

Verfahren
Vermächtnis
hatred Erbhab
schleicher m.
le·gal l'i:gal
rechtlich:
Rücklagen
rechtsgült
rechtlich:

Code of Conduct

[Compliance - ÖBB-Personenverkehr AG \(oebb.at\)](https://www.oebb.at)
Stand Juli 2022

Geltungsbereich

Der vorliegende Code of Conduct, verfügbar unter [Compliance - ÖBB-Personenverkehr AG \(oebb.at\)](https://konzern.oebb.at/de/dam/jcr:8ab3fa09-25b2-4670-87e4-0ecd89e775e/Code_of_Conduct_D_2020_ohneVerweise_V05.pdf), ist maßgebend für alle Mitarbeiter:innen von Auslandsgesellschaften der ÖBB-Personenverkehr AG¹. Für die Mitarbeiter:innen von Konzerngesellschaften mit Sitz in Österreich sowie österreichische Staatsbürger:innen gilt der hier veröffentlichte Code of Conduct: https://konzern.oebb.at/de/dam/jcr:8ab3fa09-25b2-4670-87e4-0ecd89e775e/Code_of_Conduct_D_2020_ohneVerweise_V05.pdf

Der vorliegende Code of Conduct beschreibt die ethischen Grundsätze und allgemeinen Prinzipien, an denen der ÖBB-Konzern sein wirtschaftliches Handeln ausrichtet und die wesentliche Elemente seiner Unternehmenskultur darstellen. Der Code of Conduct basiert auf jenem der ÖBB-Holding AG und ist verpflichtendes Leitbild für das Verhalten von sämtlichen Geschäftsleitungsorganen, Führungskräften und Mitarbeiter:innen der Auslandsgesellschaften der ÖBB-Personenverkehr AG.

Der Code of Conduct legt Mindeststandards fest, die von Ihnen keinesfalls unterschritten werden dürfen – unabhängig von nationaler Gesetzgebung. Setzen lokale Vorschriften höhere Maßstäbe an, sind diese anzuwenden. Im Falle von lokal erforderlichen Anpassungen ist jedenfalls das Compliance Office frühzeitig und vorab einzubeziehen.

Es ist nicht das Ziel des vorliegenden Code of Conduct, jede mögliche Konstellation abschließend zu erfassen, auf die Sie treffen können. 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. Damit tragen Sie zur bestmöglichen Erreichung der Unternehmensziele des ÖBB-Konzerns bei.

¹ Der Teilkonzern ÖBB-Personenverkehr umfasst die ÖBB-Personenverkehr AG und jene Gesellschaften, an denen die ÖBB-Personenverkehr AG mindestens fünfzig Prozent der Anteilsrechte der im Alleineigentum des ÖBB-Konzerns stehenden Gesellschaften oder mehr als fünfzig Prozent der Anteilsrechte bei allen übrigen Gesellschaften mittelbar oder unmittelbar hält. Zum Zweck der Vereinfachung wird im Code of Conduct stellvertretend für den Teilkonzern ÖBB-Personenverkehr der ÖBB-Konzern als Adressat bezeichnet.

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.

Vor diesem Hintergrund legt der Code of Conduct Regeln in Bezug auf die nachfolgenden Themenfelder fest:

- Korruption
- Interessenkonflikte
- Nebentätigkeiten und Unternehmensbeteiligungen
- Umgang mit Vermögenswerten
- Datenschutz und Datensicherheit
- Lobbying
- Wettbewerb
- Partnerschaft mit Lieferant:innen
- Umweltschutz
- Politische Aktivitäten

Dabei wird der ÖBB-Konzern selbst alles Notwendige tun, um Sie über die Sie betreffenden Regelungen zu unterrichten und Sie in ihrer Beachtung zu unterweisen. Vor diesem Hintergrund wurde im ÖBB-Konzern unter anderem eine Compliance Organisation etabliert, welche mit Fokus auf ihre Kernkompetenz auf die Einhaltung sämtlicher interner und externer Regelwerke (ausgenommen betriebliche und technische Regelwerke) hinwirkt. Bei Fragen rund um den Code of Conduct und Compliance im Allgemeinen wenden Sie sich daher bitte an den [Compliance Officer der ÖBB-Personenverkehr AG](#).

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 des ÖBB-Konzerns telefonisch, per Post, unter der E-Mail-Adresse compliance@oebb.at oder elektronisch (auch anonym) unter <https://www.bkms-system.com/oebb> entgegengenommen.

2 | Korruption und ihre Prävention

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. Vor diesem Hintergrund finden Sie nachfolgend die Erwartungen des ÖBB-Konzerns an Sie für den Umgang mit den im Code of Conduct geregelten Themenfeldern. Machen Sie sich mit den geltenden gesetzlichen Regelungen und mit den Vorschriften des ÖBB-Konzerns vertraut und prägen Sie sich diese gut ein.

Zulässiger Rahmen von Vorteilszuwendungen/-annahmen

Vorteilszuwendungen im Sinne des Code of Conduct 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 Ihnen nützlich sein und Sie besserstellen könnte – und sei es nur, weil dadurch Ihr gesellschaftliches Ansehen gesteigert wird.

Vorteilszuwendungen sind insbesondere auch Einladungen aller Art (in Restaurants und zu Veranstaltungen aller Art), die Gewährung von Rabatten, Gutschriften, Spenden, aber auch eine schnellere bzw. bevorzugte Behandlung bestimmter Angelegenheiten (z. B. behördliche Anträge).

Solche Vorteile können Ihnen in verschiedenen Sachverhaltskonstellationen angeboten, versprochen oder gewährt bzw. von Ihnen gefordert oder angenommen werden, oder Sie sich solche versprechen lassen. So sind zum Beispiel Meetings oder Repräsentationsaufgaben häufig mit dem Aussprechen oder der Annahme von Einladungen z. B. zu einem Essen verbunden. Solche und ähnliche anerkannte Geschäftsgepflogenheiten sind nicht zwingend unzulässig, unterliegen aber bestimmten Grenzen, die Sie kennen und von Ihnen konsequent angewendet werden müssen.

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

Was muss ich im Umgang mit Vorteilszuwendungen im Geschäftsleben generell beachten?

Was ist unter einer Vorteilszuwendung zu verstehen?

- 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.
- Ebenso ist die rechtliche Gestaltung der Vorteilszuwendung 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 obliegt ausschließlich der Unternehmensleitung und Mitarbeiter:innen des ÖBB-Konzerns, 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.
- Es ist gleichgültig, ob ein Vorteil direkt diesen Personen selbst oder einem Dritten (wie bspw. einem Verein oder einer Person, der bzw. die einer:inem Mitarbeiter:in des ÖBB-Konzerns nahesteht) zugutekommt: Die Grundsätze des vorliegenden Code of Conduct sind sowohl bei der Zuwendung von Vorteilen an eine:inen Mitarbeiter:in des ÖBB-Konzerns 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.

Unter welchen Voraussetzungen darf ich anlässlich meiner 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, 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.
- **Tipp:** 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.
- Sie 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 mit konzernexternen, 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 Compliance Officer der ÖBB-Personenverkehr AG ersucht.

Welche Vorteilszuwendungen, die mir anlässlich meiner Tätigkeit für den ÖBB-Konzern angeboten werden, muss ich 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 darf ich im Rahmen meiner 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.
 - 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, Lebensgefährt:in etc.) muss ausnahmslos vorab mit dem Compliance Officer der ÖBB-Personenverkehr AG 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 muss ich 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.

3 | Interessenkonflikte

Ein Interessenkonflikt liegt vor, wenn Ihre Privatinteressen (dies können z.B. Ihre persönlichen oder wirtschaftlichen Interessen, aber auch die persönlichen oder wirtschaftlichen Interessen von nahestehenden Personen sein) in ein Spannungsverhältnis zu den Unternehmensinteressen des ÖBB-Konzerns geraten. 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. Sorgen Sie daher für vollständige Transparenz. Das bedeutet: 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 anderen Mitarbeiter:innen des ÖBB-Konzerns zuzuteilen.

4 | Nebentätigkeiten und Unternehmensbeteiligungen

Nebentätigkeit im Sinne des Code of Conduct ist jede Beschäftigung außerhalb Ihres Anstellungsverhältnisses beim ÖBB-Konzern. Es ist gleichgültig, ob diese Beschäftigung dauerhaft oder bloß fallweise ausgeübt wird.

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

Jede erwerbsmäßige Nebentätigkeit ist Ihrer/Ihrem Vorgesetzten schriftlich nach Maßgabe der arbeitsvertraglichen Bestimmungen zu melden. Erwerbsmäßig ist eine Nebentätigkeit, 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, nach Maßgabe der gesetzlichen und/oder arbeitsvertraglichen Bestimmungen der vorherigen schriftlichen Meldung an Ihre:Ihren Vorgesetzte:n.

Ihre:Ihr Vorgesetzte:r kann die Aufnahme einer Nebentätigkeit bzw. die Übernahme von Organfunktionen im Einzelfall, nach Maßgabe der gesetzlichen und/oder arbeitsvertraglichen Bestimmungen untersagen.

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

- wenn Sie dadurch in einen Interessenkonflikt geraten oder wenn sonst Unternehmensinteressen des Teilkonzerns ÖBB-Personenverkehr bzw. des ÖBB-Konzerns insgesamt 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 Nebentätigkeit 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 Nebentätigkeit bzw. Ihrer Organfunktion zu untersagen.

Das Ausüben einer unzulässigen Nebentätigkeit 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 Teilkonzerns ÖBB-Personenverkehr bzw. des ÖBB-Konzerns insgesamt 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.

5 | Umgang mit Vermögenswerten

Mitarbeiter:innen des ÖBB-Konzerns sind verpflichtet, 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/Ihrem Vorgesetzten 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 Mitarbeiter:innen des ÖBB-Konzerns enthalten. Diese Vorgaben sind unter allen Umständen einzuhalten.

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:einen 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.

Auch der ÖBB-Konzern bedient sich zur bestmöglichen Positionierung seiner Interessen Unternehmenslobbyist:innen. Diese haben sich an dem im ÖBB-Konzern gemäß den gesetzlichen Vorschriften implementierten Verhaltenskodex zu orientieren.

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 Compliance Officer der ÖBB-Personenverkehr AG 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 Mitarbeiter:in des ÖBB-Konzerns angehalten, Ihren Beitrag zu Klimaschutz und nachhaltigem Wirtschaften zu leisten.

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.

12 | Verantwortung / Konsequenzen

Verstöße gegen den vorliegenden Code of Conduct können eine Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten und deutschen Gesetzesrechts sowie unter Umständen eine Dienstpflichtverletzung nach österreichischem Recht 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 disziplinarische und arbeitsrechtliche Maßnahmen ergreifen.

Daher: 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 Code of Conduct 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 Sie durch rechtswidriges Verhalten erzielen mögen, zumeist nur von kurzfristiger Dauer ist und in keinem Verhältnis zu dem dauerhaften Vertrauensverlust im täglichen Umgang sowie all seinen Konsequenzen für Sie und Ihre Familie steht.

Zudem: 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.

Verpflichtung von Führungskräften: Führungskräfte haben eine Vorbildfunktion und tragen eine besondere Verantwortung für die Vermittlung, Um- und Durchsetzung der vorliegenden Leitlinien. Bei allen neu aufzunehmenden Mitarbeiter:innen ist der vorliegende Code of Conduct dem Dienstvertrag beizulegen und unterschriftlich zur Kenntnis zu nehmen. Bei bestehenden Dienstverhältnissen ist der Code of Conduct durch die Führungskräfte den Mitarbeiter:innen nachweislich zur Kenntnis zu bringen.

13 | Kontaktdaten und weiterführende Informationen

Der Compliance Officer der ÖBB-Personenverkehr AG steht unter compliance@pv.oebb.at für Fragen zum Code of Conduct zur Verfügung.