

Unternehmensgruppe

**LinZ**  
 Holding

# **Compliance-Richtlinie**

## **für die Unternehmensgruppe der Stadt Linz**

## Inhaltsverzeichnis

I. Grundlegendes.....	3
Geltungsgrundlage .....	3
Wen es betrifft.....	3
Was wir erreichen wollen .....	4
Woran wir uns orientieren .....	4
II. Wir handeln wirtschaftlich und zukunftsorientiert .....	5
Basisziele .....	5
Nutzung von Synergien.....	5
III. Wir handeln verantwortungsbewusst und nachhaltig .....	5
Unser Miteinander .....	5
Vertrauensvoller Umgang .....	6
Loyalität und Führung .....	6
Gesundheit und Sicherheit.....	6
Umwelt und Nachhaltigkeit.....	7
Innere Organisation der Geschäftsabläufe.....	7
Umgang mit Vermögenswerten.....	7
Unser risikoaverses Handeln .....	7
IV. Wir handeln transparent, fair und integer .....	8
Transparenz .....	8
Interessenskonflikte .....	8
Anti-Korruption.....	10
Sponsoring und Spenden .....	11
Umgang mit Fördermitteln.....	11
Beschaffung und Vergabe.....	12
Fairer Wettbewerb .....	12
Datenschutz, Geschäftsgeheimnisse, Informationssicherheit.....	12
Unsere Kommunikation.....	13
V. Abschließendes .....	13
Fragen & Ansprechpartner.....	13
Konsequenzen bei Verstößen.....	13

## I. Grundlegendes

### Geltungsgrundlage

Der Gemeinderat als oberstes Organ der Stadt beschließt die vorliegende Richtlinie und beauftragt den/die Bürgermeister/in, die Umsetzung der Richtlinie – im Rahmen der organisationsrechtlichen Möglichkeiten – sicherzustellen. Die vorliegende Richtlinie versteht sich als „Living-Paper“ insofern, als sie entsprechend den Veränderungen der tatsächlichen Verhältnisse diesen anzupassen und entsprechend umzusetzen ist.

### Wen es betrifft

Diese Richtlinie gilt für alle MitarbeiterInnen und Organe sämtlicher Unternehmen, an welchen die Stadt Linz direkt bzw. indirekt mit zumindest 50 Prozent beteiligt ist. Dazu gehören alle Unternehmen des privaten Rechtes, die in der Rechtsform von Aktiengesellschaften, Gesellschaften mit beschränkter Haftung, Offenen Gesellschaften, Kommanditgesellschaften, GmbH & Co KGs oder Genossenschaften geführt werden. Weiters gilt diese Richtlinie für jene Unternehmen, an denen die städtischen Unternehmen mit zumindest 50 Prozent direkt oder indirekt beteiligt sind. Die Gesamtheit dieser Unternehmen wird als „Unternehmensgruppe“ bezeichnet.

In Unternehmen, an denen die Stadt weniger als 50 Prozent der Anteile hält, der Stadt jedoch vertraglich Sonderrechte eingeräumt wurden, ist die Richtlinie bei der Wahrnehmung dieser Sonderrechte anzuwenden. In der Folge werden sämtliche hier beschriebenen Unternehmen auch als „Beteiligungsunternehmen“ bezeichnet.

Bei sämtlichen anderen Unternehmen, an denen die Stadt direkt oder indirekt Anteile hält, ist auf die Anwendung der Grundsätze der Richtlinie soweit wie möglich hinzuwirken. Darunter fallen auch Personen, die funktional gleichwertig wie MitarbeiterInnen agieren (z.B. Bedienstete der Stadt Linz oder überlassene Arbeitskräfte).

Die vorliegende Richtlinie ist Maßstab für das Verhalten des oben genannten Personenkreises. Sie stellt nicht nur einen internen Verhaltensmaßstab dar, sondern wendet sich auch an VertragspartnerInnen, KundInnen, LieferantInnen und sonstige StakeholderInnen wie politische EntscheidungsträgerInnen, FördergeberInnen und die Bevölkerung, um die Verhaltensregeln innerhalb der Unternehmensgruppe transparent zu machen. Ziel der Richtlinie ist es, durch das Bewusstsein der Einhaltung der Verhaltensregeln das Vertrauen in die gesamte Unternehmensgruppe nachhaltig zu stärken.

Die konkrete Umsetzung der im Rahmen dieser Richtlinie festgelegten Standards hat im operativen Wege durch die Geschäftsführungen und Vorstände der Gesellschaften – angepasst an die individuellen Gegebenheiten – zu erfolgen. Es liegt im Ermessen der Unternehmen eine/n Compliance-Beauftragte/n zu ernennen. Sofern in einem Unternehmen bereits ein eigener Compliance-Kodex besteht oder erlassen wird, darf er dieser Richtlinie weder widersprechen noch sie ganz oder in Teilen außer Kraft setzen.

## Was wir erreichen wollen

Die vorliegende Compliance-Richtlinie soll die Kenntnis und die Einhaltung der geltenden Normen gewährleisten. Dabei legt sie die von der Unternehmensgruppe zu beachtenden Handlungsmaximen als einheitliche Corporate Governance Grundsätze fest und dient dadurch als wesentliche Grundlage für eigenverantwortliches Handeln. Darüber hinaus soll diese Richtlinie für eine konsistente und effiziente Public Corporate Governance sorgen sowie die zu wahren ethisch-moralischen Werte der Unternehmensgruppe bewusst machen.

Konkret ist der Unternehmensgruppe besonders wichtig, dass

- ein bedarfsgerechtes Compliance-System zur Gewährleistung der Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften und internen Regelungen durch geeignete organisatorische Maßnahmen in den Beteiligungsunternehmen implementiert und gelebt wird,
- die nach den standardisierten Organisationsnormen (insbesondere der Beteiligungsrichtlinie der Stadt Linz samt Beilagen) erforderlichen Zustimmungserfordernisse eingehalten werden,
- das Vorliegen der sonstigen rechtlichen Voraussetzungen dokumentiert wird,
- ein risikobasiertes internes Kontrollsystem durch geeignete Maßnahmen, z.B. die Anwendung des 4-Augen-Prinzips, eingerichtet ist,
- Entscheidungsprozesse transparent und dokumentiert sind,
- Entscheidungen nach sachlichen und objektiven Kriterien getroffen werden,
- eine unzulässige Einflussnahme Dritter auf EntscheidungsträgerInnen der Unternehmensgruppe durch geeignete Maßnahmen der Korruptionsprävention verhindert wird.

## Woran wir uns orientieren

Oberstes Prinzip ist die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen und Vorschriften sowie darüber hinausgehend die Befolgung der internen Vorgaben, insbesondere der Beteiligungsrichtlinie der Stadt Linz samt Beilagen.

Die MitarbeiterInnen der Unternehmensgruppe informieren sich in ihren jeweiligen Aufgabenbereichen über relevante Vorgaben und Änderungen und berücksichtigen diese in ihrem täglichen Arbeitsleben. Darüber hinaus achten sie auf ethische und moralische Grundwerte. Entscheidungen werden unvoreingenommen und ausschließlich auf sachlich gerechtfertigter Grundlage getroffen.

Insbesondere ist neben den gesetzlichen Bestimmungen auch auf den Bundes Public Corporate Governance Kodex idGF. (Stand: 2017) sowie auf – sofern zutreffend – für die jeweilige Gesellschaft relevante Regelwerke hinzuweisen, wie zum Beispiel:

- Kollektivverträge, Betriebsvereinbarungen und Dienstanweisungen

- Gleiche Rechte – Gleiche Chancen: UGL-weites Frauenförder- und Gleichstellungsprogramm
- Bestimmungen für die Nutzung von IT und Telekommunikation
- Datenschutzrichtlinie
- Richtlinie zur Nutzung von Dienstfahrzeugen
- Hinweise zum Telefonie- und Datenverhalten

## II. Wir handeln wirtschaftlich und zukunftsorientiert

### Basisziele

Die Unternehmensgruppe orientiert sich im Rahmen ihrer Aufgaben, Befugnisse und Verantwortungen insbesondere an den Basiszielen der

- Wirksamkeit
- Qualität
- Zweckmäßigkeit und Finanzierbarkeit sowie der
- Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit.

Diese Ziele werden nicht eindimensional verfolgt, vielmehr kommt es auf einen Ab- und Ausgleich der genannten Basisziele an.

### Nutzung von Synergien

Resultierend aus der Verpflichtung zum sparsamen Umgang mit öffentlichen Mitteln, erachten wir deren bestmöglichen Einsatz als selbstverständlich und versuchen dabei stets, Synergieeffekte zu nutzen.

## III. Wir handeln verantwortungsbewusst und nachhaltig

### Unser Miteinander

Die Unternehmensgruppe achtet die Individualität des Einzelnen und verpflichtet sich zu einem respektvollen Verhalten sowie einer offenen Kommunikation. Daher schafft sie ein Klima, in dem jeder geschätzt und respektiert wird und fördert Verhaltensweisen, die auf einen fairen, vertrauensvollen und wertschätzenden Umgang miteinander abzielen.

Die Unternehmensgruppe toleriert kein diskriminierendes Verhalten oder ungleiche Behandlung, sei es aus Gründen der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Orientierung, des Geschlechts oder anderer Eigenschaften. Insbesondere alle Formen von sexistischem Verhalten, sexueller Belästigung, Rassismus, Mobbing und Ähnlichem werden strikt abgelehnt. Alle Führungskräfte tra-

gen die Verantwortung, angemessene Abhilfe zu schaffen und diesbezügliche Missstände unbeschadet allfälliger weiterer Konsequenzen umgehend abzustellen.

Die Unternehmensgruppe bekennt sich zu aktiver Gleichbehandlung und Gleichstellung, um insbesondere die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu gewährleisten. Bei Entscheidungen werden die Anliegen beider Geschlechter gleichermaßen berücksichtigt und wird bestehenden Benachteiligungen aktiv entgegengewirkt.

### Vertrauensvoller Umgang

Gegenseitiges Vertrauen bildet die Grundlage für funktionierende Arbeitsbeziehungen sowohl innerhalb der Unternehmensgruppe als auch gegenüber Dritten. Aus diesem Grund bekennen wir uns zu einem offenen und vertrauensvollen Umgang miteinander als auch mit Dritten.

Kontrollmaßnahmen in den Arbeitsabläufen sowie deren nachvollziehbare Dokumentation stellen keinen Widerspruch zu diesem Vertrauensprinzip dar. Wirksame Kontrollen sowie die notwendigen Dokumentationen bilden vielmehr Schutzmechanismen für die MitarbeiterInnen und unterstützen eigenverantwortliches Handeln.

Die Einhaltung eines qualitativen 4-Augen-Prinzips ist für uns selbstverständlich.

### Loyalität und Führung

Loyalität und Führungsqualität stehen für die Unternehmensgruppe in einem untrennbaren Zusammenhang. MitarbeiterInnen mit Führungsaufgaben sind sich dieser Verantwortung, insbesondere auch ihrer Vorbildwirkung, bewusst:

- Loyalität bedeutet, dass Führungskräfte sowohl zum Unternehmen als insbesondere auch in schwierigen Situationen zu ihren MitarbeiterInnen stehen.
- Ebenso bekennen sich die MitarbeiterInnen zur Loyalität gegenüber dem Unternehmen und dessen Führung.
- Wechselseitige konstruktive Kritik wird geschätzt.
- Loyalität und Handeln sind unabhängig von der persönlichen ideologischen, politischen oder religiösen Überzeugung.

### Gesundheit und Sicherheit

Der Unternehmensgruppe ist die Gesundheit und Sicherheit der MitarbeiterInnen ein besonderes Anliegen. Arbeitsschutz stellt für die Unternehmensgruppe einen unverzichtbaren Bestandteil ihres Wirkens dar, weshalb auf die Einhaltung der gesetzlichen und innerbetrieblichen ArbeitnehmerInnenschutz-Bestimmungen größter Wert gelegt wird.

## Umwelt und Nachhaltigkeit

Für die Unternehmensgruppe haben der Schutz der Umwelt sowie die Schonung der natürlichen Ressourcen einen besonderen Stellenwert. Schutz der Umwelt heißt, Gefahren für Menschen und Umwelt bestmöglich zu vermeiden, den Ressourcen- und Energieverbrauch zu senken und Emissionen und Abfälle soweit wie möglich zu minimieren.

Die Beteiligungsunternehmen ordnen Nachhaltigkeit ihren Unternehmenszielen zu und nehmen diese in die Grundsätze der Führung auf.

## Innere Organisation der Geschäftsabläufe

Die Unternehmensgruppe gestaltet Prozessabläufe so, dass

- Verantwortlichkeiten festgelegt,
- Mehrfachzuständigkeiten vermieden,
- Transparenz geschaffen und
- Zustimmungspflichten, Mitbeteiligungen, Vertretungsbefugnisse und Zeichnungsrechte definiert sind.

## Umgang mit Vermögenswerten

Die MitarbeiterInnen wahren die Vermögenswerte der Unternehmensgruppe und gehen mit Betriebsmitteln wirtschaftlich, sparsam, zweckmäßig und verantwortungsbewusst um. Vermögenswerte und Dienstleistungen der Unternehmensgruppe werden nur für betriebsnotwendige Zwecke genutzt. Eine private Nutzung (beispielsweise von Kraftfahrzeugen, Werkzeugen etc.) ist – unbeschadet einer abweichenden individuellen Regelung – unzulässig.

Das geistige Eigentum der Unternehmensgruppe ist ein wertvolles Gut, das es zu schützen gilt, sofern nicht gesetzliche Verpflichtungen entgegenstehen. Dieses geistige Eigentum umfasst neben Geschäftsgeheimnissen und vertraulichen Informationen beispielsweise auch die Marken und Logos der Beteiligungsunternehmen, die weder missbräuchlich noch für private Zwecke verwendet werden dürfen.

## Unser risikoaverses Handeln

Die Unternehmensgruppe handelt grundsätzlich risikoavers. Sie vermeidet nach Möglichkeit die Inkaufnahme von Risiken.

## IV. Wir handeln transparent, fair und integer

### Transparenz

Der jeweiligen Geschäftsführung obliegt die Einrichtung eines risikobasierten, den Anforderungen des Unternehmens entsprechenden internen Kontrollsystems.

Alle geschäftlichen Entscheidungen und Transaktionen entsprechen den gesetzlichen und den internen Regelungen sowie den Prinzipien einer transparenten Geschäftsgebarung. Die Geschäftsprozesse und die getroffenen geschäftlichen Entscheidungen sind nachvollziehbar und dokumentiert. Die Unternehmensgruppe hält die vorgesehenen internen Kontrollen, insbesondere ein qualitatives 4-Augen-Prinzip, ein. Erkannte Risiken werden aktiv an Vorgesetzte kommuniziert.

### Wir sind objektiv: das Vier-Augen-Prinzip

Wie bereits erwähnt soll mit Kontrollmaßnahmen die richtige Balance zwischen Kontrolle und Vertrauen gefunden und damit eine vernünftige Prüfungskultur geschaffen werden. Das Vier-Augen-Prinzip bedeutet, dass kein wesentlicher Vorgang ohne (Gegen-)Kontrolle bleibt und unterstützt dadurch die MitarbeiterInnen untereinander, sich wechselseitig vor möglichen Fehlern zu bewahren. Eine Form des Vier-Augen-Prinzips besteht in der Aufgabentrennung.

Es ist Aufgabe der jeweiligen Vorgesetzten bzw. der Geschäftsführung, die notwendigen internen Maßnahmen im Sinne eines funktionierenden internen Kontrollsystems und einer entsprechenden Risikoanalyse zu setzen.

### Interessenskonflikte

Ungeachtet dessen, dass Entscheidungen grundsätzlich nur nach sachlichen und objektiven Kriterien getroffen werden, können Situationen auftreten, in denen persönliche oder wirtschaftliche Interessen der MitarbeiterInnen mit den Interessen der Unternehmensgruppe in Konflikt geraten oder geraten können.

Solche Situationen sind nicht immer vermeidbar, weshalb ein transparenter und sensibler Umgang mit ihnen erforderlich ist. Jede/r MitarbeiterIn ist verpflichtet, aktuelle oder potenzielle Interessenskonflikte, auch wenn nur der Anschein für einen solchen Interessenskonflikt entstehen könnte, der/dem jeweiligen Vorgesetzten unaufgefordert sofort und in vollem Umfang offenzulegen und allenfalls um eine spezielle Genehmigung anzusuchen.

Interessenskonflikte können sich insbesondere im Zusammenhang mit den folgenden Aspekten ergeben:



## Nebenbeschäftigungen

Eine Nebenbeschäftigung ist jeder Zuverdienst, der außerhalb des Dienstverhältnisses ausgeübt wird. Darunter fällt jede selbstständige oder unselbstständige Tätigkeit, die die Erzielung von Einnahmen bezweckt (unabhängig von Dauer, Ort oder tatsächlichem Erfolg).

Ein potentieller Interessenskonflikt im Zusammenhang mit einer Nebenbeschäftigung kann insbesondere entstehen durch

- die Mitwirkung in Aufsichts- oder Beiräten in konzernfremden Gesellschaften,
- ein wirtschaftliches Engagement von MitarbeiterInnen der Unternehmensgruppe bei Wettbewerbern oder nicht der Unternehmensgruppe zugehörigen Unternehmen, die in geschäftlicher Beziehung mit der Unternehmensgruppe stehen (ausgenommen davon sind Beteiligungen geringen Umfangs, soweit sie einer üblichen Vermögensverwaltung entsprechen),
- das Ausüben einer Funktion durch MitarbeiterInnen der Unternehmensgruppe oder diesen nahe stehenden Personen in Unternehmen, die in geschäftlicher Beziehung mit der Unternehmensgruppe stehen,
- Geschäftsbeziehungen mit GeschäftspartnerInnen, bei denen auf Seiten der GeschäftspartnerInnen Personen an Entscheidungen beteiligt sind, zu denen ein Angehörigen- oder Naheverhältnis besteht.

Nebenbeschäftigungen können die Interessen der Unternehmensgruppe gefährden bzw. ihren Pflichten widersprechen. Um Interessenskollisionen auszuschließen, müssen Nebenbeschäftigungen jedenfalls entsprechend den jeweiligen gesetzlichen und vertraglichen Bestimmungen gemeldet bzw. genehmigt werden.

Darüber hinaus können sich die MitarbeiterInnen der Unternehmensgruppe vor einem potentiellen Verlust ihrer Vertrauenswürdigkeit gegenüber dem Dienstgeber dadurch schützen, dass sie auch für nicht melde-/genehmigungspflichtige Nebenbeschäftigungen mindestens zwei Wochen vor Aufnahme dieser Tätigkeit schriftlich um Genehmigung ansuchen.

## Befangenheit

Die organisatorische Struktur der Unternehmensgruppe, insbesondere auf Geschäftsführungs- und Vorstandsebene, bringt in gewissen Fällen eine Mehrfachbekleidung von Organfunktionen bzw. anderer unternehmensrelevanter Positionen mit sich.

Eine sich daraus ergebende Interessenskollision verlangt einen offenen und transparenten Umgang, um den äußeren Anschein einer Befangenheit zu vermeiden. Betroffene Personen sind in solchen Fällen dazu angehalten, sich widersprechende Interessen rechtzeitig – insbesondere bevor verbindliche Rechtsakte gesetzt werden – klar zu kommunizieren. Dies mit einer/m allfälligen Compliance-Beauftragten des Unternehmens oder mit dem Beteiligungsmanagement.

Generell ist sich die Unternehmensgruppe bewusst, dass die Vermeidung von Interessenskonflikten eine besondere Sensibilität bei der Beurteilung und Offenlegung von persönlichen

Rechtsverhältnissen oder sonstigen Beziehungen erfordert, um keinerlei Anschein der Befangenheit zu erwecken.

## Anti-Korruption

Die Unternehmensgruppe lehnt Korruption strikt ab und trägt in ihrem Aufgabenbereich dazu bei, dass korruptes Verhalten keinen Platz hat. Dies bedeutet, dass die MitarbeiterInnen der Unternehmensgruppe jedenfalls keine persönlichen Vorteile (z.B. Geschenke, Einladungen, unüblich hohe Rabatte, Einkaufsmöglichkeiten zu nicht fremdüblichen Konditionen etc.) gewähren bzw. annehmen, die geeignet sind, Geschäftstransaktionen in unzulässiger Weise zu beeinflussen oder den Anschein einer solchen Beeinflussung zu erwecken. Hierunter fällt auch die Gewährung von derartigen Vorteilen an Dritte. Geringwertige Geschenke und Einladungen im Rahmen üblicher Gepflogenheiten oder dienstlicher Erfordernisse (z.B. fachliche Fortbildung, Repräsentation) begründen in der Regel keine unzulässige Beeinflussung. Die Unternehmensgruppe achtet jedoch immer auf deren gebotene Angemessenheit, Verhältnismäßigkeit und Frequenz.

Jedenfalls unzulässig sind das Fordern jeglichen Vorteils sowie das Annehmen und Sich-Versprechen-Lassen von Geld oder geldähnlichen Vorteilen (z.B. Gutscheinen). Sofern MitarbeiterInnen der Unternehmensgruppe von GeschäftspartnerInnen unzulässige Vorteile angeboten werden, sind diese entschieden abzulehnen und sind die Vorgesetzten zu informieren.

## Korruptionsprävention

Gemäß § 74 Abs. 1 Z 4a lit. d StGB gilt jede/r als „Amtsträger“ im Sinne der strafrechtlichen Korruptionsbestimmungen, die/der als Organ oder Bedienstete/r eines Unternehmens tätig ist,

- 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 gleichartiger Einrichtungen der Länder oder einer vergleichbaren internationalen oder ausländischen Kontrolleinrichtung unterliegt.

Die MitarbeiterInnen der Unternehmensgruppe nehmen zur Kenntnis, dass sie als AmtsträgerInnen im Sinne der strafrechtlichen Korruptionsbestimmungen zu qualifizieren sind, auf welche die relevanten strafrechtlichen Bestimmungen (insbesondere §§ 302 ff StGB) größtenteils anzuwenden sind.

Im Übrigen ist ein Beteiligungsunternehmen unter den weiteren im Verbandsverantwortlichkeitsgesetz genannten Voraussetzungen für Straftaten seiner EntscheidungsträgerInnen und MitarbeiterInnen verantwortlich, wenn

- die Tat zu seinen Gunsten begangen worden ist oder
- durch die Tat Pflichten verletzt worden sind, die das Beteiligungsunternehmen treffen.

Die Leitungsorgane haben daher geeignete Präventionsmaßnahmen zu setzen und die nach den Umständen gebotene und zumutbare Sorgfalt anzuwenden, insbesondere, indem sie wesentliche technische, organisatorische oder personelle Maßnahmen zur Verhinderung relevanter Straftaten veranlassen, um die Rechtsfolgen des Verbandsverantwortlichkeitsgesetzes zu vermeiden.

Aus all diesen Aspekten heraus ist besonders großer Wert auf die Unabhängigkeit sowie Unbeeinflussbarkeit der MitarbeiterInnen der Unternehmensgruppe zu legen.

Unbeschadet einer Anzeigepflicht gemäß § 78 StPO wird bewusst von einer Institutionalisierung eines Whistleblower-Systems Abstand genommen. Jedoch bleibt es jedem/r MitarbeiterIn – insbesondere im Zusammenhang mit dem in § 80 Abs. 1 StPO normierten individuellen Anzeigerecht – unbenommen, eine/n allfällige/n Compliance-Beauftragte/n oder die/den Vorgesetzte/n über compliancerelevanten Wahrnehmungen in Kenntnis zu setzen.

## Sponsoring und Spenden

Abhängig von der Geschäftstätigkeit unserer Unternehmen können Sponsoring- und Spendenaktivitäten Teil des Außenauftritts und einer Markenstrategie sein. Jedenfalls erfolgen Sponsoring- und Spendenaktivitäten transparent und dokumentiert sowie unter Beachtung der einschlägigen rechtlichen – insbesondere steuerrechtlichen – Vorgaben und auf Basis allfällig geltender interner Richtlinien. Darüber hinaus stehen Sponsoring- und Spendenaktivitäten stets im Einklang mit der Gesamtausrichtung der Unternehmensgruppe als Konzern. Die Unternehmensgruppe orientiert sich daran, synergetische Effekte zu erzeugen, zu nutzen und das Wohl der Unternehmensgruppe als Konzern im Auge zu behalten.

Jedenfalls dürfen Sponsoring- oder Spendenaktivitäten nicht der Umgehung des Verbots der Vorteils- bzw. Geschenkkannahme dienen.

## Umgang mit Fördermitteln

Mit erhaltenen Fördermitteln geht die Unternehmensgruppe widmungsgemäß und sparsam um. Darunter werden nicht nur Fördermittel verstanden, welche von Dritter Seite (Land, Bund etc.) an die Beteiligungsunternehmen ausbezahlt werden, sondern auch Zuschüsse der Stadt Linz. Die Verwendung der Fördermittel ist transparent, nachvollziehbar und entsprechend dokumentiert.

## Beschaffung und Vergabe

Die Unternehmensgruppe legt großen Wert auf ihre Unabhängigkeit und Unbeeinflussbarkeit. Transparentes und faires Verhalten am Markt stellt die Interessen und die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmensgruppe in ihrer Gesamtheit nachhaltig sicher. Daher bekennt sie sich zum fairen Wettbewerb als Basis für ihre Geschäftsaktivitäten. Gesunder Wettbewerb ist die Grundlage für Innovation und fördert effizientes Handeln am Markt.

Die Unternehmensgruppe hält sich an die geltenden vergaberechtlichen, wettbewerbsrechtlichen und alle sonst für Vergaben und Beschaffungen relevanten Gesetze bzw. Verordnungen, soweit die Beteiligungsunternehmen Normadressaten dieser Gesetze bzw. Verordnungen sind. Darüber hinaus bemüht sie sich im Rahmen der Beschaffungs- und Vergabetätigkeiten um die Nutzung von Synergien.

## Fairer Wettbewerb

Eine Einschränkung des freien Wettbewerbs und Verstöße gegen wettbewerbsrechtliche Vorschriften sind mit der Unternehmensphilosophie und -kultur sowie dem Selbstverständnis der Unternehmensgruppe nicht vereinbar.

Die Unternehmensgruppe trifft keine Absprachen und gibt keine vertraulichen Informationen weiter, die geeignet wären, fairen Wettbewerb zu beschränken oder zu verzerren.

Bei einer Tätigkeit in nationalen und internationalen Verbänden stellt sie sicher, dass sie in keiner Situation wettbewerbswidrig handelt.

Eine Zusammenarbeit mit GeschäftspartnerInnen und KundInnen, die gegen Menschenrechte, Rechte zum Schutz der Umwelt oder gegen das Verbot der Korruption verstoßen bzw. unter Korruptionsverdacht stehen, wird nicht eingegangen. Gleiches gilt für Rechtsgeschäfte mit Unternehmen der Kriegswirtschaft.

## Datenschutz, Geschäftsgeheimnisse, Informationssicherheit

Die Sicherheit anvertrauter Daten ist der Unternehmensgruppe ein wichtiges Anliegen und beeinflusst maßgeblich ihr Ansehen in der Öffentlichkeit. Die Unternehmensgruppe erhebt und verarbeitet Daten ausschließlich für geschäftliche Zwecke und stellt sicher, dass die schutzbedürftigen Interessen der betroffenen Personen und Unternehmen nicht verletzt werden. Deshalb schützt sie KundInnen- und MitarbeiterInnendaten sowie Unternehmensdaten vor unbefugtem bzw. missbräuchlichem Zugriff, Gebrauch oder Verlust.

Vertrauliche Informationen jeglicher Art über die Unternehmensgruppe selbst sowie über Personen, die in Kontakt mit der Unternehmensgruppe stehen (ArbeitskollegInnen, KundInnen, LieferantInnen etc.), werden mit äußerster Sorgfalt behandelt und insbesondere nicht nach außen kommuniziert. Unter vertraulichen Informationen werden beispielsweise schützenswerte personenbezogene Daten von MitarbeiterInnen und GeschäftspartnerInnen sowie

Vertriebs-, Einkaufs- oder Finanzdaten verstanden. Ebenso wenig werden diese Daten für private Zwecke verwendet.

Es gelten die Geheimhaltungsbestimmungen der jeweiligen Dienstverträge. Die Verpflichtung zur Verschwiegenheit besteht auch nach Beendigung des Dienstverhältnisses weiter.

## Unsere Kommunikation

Die Unternehmensgruppe bekennt sich zu einer sachgerechten, offenen Kommunikation. Im Rahmen der Publizitäts-, Offenlegungs- und Meldepflichten stellt die Unternehmensgruppe sicher, dass die AdressatInnen zeitnah, richtig und umfassend informiert werden.

Informationen, die das Erscheinungsbild der Unternehmensgruppe oder eines Beteiligungsunternehmens wesentlich prägen, werden ausschließlich über die Geschäftsführung oder durch autorisierte Personen weitergegeben.

Die Unternehmensgruppe ist sich auch der Verantwortung, Risiken und Gefahren in sozialen Netzwerken (Social Media) im Internet bewusst und kommuniziert dementsprechend angemessen und verantwortungsvoll.

Es werden keine vertraulichen Informationen weitergegeben oder Aussagen getätigt, die geeignet sind, die Unternehmensgruppe zu schädigen oder ihren Ruf zu beeinträchtigen.

## V. Abschließendes

### Fragen & Ansprechpartner

Es können Situationen entstehen, in denen die Frage nach dem „richtigen“ Verhalten nicht allein beantwortet werden kann. Es ist wichtig zu erkennen, dass Rat und Unterstützung hilfreich und notwendig sein kann und auch in Anspruch genommen werden soll.

Dazu stehen folgende AnsprechpartnerInnen zur Verfügung:

- die jeweiligen Führungskräfte bzw. disziplinar Vorgesetzte oder
- die Geschäftsführung bzw. der Vorstand oder
- der/die allenfalls eingesetzte Compliance-Beauftragte/r
- die allfällig eingerichtete interne Revision des Unternehmens oder
- die allfällig eingerichtete Rechts- oder Personalabteilung des Unternehmens oder
- das Beteiligungsmanagement

### Konsequenzen bei Verstößen

Die Grundsätze und Regeln der vorliegenden Richtlinie sind Teil des Selbstverständnisses der Unternehmensgruppe. Verstöße gegen diese Verhaltensgrundsätze betreffen nicht nur

die Unternehmensgruppe, sondern können auch schwerwiegende Folgen für die Betroffenen persönlich nach sich ziehen.

Bei Handlungen, die nicht im Einklang mit der vorliegenden Richtlinie stehen, ist daher mit disziplinären Maßnahmen und/oder arbeits-, straf- bzw. zivilrechtlichen Konsequenzen zu rechnen.