Sie die:den Empfänger:in durch die Vorteilszuwendung zu einem bestimmten Verhalten bewegen wollen.
  - Vorteilszuwendungen an Personen erfolgen nicht regelmäßig in kürzeren Abständen, auch wenn es sich lediglich um geringfügige Vorteile handelt.

Können Sie auch nur einen der oben angeführten Punkte nicht ohne jeden Zweifel mit „ja“ beantworten,

dürfen Sie den beabsichtigten Vorteil nicht einmal anbieten und schon gar nicht tatsächlich gewähren.

- Übliche Gastgeschenke an Geschäftspartner:innen, die den Gepflogenheiten der Gastfreundschaft und Höflichkeit entsprechen, dürfen durch Geschäftsleitungsorgane gewährt werden.
- Sie dürfen Einladungen zu Geschäftsessen, Firmenveranstaltungen (Weihnachtsfeiern, Vorträgen etc.) oder sonstigen Veranstaltungen aussprechen, wenn sich diese in einem sozialüblichen, angemessenen Rahmen halten und an der Einladung ein sachlich gerechtfertigtes Interesse besteht. Zur Beurteilung der Sozialüblichkeit und Angemessenheit sind insbesondere der Anlass und die Häufigkeit von Einladungen sowie die Position der:des Geschäftspartner:in zu berücksichtigen. Ein sachlich gerechtfertigtes Interesse liegt vor, wenn das Interesse an der Aussprache der Einladung in den grundsätzlichen Aufgaben des Unternehmens begründet ist. Eine Einladung einer der:dem Geschäftspartner:in nahestehenden dritten Person (Ehepartner:in, Lebensgefährte:in etc.) muss ausnahmslos vorab mit dem zuständigen Compliance Officer abgestimmt werden.
- Geschäftsübliche Firmenrabattierungsmaßnahmen sind zulässig. Im Zweifelsfall sind diese im Vorhinein mit dem zuständigen Compliance Officer abzustimmen.
- ACHTUNG: Die unter diesem Punkt festgelegten Vorgaben gelten nicht nur im Umgang mit konzernexternen, sondern auch mit konzerninternen Geschäftspartner:innen.

### **Was müssen Sie sonst noch im Umgang mit Vorteilszuwendungen beachten?**

- Sorgen Sie für größtmögliche Transparenz: Halten Sie im Zweifelsfall mit Ihrer:Ihrem Vorgesetzten Rücksprache, bevor Sie im Rahmen Ihrer Tätigkeit für den ÖBB-Konzern jemandem einen Vorteil anbieten oder einen Vorteil annehmen. Zeichnen Sie auf,
  - wann Sie welchen Personen welche Vorteile zuwenden und
  - wann Sie von anderen Personen welche Vorteile erhalten.

Bewahren Sie diese Aufzeichnungen auf.

- Haben Sie Zweifel, ob Sie einen Vorteil zuwenden oder annehmen dürfen, besprechen Sie die Angelegenheit mit Ihrer:Ihrem Vorgesetzten und weisen sie:ihn ausdrücklich auf Ihre Bedenken hin. Ihre:Ihr Vorgesetzte:r hat die notwendigen Informationen einzuholen und dann mit Ihnen eine Entscheidung zu treffen, die zu dokumentieren und aufzubewahren ist.
- Haben Sie auch nur den geringsten Zweifel an der Zulässigkeit oder Angemessenheit eines Vorteils, lehnen Sie ihn ab. Dies gilt auch dann, wenn Ihre:Ihr Vorgesetzte:r keine Bedenken hat. Für Ihr Verhalten sind letztlich Sie selbst verantwortlich.

### **Zu welchen Konsequenzen kann eine Nichtbefolgung führen?**

Verstöße gegen Verhaltensregelungen betreffend Vorteilszuwendungen gemäß Punkt 2 des vorliegenden Code of Conduct können für Sie zu den unter Punkt 12 dargestellten Konsequenzen führen.

Fallbeispiele zur Orientierung finden Sie in den folgenden Leitfäden:

[Leitfaden zu Geschenken, Einladungen, Veranstaltungen](#)  
[Leitfaden zu Einladungen an Amtsträger zu Fachveranstaltungen](#)



### 3 | Interessenkonflikte

Sie sind verpflichtet, etwaige Befangenheitssituationen von sich aus zu erkennen und diesen aktiv vorzubeugen und entgegenzuwirken. Je höher Ihre dienstliche Funktion, umso kritischere Beurteilungsmaßstäbe müssen Sie anlegen. Das Entstehen von Interessenkonflikten kann nie gänzlich verhindert werden und liegt nicht immer in Ihrem Einflussbereich. Ein Interessenkonflikt wird Ihnen vor allem dann zum Vorwurf gemacht werden, wenn Sie diesen sehenden Auges herbeiführen oder nicht rechtzeitig offen legen.

Sobald Ihnen zur Kenntnis gelangt, dass ein Interessenkonflikt auftreten könnte, sind Sie verpflichtet, unverzüglich und nachweislich Ihre:Ihren Vorgesetzte:n zu verständigen. Diese:dieser hat über die weiteren Schritte zu entscheiden, welche etwa darin bestehen könnten, bestimmte Aufgaben einem anderen ÖBB-Mitarbeiter:innen zuzuteilen.

Fallbeispiele zur Orientierung finden Sie im [Leitfaden Nebenbeschäftigungen](#).

### 4 | Nebenbeschäftigungen und Unternehmensbeteiligungen

Nebenbeschäftigung ist jede Beschäftigung außerhalb Ihrer dienstlichen Tätigkeit für den ÖBB-Konzern. Es ist gleichgültig, ob diese Beschäftigung dauerhaft oder bloß fallweise ausgeübt wird.

Eine Nebenbeschäftigung zu Ihrer dienstlichen Tätigkeit für den ÖBB-Konzern soll die Ausnahme, aber auf keinen Fall die Regel bilden. Eine Nebenbeschäftigung darf nur ausgeübt werden, wenn sie die Erfüllung der dienstlichen Pflichten nicht behindert oder sonstige wesentliche Interessen des Unternehmens nicht gefährdet.

Jede erwerbsmäßige Nebenbeschäftigung ist Ihrer:Ihrem Vorgesetzten schriftlich zu melden. Erwerbsmäßig ist eine Nebenbeschäftigung, wenn sie die Schaffung von nennenswerten Einkünften bezweckt.

Auch die Übernahme von Organfunktionen in Gesellschaften und sonstigen (quasi-) juristischen Personen (wie z.B. Geschäftsführer-, Vorstands-, Aufsichtsratsmandate) bedarf, selbst wenn diese unentgeltlich ausgeübt werden, der vorherigen schriftlichen Meldung an Ihre:Ihren Vorgesetzte:n. Ihre:Ihr Vorgesetzte:r kann die Aufnahme einer Nebenbeschäftigung bzw. die Übernahme von Organfunktionen im Einzelfall untersagen.

Die Ausübung von Nebenbeschäftigungen und die Übernahme von Organfunktionen sind jedenfalls unzulässig,

- wenn Sie dadurch in einen Interessenkonflikt geraten oder wenn sonst Unternehmensinteressen des ÖBB-Konzerns beeinträchtigt werden könnten (z.B. Tätigkeiten für Konkurrenzunternehmen),
- wenn Sie am Arbeitsplatz oder während Ihrer Arbeitszeit für den ÖBB-Konzern stattfinden oder zwar außerhalb der Arbeitszeit stattfinden, Ihre Leistungsfähigkeit aber so stark beeinträchtigen, dass dadurch Ihre Arbeitsleistung für den ÖBB-Konzern negativ beeinflusst wird,
- wenn die Nebenbeschäftigung mit Sachmitteln des ÖBB-Konzerns durchgeführt wird oder
- überhaupt immer dann, wenn durch die Nebenbeschäftigung die Erfüllung Ihrer beruflichen Aufgaben für den ÖBB-Konzern beeinträchtigt wird.

Werden derartige Unzulässigkeitsgründe erst nach Aufnahme Ihrer Nebenbeschäftigung bzw. Übernahme Ihrer Organfunktion schlagend, sind Sie verpflichtet, dies unverzüglich Ihrer:Ihrem Vorgesetzten zu melden. Diese:dieser entscheidet über die weitere Vorgangsweise und ist auch berechtigt, Ihnen die weitere Ausübung Ihrer Nebenbeschäftigung bzw. Ihrer Organfunktion zu untersagen.

Das Ausüben einer unzulässigen Nebenbeschäftigung kann eine Dienstpflichtverletzung darstellen und arbeitsrechtliche Konsequenzen und Schadenersatzpflichten gegenüber Ihrer Arbeitgeberin nach sich ziehen.

Nicht erwerbsmäßige Freizeitbeschäftigungen wie die Ausübung von Sportarten, aber auch ein ehrenamtliches Engagement in Vereinen unterliegen diesen Beschränkungen grundsätzlich nicht. Beachten Sie jedoch, dass Sie sich durch derartige Tätigkeiten nicht in Interessenkonflikte bringen oder dem Ansehen des ÖBB-Konzerns schaden dürfen.

Sie müssen Ihrer:Ihrem Vorgesetzten außerdem den Erwerb von Beteiligungen an Unternehmen unverzüglich schriftlich mitteilen. Der Erwerb von Unternehmensbeteiligungen ist unzulässig, wenn diese an einem Konkurrenzunternehmen des ÖBB-Konzerns erfolgen sollen oder sonst einen Interessenkonflikt nach sich ziehen könnten.

Ausgenommen von dieser Meldepflicht ist nur der Erwerb von Anteilen, die bloß eine Wertanlage darstellen, nicht über geringfügigen Streubesitz hinausgehen, Ihnen keine Möglichkeit eröffnen, auf die Leitung des jeweiligen Unternehmens maßgeblichen Einfluss zu nehmen und nicht geeignet sind, Interessenkonflikte zu begründen.

Fallbeispiele zur Orientierung finden Sie im [Leitfaden Nebenbeschäftigungen](#).

## 5 | Umgang mit Vermögenswerten

ÖBB-Mitarbeiter:innen haben mit dem Eigentum des ÖBB-Konzerns ordnungsgemäß und schonend umzugehen sowie einen effizienten Gebrauch sicherzustellen. Darüber hinaus sind Sie verpflichtet, das Eigentum des ÖBB-Konzerns gegen Verlust, Beschädigung, Missbrauch, Diebstahl, Unterschlagung oder Zerstörung zu schützen. Jede Situation und jeder Vorfall, die/der zu einem solchen Ergebnis führen könnte, ist unverzüglich Ihrer Führungskraft zu melden.

Sachmittel des ÖBB-Konzerns (z.B.: Computer, Telefonanlagen, Kopierer, Büromaterial, Dienstwagen, Diensthandys) sind entsprechend den dafür erlassenen konzerninternen Regelungen bzw. den zwischen Ihnen und dem ÖBB-Konzern schriftlich getroffenen Vereinbarungen zu verwenden.

## 6 | Datenschutz und Datensicherheit

Im ÖBB-Konzern wurde auf Basis der Konzernrichtlinie Datenschutz eine eigene Datenschutzorganisation implementiert, die für sämtliche datenschutzrechtlichen Belange operativ zuständig ist. Darüber hinaus wurden Dokumente konzipiert, die nicht nur den Umgang mit personenbezogenen Daten im ÖBB-Konzern detailliert darlegen, sondern auch Handlungsrichtlinien und praktische Beispiele für ÖBB-Mitarbeiter:innen enthalten.

Diese Dokumente stehen Ihnen im Intranet zur Verfügung. Informieren Sie sich umfassend über Ihre Rechte und Pflichten betreffend Datenschutz und wenden Sie sich bei Fragen an Ihre/Ihren zuständige:n Datenschutzbeauftragte:n.

## 7 | Lobbying

Lobbying zielt durch den Einsatz geeigneter Personen darauf ab, Entscheidungsprozesse in der Gesetzgebung und Vollziehung im Sinne von spezifischen Interessen Einzelner auf legale Weise zu beeinflussen. Eine Lobbying-Tätigkeit besteht im Informieren, im Argumentieren und im Werben für die Auftragsposition, nicht aber darin, eine:inen Funktionsträger:in durch Verlockungen oder Drohungen zu bewegen, eine bestimmte Entscheidung zu fällen. Transparentes und professionelles Lobbying unterstützt daher gut informierte Entscheidungen durch die Zuführung von Fachwissen an die Entscheidungsträger:innen.

Das Lobbying- und Interessenvertretungs-Transparenz-Gesetz regelt in § 7, dass Unternehmen, die Unternehmenslobbyist:innen beschäftigen, ihren Lobbying-Tätigkeiten einen Verhaltenskodex zugrunde zu legen haben. Auch die ÖBB-Konzerngesellschaften bedienen sich zur bestmöglichen Positionierung ihrer Interessen Unternehmenslobbyist:innen. Diese haben sich an dem im ÖBB-Konzern gemäß den gesetzlichen Vorschriften implementierten Verhaltenskodex zu orientieren, der im Intranet zur Verfügung steht.

Bei Fragen im Zusammenhang mit Lobbying wenden Sie sich an die für Corporate Affairs zuständige Abteilung Ihrer Konzerngesellschaft.

## 8 | Wettbewerb

Soweit Konzerngesellschaften am Markt in Konkurrenz zu Mitbewerber:innen treten, bekennen sie sich zu den Grundsätzen des fairen Wettbewerbs und Geschäftsverhaltens und überzeugen durch die Qualität und kontinuierliche Verbesserung ihrer Leistung. Unlautere Geschäftspraktiken wie kreditschädigende Äußerungen, Auskundschaften von Geschäftsgeheimnissen oder Absprachen mit anderen Mitbewerber:innen sind unzulässig und werden vom ÖBB-Konzern abgelehnt.

Gesetzliche Beschränkungen, wie sie sich insbesondere aus kartellrechtlichen Bestimmungen ergeben, sind unbedingt einzuhalten. Informieren Sie sich rechtzeitig und vollständig über die gesetzlichen Rahmenbedingungen, die Sie in Ihrem Geschäftsbereich zu beachten haben.

## 9 | Partnerschaft mit Lieferant:innen

Der ÖBB-Konzern sieht seine Lieferant:innen nicht bloß als punktuelle Geschäftspartner:innen, sondern strebt mit ihnen eine faire und vertrauensvolle Partnerschaft an, in welcher Leistungen, Gegenleistungen, Chancen und Risiken in einem ausgewogenen Verhältnis stehen.

Der ÖBB-Konzern erwartet von seinen Partner:innen die Einhaltung der Grundsätze ethischen und nachhaltigen Wirtschaftens. Ein Verhaltenskodex für Lieferant:innen, der auf der [Website des ÖBB-Konzerns](#) verfügbar ist, verdeutlicht bzw. erklärt die diesbezüglichen Anforderungen des ÖBB-Konzerns.

Der ÖBB-Konzern lehnt eine Zusammenarbeit mit Unternehmen, die bestehende Gesetze verletzen oder sich jenen Grundsätzen, die im vorliegenden Code of Conduct dargestellt sind, nicht verpflichtet fühlen, strikt ab.

Sind Sie mit dem Abschluss von Verträgen befasst, berücksichtigen Sie diese Zielsetzung bei Ihrer Tätigkeit. Sollte Ihnen zur Kenntnis gelangen, dass eine:ein Partner:in gegen bestehende Gesetze oder sonst gegen die Grundsätze ethischen Wirtschaftens verstößt bzw. sollte für Sie ein erhöhtes Risiko eines solchen Vorstoßes erkennbar sein, melden Sie dies unbedingt unverzüglich Ihrer:Ihrem Vorgesetzten und stimmen Sie Ihre weitere Vorgangsweise mit der zuständigen Rechtsabteilung und dem zuständigen Compliance Officer des ÖBB-Konzerns ab.

## 10 | Umweltschutz

Der ÖBB-Konzern sieht sich als größter Anbieter klimafreundlicher Mobilität in Österreich.

Er ist sich seiner Vorbildfunktion und Verantwortung innerhalb der Gesamtgesellschaft bewusst und fühlt sich den Grundsätzen nachhaltigen und ressourcenschonenden Wirtschaftens verpflichtet.

Dem ÖBB-Konzern sind Maßnahmen zur Verbesserung des Umweltschutzes im täglichen Arbeitsleben ein großes Anliegen. Sie sind daher als ÖBB-Mitarbeiter:in angehalten, Ihren Beitrag zu Klimaschutz und nachhaltigem Wirtschaften zu leisten. Informieren Sie sich über die Klimaschutzprogramme und interne Vorgaben betreffend den schonenden Umgang mit Ressourcen.

## 11 | Politische Aktivitäten

Die Durchführung parteipolitischer Betätigung in Räumlichkeiten, mit Mitteln oder im Namen des ÖBB-Konzerns ist untersagt. Der notwendige Austausch mit offiziellen Vertreter:innen des Bundes, der Länder und der Gemeinden durch seitens des ÖBB-Konzerns dazu autorisierte Personen ist davon nicht betroffen.

Davon unberührt sind Aktivitäten der wahlwerbenden Gruppen bei Betriebsratswahlen gemäß Arbeitsverfassungsgesetz und Wahlen der gesetzlichen Interessenvertretung.

## 12 | Verantwortung / Konsequenzen

Verstöße gegen den vorliegenden Verhaltenskodex können eine Dienstpflichtverletzung darstellen, sind mit einem Reputationsrisiko für den ÖBB-Konzern und seine Mitarbeiter:innen verbunden und können damit auch zu rechtlichen und wirtschaftlichen Nachteilen für diese führen. Aus diesem Grund werden Verstöße grundsätzlich nicht toleriert und im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten angemessen sanktioniert.

Verstöße können für Sie sowohl strafrechtliche als auch arbeits- und zivilrechtliche Folgen haben. Neben einer vom Strafgericht verhängten Geld- oder Haftstrafe könnte Ihre Arbeitgeberin allenfalls auch disziplinare und dienstrechtliche Maßnahmen ergreifen.

Die Betriebsvereinbarung Nr. 14 – „Disziplinarordnung 2019“ sieht entsprechende Maßnahmen für den Fall der Verletzung von Dienstpflichten vor. Dabei kann es sich - abhängig von der Schwere der Dienstpflichtverletzung - um eine Belehrung, Ermahnung, Verwarnung oder Verhängung von Disziplinarstrafen (Geldbußen bis zur Höhe von drei Monatsentgelten und sogar die Entlassung) handeln.

Mitarbeiter:innen ohne Kündigungsschutz können wegen Dienstpflichtverletzungen gekündigt oder entlassen werden.

Darüber hinaus könnten sowohl Ihre Arbeitgeberin als auch dritte Personen zivilrechtliche Schadenersatzansprüche gegen Sie erheben.

Sollten Sie sich zu einem Fehlverhalten verleiten haben lassen, sind Versuche, Ihre Verfehlungen zu verdecken, jedenfalls nicht empfehlenswert. Einerseits kann dies einen bereits verursachten Schaden noch wesentlich vergrößern; andererseits gibt es in bestimmten Fällen die Möglichkeit, dass die Strafverfolgungsbehörden im Rahmen der sogenannten „Kronzeugenregelung“ – vereinfacht ausgedrückt – wegen Zusammenarbeit mit der Staatsanwaltschaft von einer Strafverfolgung Abstand nehmen.

Mögliche Konsequenzen werden zumeist weniger streng ausfallen, wenn Sie Ihre Verfehlungen aus eigenem Antrieb offenlegen, als wenn Ihr Verhalten durch Zufall oder von dritter Seite aufgedeckt wird.