



Austrian Lobbying &
Public Affairs Council

Qualitätsmanagement

Richtlinien-Modell
Compliance für Beratungsunternehmen im Bereich Public Affairs

Mai 2014

Sämtliche Angaben erfolgen trotz sorgfältiger Bearbeitung ohne Gewähr.
Eine Haftung ist ausgeschlossen.

Vorwort des Austrian Lobbying & Public Affairs Council

Im Sommer 2004 haben Österreichs führende Beratungsunternehmen für Lobbying und Public Affairs unter dem Namen Austrian Lobbying & Public Affairs Council – ALPAC die erste Plattform des Landes für alle politikbezogenen Beratungstätigkeiten gegründet. Ziel des ALPAC ist die Entwicklung der Lobbying- und Public Affairs Beratung als professioneller und eigenständiger Zweig der Unternehmensberatung. ALPAC-Mitglieder sind Eigentümer von Beratungsunternehmen, die in den Bereichen Lobbying und Public Affairs und anderen Formen der Beratung über Politik beruflich tätig sind. Die Mitgliedschaft steht prinzipiell allen selbstständigen Beraterinnen und Beratern, Gesellschafterinnen und Gesellschaftern von Beratungsunternehmen offen, die in den Bereichen Lobbying und Public Affairs und anderen Formen der Beratung über Politik hauptberuflich tätig sind.

Damit die Beratungsunternehmen für ihre Auftraggeber seriöse und erfolgversprechende Leistungen erbringen können, braucht es wechselseitiges Vertrauen. Das frühzeitige Erkennen von Marktchancen und politischen Risiken ist schließlich nur dann möglich, wenn Beraterinnen und Berater rechtzeitig und umfassend in die Entscheidungsprozesse und strategischen Überlegungen der Auftraggeber einbezogen werden. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Beratungsunternehmen haben deshalb regelmäßig Zugang zu vertraulichen Informationen ihrer Kunden. Daher muss das in die Beratungsunternehmen gesetzte Vertrauen bestmöglich geschützt werden. ALPAC-Mitglieder schenken daher der strikten Einhaltung gesetzlicher Vorgaben betreffend den Schutz von Geschäftsgeheimnissen, Datenschutz, Datensicherheit, Vertraulichkeitspflichten und der Verhinderung von Insiderhandel großes Augenmerk.

Da die Tätigkeit der Beraterinnen und Berater die Pflege von Kontakten zu Vertretern von Politik und Verwaltung und damit das Agieren in einem demokratiepolitisch sensiblen Bereich mit sich bringt, muss der Schutz vor Korruption und Bestechung oberstes Gebot sein: Es gilt schließlich alle bestehenden Rechtsnormen konsequent einzuhalten, die Integrität der Beteiligten zu schützen und die Konformität mit ethisch-moralischen Grundwerten zu gewährleisten. Die Einhaltung von Spielregeln, die Machtmissbrauch vorbeugen und die das Ansehen der Institutionen wahren, dient dem Schutz der Demokratie und ist Grundlage der Beratungstätigkeit.

Mit der vorliegenden Richtlinie definiert ALPAC einen Qualitätsstandard für das Compliance Management und damit für die Sicherung der Rechtskonformität und Gesetzestreue in der Public Affairs Beratung. Die ALPAC-Mitglieder schaffen damit ein gemeinsames Compliance Management, das alle Unternehmen der ALPAC-Mitglieder umspannt. Eine ALPAC-Mitgliedschaft setzt ab April 2014 die Umsetzung und Einhaltung der Richtlinie voraus. Verstöße gegen diese Richtlinie können ein Ausschlussverfahren gemäß § 6 ALPAC-Statuten nach sich ziehen.

Der vorliegende Richtlinien-Text wird in den Unternehmen der ALPAC-Mitglieder verbindlich als Arbeitsrichtlinie für alle in der Public Affairs Beratung tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und sinngemäß für Subauftragnehmer umgesetzt. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden regelmäßig geschult. Die Einhaltung der Regelungen wird von der Geschäftsführung der Unternehmen überwacht. Die auf diesem Standard basierenden

Richtlinien dienen der Information von Geschäftspartnern und der interessierten Öffentlichkeit.

Der vorliegende Standard kann mit folgenden drei Schritten direkt angewendet werden:

- Beschlussfassung in der Geschäftsführung,
- Unterfertigung der Richtlinie durch die Geschäftsführung im Beschlussteil und
- Information der Mitarbeiterinnen, Mitarbeiter und Subauftragnehmer.

Die Unternehmen können für ihre Mitarbeiter über diesen Mindeststandard hinaus ergänzende und weitergehende Regelungen vorgeben und den Text entsprechend ergänzen.

ALPAC empfiehlt anderen Beratungsunternehmen, die im Bereich Public Affairs laufend oder temporär tätig sind, das vorliegende Richtlinien-Modell in die Unternehmenspraxis zu übernehmen. In diesem Sinne stellen wir den vorliegenden Text allen Unternehmen zu Verfügung, sofern der Richtlinien-Text ungekürzt übernommen und zitiert wird. Wir räumen den Unternehmen, die die vorliegende Richtlinie vollständig übernehmen und zitieren die Nutzungsrechte ein. Ein Verweis auf den vorliegenden Standard ohne vollständige Anwendung ist nicht zulässig.

ALPAC wird sich selbstständig und gemeinsam mit Partnern für die Umsetzung von Compliance-Management in der politischen Beratung einsetzen. Damit wollen wir einen weiteren Beitrag zur Professionalisierung der politischen Beratung leisten und sicherstellen, dass Interessensvertreter sich ihrer besonderen gesellschaftlichen und politischen Verantwortung bewusst sind und danach handeln.



Walter Osztovcics
Sprecher des Austrian Lobbying & Public Affairs Council

November 2013

Richtlinien-Modell

Compliance für Beratungsunternehmen im Bereich Public Affairs

Inhaltsverzeichnis

Vorwort des Austrian Lobbying & Public Affairs Council	3
Inhaltsverzeichnis	5
Beschluss der Geschäftsführung	7
Zielsetzung	7
Begriffsbestimmung	9
Allgemeiner Teil	10
<i>a. Geltungsbereich</i>	<i>10</i>
<i>b. Erweiterter Geltungsbereich</i>	<i>10</i>
<i>c. Qualifikation</i>	<i>10</i>
<i>d. Verantwortung</i>	<i>10</i>
<i>e. Training</i>	<i>11</i>
<i>f. Dienstrechtliche Maßnahmen</i>	<i>11</i>
Vertraulichkeit und Umgang mit Informationen	12
<i>a. Einleitung</i>	<i>12</i>
<i>b. Schutz von Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen</i>	<i>12</i>
<i>c. Transparenz und Registrierungspflichten</i>	<i>13</i>
<i>d. Datenschutz und Datensicherheit</i>	<i>15</i>
Verhinderung des Missbrauchs von Insider-Informationen	17
<i>a. Einleitung</i>	<i>17</i>
<i>b. Insider-Informationen und Verhinderung von Marktmanipulation</i>	<i>17</i>
Verhinderung von Korruption	20
<i>a. Einleitung</i>	<i>20</i>
<i>b. Korruptionsbekämpfung und -prävention</i>	<i>20</i>

Zielsetzung

Unser Beratungsunternehmen arbeitet mit einer Haltung der Wertschätzung und des Respekts gegenüber unserer demokratisch organisierten Gesellschaft.

Aus dieser Haltung heraus definieren wir die nachfolgenden Regeln, die unsere Mitarbeiter dabei unterstützen sollen, ethisch und juristisch einwandfrei zu handeln.

Wir übernehmen die Verantwortung, die unsere Arbeit betreffenden gesetzlichen und vertraglichen Verpflichtungen zu kennen und zu befolgen. Die Richtlinie dient dem Schutz unserer Geschäftspartner, unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, unseres Unternehmens und soll der Vertretung politischer Interessen nutzen.

Unsere Aufgabe und die unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist die Einhaltung von gesetzlichen Bestimmungen, Verträgen und freiwilligen Vereinbarungen, die von uns und unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eingegangen werden. Mit dieser Richtlinie informiert die Unternehmensführung über relevante Regelungen und einzuhaltende interne Verpflichtungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Tragende Elemente sind

- die Achtung demokratischer Prinzipien,
- die Gewährleistung der unseren Geschäftspartnern garantierten Vertraulichkeit,
- die Einhaltung der Bestimmungen betreffend Datenschutz,
- Transparenz,
- Registrierungspflichten,
- der Schutz von Insider-Informationen sowie
- die Verhinderung von Korruption und Bestechung.

Wir informieren damit Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Geschäftspartner und von uns beauftragte Subunternehmer über geltende Gesetze und Regelungen sowie über Verhaltensrichtlinien, zu denen wir uns freiwillig verpflichtet haben. Darüber hinaus erläutern wir spezifische Handlungsanweisungen, die für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verbindlich gelten. Wir schulen unser Personal und treffen mit den von uns beauftragten Subunternehmern entsprechende Vereinbarungen.

Mit der Umsetzung dieses Qualitätsmanagements gewährleisten wir die Einhaltung der österreichischen Rechtsordnung, im Besonderen jene Vorschriften, die für das Public Affairs Management und die Politikberatung in Österreich von Bedeutung sind:

Österreichische Bundesgesetze (nicht abschließend)

- Strafgesetzbuch (StGB)
- Bundesgesetz gegen den Unlauteren Wettbewerb (UWG)

- Datenschutzgesetz (DSG)
- Börsegesetz (BörseG) und Emittenten-Compliance-Verordnung (ECV)
- Mediengesetz (MedienG)
- Medientransparenzgesetz (BVG MedKF-T)
- Lobbying- und Interessenvertretungs-Transparenz-Gesetz (LobbyG)
- Parteiengesetz (PartG)
- Parteien-Förderungsgesetz (PartFörG)
- Unvereinbarkeits- und Transparenzgesetz (Unv-Transparenz-G)

EU-Normen

- Vereinbarung des Europäischen Parlaments und der Europäischen Kommission über ein Transparenzregister und Verhaltenskodex zum Transparenzregister

Ausländisches Recht (sofern Auftraggeber informiert haben, dass sie diesen Regelungen unterliegen)

- US Foreign Corrupt Practices Act (FCPA)
- UK Bribery Act (BA)

Freiwillige Vereinbarungen

- Verhaltenskodex Austrian Lobbying & Public Affairs Council
- ÖNORM EN 16114 Unternehmensberatungsdienstleistungen: Bekenntnis zu Transparenz und Nachvollziehbarkeit
- ON-Regel über Compliance Management Systeme

Begriffsbestimmung

Auftraggeber

Unter Auftraggebern sind die Kunden bzw. auftragsseitigen Vertragspartner unseres Beratungsunternehmens zu verstehen.

Auftragnehmer

Ist im Folgenden vom Auftragnehmer die Rede, so ist damit das Beratungsunternehmen selbst gemeint.

Compliance Officer

Der Compliance Officer dokumentiert und kontrolliert die Umsetzung der vorliegenden Compliance-Richtlinie. Die Bezeichnung Compliance Officer folgt der Begriffsdefinition dieser ON-Regel über Compliance Management Systeme. Die Geschäftsführung nimmt die Aufgaben des Compliance Officer selbst wahr oder kann einen Mitarbeiter zum Compliance Officer bestellen und ihn mit den erforderlichen Kompetenzen und Ressourcen ausstatten.

Geschäftsführung, Unternehmensleitung, Leitung der Organisation

Die in dieser Richtlinie verwendete Bezeichnung Geschäftsführung entspricht der Unternehmensleitung des Beratungsunternehmens und der Bezeichnung „Leitung der Organisation“ in der ON-Regel über Compliance Management Systeme.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sinne dieser Richtlinie sind all jene Personen, die für das Unternehmen oder im Namen des Unternehmens in der Public Affairs Beratung tätig sind.

Subauftragnehmer

Ein Subauftragnehmer ist ein Unternehmen oder ein Selbstständiger, der im Auftrag unseres Beratungsunternehmens tätig wird.

Unternehmen

Mit Unternehmen wird unser Beratungsunternehmen bezeichnet.

Allgemeiner Teil

a. Geltungsbereich

Die Compliance-Richtlinie gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Unternehmens.

Die Compliance-Richtlinie gilt für die Beratungstätigkeit in Österreich und umfasst neben Rechtsnormen auch Verhaltensregeln, zu denen sich unser Unternehmen bekennt.

Vor dem Tätigwerden unseres Unternehmens in anderen EU-Mitgliedsstaaten und in Drittstaaten sind die jeweils relevanten nationalen Vorschriften zu erheben.

Werden über die Compliance-Richtlinie hinausgehende Vereinbarungen mit unseren Auftraggebern getroffen, wie z.B. die Unterzeichnung von Vertraulichkeitserklärungen, werden unsere betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von der Geschäftsführung umgehend darüber informiert und zur Einhaltung verpflichtet.

b. Erweiterter Geltungsbereich

Einzelne Bestimmungen der Compliance-Richtlinie müssen auch von Subauftragnehmern des Unternehmens angewendet werden.

Die Geschäftsführung trifft für die Einhaltung dieser Bestimmungen durch Subauftragnehmer Vorkehrungen, indem mit diesen entsprechende Vereinbarungen, wie z.B. Vertraulichkeitsvereinbarungen geschlossen werden. In diesen wird insbesondere auf die Vertraulichkeit von Daten und Informationen hingewiesen.

c. Qualifikation

Entsprechend unserem Selbstverständnis ist die persönliche und fachliche Qualifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Seriosität ihres Handelns wesentlich. Ihre Integrität, Erfahrung, Kompetenz und Prozessbeherrschung machen den Rückgriff auf illegale und nicht legitime Methoden und Mittel überflüssig.

d. Verantwortung

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unseres Unternehmens sind verpflichtet, im Rahmen von Projekten die relevanten Rechtsvorschriften, die mit den Auftraggebern getroffenen Vereinbarungen und die Compliance-Richtlinie zu beachten.

Aus diesem Grund veröffentlichen wir die Compliance-Richtlinie im Unternehmen und informieren unsere Auftraggeber über ihre Inhalte sowie anlassbezogen über konkrete Auswirkungen.

Die Geschäftsführung vereinbart mit jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter schriftlich, dass die Geschäftsführung über in Projekten wahrgenommene rechtliche Verstöße oder das Risiko von Verstößen zu informieren ist. An ihrer statt kann auch ein Rechtsanwalt des Unternehmens informiert werden, welcher den Namen der Mitarbeiterin bzw. des

Mitarbeiters geheim zu halten hat. Der Rechtsanwalt ist den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vorab bekannt zu geben.

Zur Klärung von unklaren Rechtsfragen wird die Geschäftsführung eine qualifizierte Rechtsberatung beiziehen.

Die Geschäftsführung prüft schon in der Phase der Auftragsanbahnung rechtliche und ethische Aspekte des Vorhabens und entscheidet über die Annahme bzw. Weiterführung eines Auftrags.

Die Geschäftsführung zeichnet auch dafür verantwortlich, dass die in dieser Compliance-Richtlinie genannten Maßnahmen durchgeführt, dokumentiert und überwacht werden.

e. Training

Unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird diese Compliance-Richtlinie als verbindliche Arbeitsrichtlinie bei Eintritt ins Unternehmen überreicht.

Die Inhalte werden in wiederkehrenden Schulungen besprochen.

Nach inhaltlichen Änderungen der Compliance-Richtlinie werden alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter darüber persönlich informiert.

Die Erstinformationen und die Schulungen werden dokumentiert.

f. Arbeitsrechtliche Maßnahmen

Verstöße gegen diese Compliance-Richtlinie durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können zu arbeitsrechtlichen Sanktionen führen.

Vertraulichkeit und Umgang mit Informationen

a. Einleitung

Die Auftraggeber gewähren uns Unternehmensberatern Zugang zu vertraulichen Informationen, von denen manche auch strategisch sensibel sind.

Wurde Vertraulichkeit von Informationen vereinbart, so ist diese Vereinbarung bindend, egal in welcher Form sie geschlossen wurde. Auch mündliche Zusagen sind verbindlich.

Wenn unser Unternehmen gegenüber Auftraggebern Vertraulichkeits- bzw. Geheimhaltungsverpflichtungen eingeht, so müssen diese auch für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Subauftragnehmer gelten, die Zugang zu diesen vertraulichen Informationen haben.

Im Public Affairs Management gilt es, sowohl die Vertraulichkeit zu wahren als auch spezifische Stakeholder einzubinden und zu informieren und Gesprächspartnern Einblick zu gewähren. Die folgenden Regelungen berücksichtigen diese Compliance-relevanten Vorgänge.

b. Schutz von Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen sowie Amtsgeheimnissen

Österreichische Rechtslage

Das österreichische Recht enthält keine allgemeine Regelung im Hinblick auf den Schutz von Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen. Aus diesem Grund werden in der Praxis zumeist Geheimhaltungsvereinbarungen geschlossen, bei deren Verletzung durch das Beratungsunternehmen der Auftraggeber Anspruch auf Schadenersatz hat. Häufig werden auch Vertragsstrafen (Pönalen) vereinbart, die dann zu bezahlen sind, wenn eine Verletzung der Geheimhaltungsvereinbarung stattfindet und ein Schaden beim Auftraggeber nicht nachgewiesen werden kann.

Darüber hinaus stellt das Strafgesetzbuch (StGB) das vorsätzliche Auskundschaften von Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen unter Strafe, sofern dies mit dem Ziel erfolgt, dieses zu verwerten oder der Öffentlichkeit preis zu geben.

Eine weitere Gesetzesbestimmung zum Schutz von Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen findet sich im Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG). Demnach sind Mitarbeiter eines Unternehmens zu bestrafen, wenn sie Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse einem Mitbewerber des Unternehmens zu Wettbewerbszwecken übermitteln.

Im Folgenden werden die relevanten gesetzlichen Regelungen überblicksmäßig und auszugsweise dargelegt.

Die Bestimmungen des StGB betreffend Auskundschaftung eines Geschäfts- oder Betriebsgeheimnisses lauten wie folgt:

„§ 123. (1) Wer ein Geschäfts- oder Betriebsgeheimnis mit dem Vorsatz auskundschaftet, es zu verwerten, einem anderen zur Verwertung zu überlassen oder der Öffentlichkeit preiszugeben, ist mit Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren oder mit

Geldstrafe bis zu 360 Tagessätzen zu bestrafen. Beide Strafen können auch nebeneinander verhängt werden.

(2) Der Täter ist nur auf Verlangen des Verletzten zu verfolgen.“

Die Bestimmungen des UWG betreffend die Verletzung von Geschäfts- oder Betriebsgeheimnissen lauten wie folgt:

„§ 11. (1) Wer als Bediensteter eines Unternehmens Geschäfts- oder Betriebsgeheimnisse, die ihm vermöge des Dienstverhältnisses anvertraut oder sonst zugänglich geworden sind, während der Geltungsdauer des Dienstverhältnisses unbefugt anderen zu Zwecken des Wettbewerbes mitteilt, ist vom Gericht mit Freiheitsstrafe bis zu drei Monaten oder mit Geldstrafe bis zu 180 Tagessätzen zu bestrafen. (BGBl. Nr. 120/1980, Art. I Z 6)

(2) Die gleiche Strafe trifft den, der Geschäfts- oder Betriebsgeheimnisse, deren Kenntnis er durch eine der im Abs. 1 bezeichneten Mitteilungen oder durch eine gegen das Gesetz oder die guten Sitten verstoßende eigene Handlung erlangt hat, zu Zwecken des Wettbewerbes unbefugt verwertet oder an andere mitteilt.

(3) Die Verfolgung findet nur auf Verlangen des Verletzten statt.“

Freiwillige Verpflichtungen

Auch nach Beendigung eines Vertragsverhältnisses hat jeder Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin eines Beratungsunternehmens über geschäftliche und persönliche Belange des Auftraggebers zu schweigen.

Der Abschluss von Vereinbarungen mit Auftraggebern, wie die Unterzeichnung von Vertraulichkeitserklärungen, ist in geeigneter Form zu dokumentieren. Die Geschäftsführung sowie die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind hierüber zu informieren.

c. Transparenz und Registrierungspflichten

Österreichische Rechtslage

Mit dem Lobbying- und Interessenvertretungs-Transparenz-Gesetz (LobbyG) wurde versucht, klare Verhältnisse für Tätigkeiten zu schaffen, die darauf abzielen, staatliche Entscheidungsprozesse zu beeinflussen. Es umfasst nicht nur die Einrichtung eines elektronischen, vom Justizministerium zu führenden Lobbying- und Interessenvertretungs-Registers, sondern sieht auch bestimmte Mindeststandards für die Ausübung von Lobbying-Tätigkeiten vor.

In Hinblick auf die Registrierung und Tätigkeit von Lobbying-Unternehmen sieht das Gesetz etwa Folgendes vor:

„§ 5 (1) Lobbying-Unternehmen, Unternehmen, die Unternehmenslobbyisten beschäftigen, Lobbyisten und Unternehmenslobbyisten dürfen Lobbying-Tätigkeiten nur ab Bekanntgabe zur Eintragung in das Lobbying- und Interessenvertretungs-Register sowie während aufrechter Eintragung ausüben.

(2) Ein Lobbying-Unternehmen darf einen Lobbying-Auftrag nur ab Bekanntgabe zur Eintragung in das Lobbying- und Interessenvertretungs-Register sowie während aufrechter Eintragung ausführen.

(3) Überdies hat ein Lobbying-Unternehmen

- 1. seinem Auftraggeber eine Schätzung des ihm für einen Lobbying-Auftrag zustehenden voraussichtlichen Honorars bekanntzugeben und ihn unverzüglich über eine Überschreitung dieser Schätzung zu informieren,*
- 2. seinen Auftraggeber auf die mit einem Lobbying-Auftrag verbundenen Registrierungspflichten hinzuweisen, sofern dieser davon keine Kenntnis hat, und*
- 3. es zu unterlassen, im Kontakt mit Auftraggebern und Kunden ein nicht bestehendes Auftrags- oder Beratungsverhältnis zu einem Funktionsträger zu behaupten.“*

Was die Vereinbarung von Erfolgshonoraren anbelangt, ist § 15 (2) Lobbying- und Interessenvertretungs-Transparenz-Gesetzes zu berücksichtigen:

„§ 15 (2) Die Vereinbarung eines Erfolgshonorars aus einem Lobbying-Auftrag sowie die Vereinbarung eines Erfolgshonorars für eine bestimmte Lobbying-Tätigkeit zwischen einem Lobbying-Unternehmen und dessen Lobbyisten oder zwischen einem Unternehmen, das Unternehmenslobbyisten beschäftigt, und dem Unternehmenslobbyisten ist nichtig, sofern die Lobbying-Tätigkeit auf den Abschluss von Verträgen mit dem Bund, einem Land, einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband abzielt; das einem Lobbying-Unternehmen zugekommene Erfolgshonorar aus einem solchen Vertrag verfällt zu Gunsten des Bundes. Im Übrigen ist die Vereinbarung eines Erfolgshonorars insoweit nichtig, als das Erfolgshonorar in einem unangemessenen Verhältnis zum sonstigen Entgelt für den Auftrag steht.“

Mit dieser gesetzlichen Grundlage sollen mit Lobbying befasste Personen und Rechtsträger überdies zur Einhaltung von Mindeststandards angehalten werden: Festgelegt werden unter anderem die Verpflichtung zur Offenlegung von Aufgabe, Identität und Anliegen des Auftraggebers bei jedem Erstkontakt mit einem Funktionsträger, das Verbot des Einsatzes unlauterer Mittel zur Informationsbeschaffung sowie das Gebot der Unterlassung unangemessener Druckausübung auf Funktionsträger:

„§ 6 Wer eine Lobbying-Tätigkeit betreibt oder eine Interessenvertretung wahrnimmt, hat

- 1. bei jedem erstmaligen Kontakt mit einem Funktionsträger seine Aufgabe sowie die Identität und die spezifischen Anliegen seines Auftrag- oder Dienstgebers bzw. des Selbstverwaltungskörpers oder Interessenverbandes darzulegen,*
- 2. es zu unterlassen, sich Informationen auf unlautere Art und Weise zu beschaffen,*
- 3. die ihm zur Ausübung seiner Tätigkeit zur Verfügung stehenden Informationen wahrheitsgemäß weiterzugeben,*
- 4. sich über die für den Funktionsträger kundgemachten Tätigkeitseinschränkungen und Unvereinbarkeitsregeln zu informieren und diese Einschränkungen zu beachten sowie*

5. sich jedes unlauteren oder unangemessenen Drucks auf Funktionsträger zu enthalten; das schließt es freilich nicht aus, dass gesellschaftlich akzeptierte und rechtmäßige Aktionen gesetzt werden, um einer Intervention den entsprechenden Nachdruck zu verleihen.“

Lobbyisten haben ihrer Tätigkeit überdies einen Verhaltenskodex zugrunde zu legen:

„§ 7 Lobbying-Unternehmen oder Unternehmen, die Unternehmenslobbyisten beschäftigen, haben ihren Lobbying-Tätigkeiten einen Verhaltenskodex zugrunde zu legen und müssen darauf jedenfalls in ihrem Internetauftritt besonders hinweisen. Auf Verlangen jeder interessierten Person müssen sie dieser einen allgemein verfügbaren Zugang zu dem Verhaltenskodex bekanntgeben oder den Verhaltenskodex ausfolgen.“

Freiwillige Verpflichtungen

Wir berücksichtigen bestehende – obligatorische und fakultative – Register für Interessenvertreter und Lobbyisten. Über die Eintragung in fakultative Register entscheidet die Geschäftsführung. Die Geschäftsführung klärt im Zuge der Beauftragung, auf jeden Fall aber bevor ein Projekt gestartet wird, ob für das konkrete Projekt auf EU- oder auf nationaler Ebene Registrierungspflichten vorliegen, informiert die Auftraggeber, holt ihre schriftliche Zustimmung ein und sorgt für die rechtzeitige Eintragung bzw. für die Aktualisierung von Eintragungen.

Wir arbeiten ausschließlich mit Informationen, die nach bestem Wissen und Gewissen der Wahrheit entsprechen, achten auf Transparenz und vermeiden Irreführung durch die Verwendung falscher Angaben.

Wir bringen keine fehlerhaften oder falschen Informationen in Umlauf.

Sofern unser Unternehmen als Repräsentanz eines Kunden tätig wird, legen wir dies vertraglich fest und weisen uns klar erkennbar als solche aus. Das Verfassen verdeckter Beiträge (Leserbriefe, Wikipedia-Einträge, etc.) unterlassen wir ebenso wie die Nutzung von Pseudonyme und Alias zur Verschleierung unserer Identität oder der Identität unserer Auftraggeber.

d. Datenschutz und Datensicherheit

Österreichische Rechtslage

Die Verwendung von personenbezogenen Daten ist im Datenschutzgesetz (DSG) geregelt. Das DSG enthält zum einen das im Verfassungsrang stehende subjektive Recht auf Geheimhaltung von personenbezogenen Daten und regelt zum anderen die Rechtmäßigkeitsanforderungen an die Verwendung von Daten. Die Verwendung von personenbezogenen, nicht allgemein verfügbaren Daten ist demnach nur erlaubt, wenn dafür eine klare Rechtsgrundlage besteht oder die betroffene Person dazu ihre Zustimmung erteilt.

Personenbezogene Daten sind Angaben, wodurch die Identität von natürlichen oder juristischen Personen bestimmbar ist bzw. bestimmt werden kann.

Nicht in den Schutzbereich des DSG fallen allgemein verfügbare Daten; das sind solche, welche durch Veröffentlichung allgemein zugänglich gemacht wurden – insbesondere Daten aus dem Grundbuch, Handelsregister, Telefon- oder Adressbüchern, im Buchhandel erhältlichen Handbüchern, Amtsblättern, Berufs- und Branchenverzeichnissen. Die öffentlich zugänglichen Daten (Namen, Funktionen, berufliche Adressen) von Personen des öffentlichen und politischen Lebens (etwa von Entscheidungsträgern und ihren unmittelbaren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern) fallen in diese Kategorie.

Freiwillige Verpflichtungen

Vor der Verwendung personenbezogener Datenmaterials ist von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Zulässigkeit (im Zweifelsfall in Absprache mit der Geschäftsführung) zu klären und allenfalls die Zustimmung der betroffenen Personen einzuholen.

Unter Verwendung ist jede Form der Handhabung der Daten – das Ermitteln, Erfassen, Speichern, Aufbewahren, Ordnen, Vergleichen, Verändern, Verknüpfen, Vervielfältigen, Abfragen, Ausgeben, Benützen, Sperren, Löschen und Vernichten – zu verstehen.

In Projekten dürfen ohne Zustimmung der Person nur die folgenden personenbezogenen Daten weitergegeben werden, sofern diese allgemein verfügbar sind:

- Name einer Person,
- geschäftliche Funktionen,
- geschäftliche Adressen,
- geschäftliche Telefon- und Faxnummern,
- geschäftliche E-Mail-Adressen

Die Geschäftsführung regelt und verantwortet die Überwachung der Sicherung von personenbezogenen Daten und der Unternehmens-IT.

Verhinderung des Missbrauchs von Insider-Informationen

a. Einleitung

Unser Unternehmen unterliegt zwar nicht selbst den Bestimmungen des Börsengesetzes (BörseG), des Wertpapieraufsichtsgesetzes (WAG) oder der Emittenten-Compliance-Verordnung (ECV), erhält aber im Zuge von Beratungsprojekten, z.B. bei der Privatisierung von Unternehmen, Insider-Informationen, zu denen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Zugang haben. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind daher zeitweise selbst Insider im Sinne der einschlägigen gesetzlichen Regelungen oder erhalten im Zuge der Projekte Kenntnisse von Insiderinformationen.

Insiderinformationen eines Auftraggebers sind streng vertraulich zu behandeln. Die Nutzung oder die Weitergabe dieser Insiderinformationen ist mit Strafen sanktioniert.

b. Insider-Informationen und Verhinderung von Marktmanipulation

Österreichische Rechtslage

Die gesetzlichen Grundlagen für die Verhinderung des Missbrauchs von Insider-Informationen finden sich im BörseG iVm der ECV. Gem § 82 Abs. 5 BörseG hat jeder Emittent von österreichischen Wertpapieren zur Hintanhaltung von Insidergeschäften

- seine Dienstnehmer und sonst für ihn tätigen Personen über das Verbot des Missbrauchs von Insiderinformationen (§ 48a) zu unterrichten,
- interne Richtlinien für die Informationsweitergabe im Unternehmen zu erlassen und deren Einhaltung zu überwachen und
- geeignete organisatorische Maßnahmen zur Verhinderung einer missbräuchlichen Verwendung oder Weitergabe von Insiderinformationen zu treffen.

Die ECV und auch § 48 a BörseG definieren den Begriff „Insider-Information“: Demnach handelt es sich dabei um eine öffentlich nicht bekannte, genaue Information, die direkt oder indirekt einen oder mehrere Emittenten von Finanzinstrumenten oder ein oder mehrere Finanzinstrumente betrifft und die, wenn sie öffentlich bekannt würde, geeignet wäre, den Kurs dieser Finanzinstrumente oder den Kurs sich darauf beziehender derivativer Finanzinstrumente erheblich zu beeinflussen, weil sie ein verständiger Anleger wahrscheinlich als Teil der Grundlage seiner Anlageentscheidungen nutzen würde.

Eine Information gilt dann als genau, wenn sie eine Reihe von Tatsachen oder Ereignissen enthält, die entweder bereits eingetreten sind, oder bei denen man mit hinreichender Wahrscheinlichkeit davon ausgehen kann, dass sie in Zukunft eintreten werden. Weiters muss diese Information ausreichend bestimmt sein, sodass sie einen Schluss auf die mögliche Auswirkung dieser Tatsachen oder Ereignisse auf die Kurse von Finanzinstrumenten oder damit verbundener derivativer Finanzinstrumente zulässt.

Gemäß § 48 b (4) BörseG ist Insider, wer aufgrund seiner Beschäftigung zu einer Insider-Information Zugang hat. Handelt es sich dabei um eine juristische Person, so sind jene

natürlichen Personen Insider, die am Beschluss, das Geschäft für Rechnung der juristischen Person zu tätigen, beteiligt sind.

Ebenso ist Insider, wer sich die Information durch Begehung strafbarer Handlungen verschafft hat.

Auch Personen, die nicht unter die Insider-Definition fallen, können Insider-Informationen ausnutzen und unterliegen daher auch dem BörseG.

Die Strafbestimmungen für den Fall des Missbrauchs von Insider-Informationen sind für Österreich in § 48 b (1) - (3) BörseG festgeschrieben:

„§ 48b. (1) Wer als Insider eine Insider-Information mit dem Vorsatz ausnützt, sich oder einem Dritten einen Vermögensvorteil zu verschaffen, indem er

1. davon betroffene Finanzinstrumente kauft, verkauft oder einem Dritten zum Kauf oder Verkauf anbietet, empfiehlt oder

1a. für einen von der Ausnutzung einer Insider-Information im Sinne von § 48a Abs. 1 Z 1 lit. d betroffenen Zwei-Tage-Spot auf Emissionszertifikate ein Gebot im Sinne von Art. 3 Z 5 der Verordnung (EU) Nr. 1031/2010 einstellt, ändert oder zurückzieht oder einem Dritten ein solches Verhalten empfiehlt oder

2. diese Information, ohne dazu verhalten zu sein, einem Dritten zugänglich macht, ist vom Gericht mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren, wenn durch die Tat ein 50 000 Euro übersteigender Vermögensvorteil verschafft wird, jedoch mit Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu fünf Jahren zu bestrafen.

(2) Wer, ohne Insider zu sein, eine Insider-Information, die ihm mitgeteilt wurde oder sonst bekannt geworden ist, auf die im Abs. 1 bezeichnete Weise mit dem Vorsatz ausnützt, sich oder einem Dritten einen Vermögensvorteil zu verschaffen, ist vom Gericht mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bis zu 360 Tagessätzen, wenn durch die Tat ein 50 000 Euro übersteigender Vermögensvorteil verschafft wird, jedoch mit Freiheitsstrafe bis zu 3 Jahren zu bestrafen.

(3) Wer sonst als Insider oder ohne Insider zu sein eine Information in Kenntnis oder grob fahrlässiger Unkenntnis davon, dass es sich um eine Insider-Information handelt, auf die im Abs. 1 bezeichnete Weise, jedoch ohne den Vorsatz, sich oder einem Dritten einen Vermögensvorteil zu verschaffen, verwendet, ist vom Gericht mit Freiheitsstrafe bis zu sechs Monaten oder mit Geldstrafe bis zu 360 Tagessätzen zu bestrafen.“

Gemäß letztgenannter Bestimmung ist also auch strafbar, wer eine Insider-Information ohne Bereicherungsvorsatz weitergibt.

Im Jahre 2005 wurden für Österreich neue Bestimmungen über die Marktmanipulation erlassen, wobei insbesondere auf § 48 a Abs. (1) Z 2 lit. c BörseG verwiesen sei: Demnach fällt auch die Verbreitung von Informationen über die Medien einschließlich Internet oder auf anderem Wege, die falsche oder irreführende Signale in Bezug auf Finanzinstrumente geben oder geben könnten, unter den Begriff der Marktmanipulation. Dazu zählt unter anderem durch Verbreitung von Gerüchten sowie falscher oder irreführender Nachrichten, wenn die

Person, die diese Informationen verbreitet hat, wusste oder hätte wissen müssen, dass sie falsch oder irreführend waren.

Marktmanipulation stellt zumindest eine Verwaltungsübertretung dar, die von der Finanzmarktaufsicht mit einer Geldstrafe von bis zu € 35.000,- belegt werden kann, sofern die Tat nicht in die Zuständigkeit der Gerichte fällt.

Sämtliche Dokumente, die Insider-Informationen enthalten, sind vertraulich zu behandeln. Dies gilt insbesondere für Aufsichtsratsunterlagen und -protokolle börsennotierter Unternehmen.

Freiwillige Verpflichtungen

In der Vorbereitung und Umsetzung von Beratungsprojekten im Zusammenhang mit dem Verkauf von Aktien und ähnlichen sensiblen Projekten kann die Geschäftsführung für alle oder bestimmte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein generelles Verbot zum Kauf oder Verkauf, sei es für eigene Rechnung oder für Rechnung naher Angehöriger, von bestimmten Aktien innerhalb einer bestimmten Frist aussprechen. Die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden darüber von der Geschäftsführung unverzüglich und in geeigneter Form informiert. Unter nahen Angehörigen sind Ehepartner, Lebensgefährten und unterhaltsberechtignte Kinder zu verstehen.

Entscheidungen, die seitens der Geschäftsführung betreffend die Sperre von Wertpapiergeschäften getroffen werden, werden dokumentiert.

Verhinderung von Korruption

a. Einleitung

Grundlage unserer Tätigkeit ist das Funktionieren der politischen Institutionen, der demokratischen Prozesse und der Arbeit der Medien.

Daher engagiert sich unser Unternehmen für eine korruptionsfreie Zusammenarbeit zwischen Wirtschaft, Politik und Medien und gegen ungesetzliche sowie unlautere Einflussnahmen. In unserem Umgang mit Politik und Verwaltung haben Zuwendungen nichts verloren.

b. Korruptionsbekämpfung und -prävention

Österreichische Rechtslage

Die gesetzlichen Grundlagen für die Bekämpfung von Korruption finden sich im Strafgesetzbuch (StGB) und im Bundesgesetz gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG).

Im StGB sind unterschiedliche Tatbestände geregelt. Bestraft wird dort die aktive (dh Annahme) und die passive (dh Zuwendung) Einflussnahme auf bestimmte Personen(-gruppen).

Durch das Korruptionsstrafrechtsänderungsgesetz 2012 wurde der betroffene Personenkreis der Korruptionsdelikte erheblich erweitert. Betroffen sind nun

- Amtsträger, das sind sämtliche in- und ausländische Organe und Dienstnehmer (Beamte, Vertragsbedienstete, sonstige Arbeitnehmer) staatlicher Einrichtungen und Institutionen, sowie Unternehmen, die Aufgaben der Gesetzgebung, Verwaltung oder Justiz übernehmen, sowie Organe und Bedienstete (sämtliche Arbeitnehmer – außer solche, die Tätigkeiten ausüben, die nicht zum eigentlichen Dienstbetrieb gehören, z.B. Putzkräfte, Portier) von privatwirtschaftlichen Unternehmen, an denen eine staatliche Institution zu mind. 50% beteiligt ist oder durch eine staatliche Institution tatsächlich beherrscht wird oder der Überprüfung durch den Rechnungshof oder einer vergleichbaren ausländischen Einrichtung unterliegt;
- Schiedsrichter.

Auf der Passivseite macht sich laut StGB strafbar,

- wer einem Amtsträger oder einem Schiedsrichter einen Vorteil verspricht oder gewährt, damit dieser Entscheidungsträger pflichtwidrig („Bestechung“) ein Amtsgeschäft unterlässt oder durchführt. Die Strafe hierfür beträgt 3 Jahre, bzw. sechs Monate bis fünf Jahre bei einem Vorteil mit mehr als EUR 3.000,- Wert und ein Jahr bis zu 10 Jahre bei einem Vorteil mit einem Wert von mehr als EUR 50.000,-. Erfasst ist jeder Vorteil, d.h. ohne Rücksicht auf dessen Wert.
- wer einem Amtsträger oder Schiedsrichter für die pflichtgemäße Vornahme oder Unterlassung eines Amtsgeschäfts einen ungebührlichen Vorteil anbietet, verspricht oder gewährt („Vorteilszuwendung“). Der Vorteil kann beispielsweise auch eine Belohnung dafür sein, dass die Person einen Fall „schneller“ bearbeitet. Es muss sich allerdings um

- einen ungebührlichen Vorteil handeln. Ein „ungebührlicher“ Vorteil ist ein solcher, der nicht gesetzlich erlaubt ist oder im Rahmen von Veranstaltungen gewährt wird, an deren Teilnahme ein amtliches oder sachlich gerechtfertigtes Interesse besteht; die nicht für gemeinnützige Zwecke, auf deren Verwendung die betroffene Personen einen bestimmenden Einfluss hat, gedacht sind, und die nicht solche Zuwendungen sind, die einen geringen Wert haben und orts- oder landesübliche Aufmerksamkeiten darstellen. Die Strafe hierfür beträgt bis zu 2 Jahre, bis zu 3 Jahren bei einem Wert von mehr als EUR 3.000,- und zwischen 6 Monaten und 5 Jahren bei einem Wert von mehr als EUR 50.000,-.
- Auch die Zuwendung eines ungebührlichen Vorteils (siehe oben) ohne einen konkreten Anlassfall, d.h. zur generellen Beeinflussung („Anfüttern“) ist strafbar („Vorteilszuwendung zur Beeinflussung“). Die Strafe hierfür beträgt bis zu 2 Jahre, bis zu 3 Jahren bei einem Wert von mehr als EUR 3.000,- und zwischen 6 Monaten und 5 Jahren bei einem Wert von mehr als EUR 50.000,-.

Wesentlich ist somit (außer bei der Bestechung, wo jeder Vorteil strafbar ist), dass es sich bei der Zuwendung nicht um einen „ungebührlichen“ Vorteil handelt. Hierunter können auch Einladungen zu Essen, Urlauben sowie Kultur-, Sport- und Fortbildungsveranstaltungen fallen, wenn diese nicht geringfügig (laut aktueller Rechtsprechung EUR 100,-) und ortsüblich sind oder an deren Teilnahme ein amtliches oder sachlich gerechtfertigtes Interesse besteht. Auch rein private Zuwendungen (etwa bei persönlicher Freundschaft zwischen den betroffenen Personen) ohne Bezug zur Amtsträger- oder Schiedsrichtertätigkeit des Beschenkten sind nicht erfasst.

Strafbar sind in Österreich außerdem Geschenke an Sachverständige, um sie zur Erstellung eines unrichtigen Gutachtens oder Befundes zu motivieren sowie Geschenke an zB Mitarbeiter und sachverständige Berater, damit sie auf einen Amtsträger oder Schiedsrichter ungebührlichen Einfluss nehmen. Dies umfasst auch den Missbrauch der Stellung eines sachverständigen Beraters: Wer als sachverständiger Berater in seiner Beraterfunktion einen Amtsträger oder Schiedsrichter bei der Führung der Amtsgeschäfte oder bei seiner Geschäftsführung ungebührlich beeinflusst und sich oder Dritten hierfür einen Vorteil versprechen lässt, macht sich mit einer Freiheitsstrafe von bis zu zwei Jahren strafbar (bis zu 3 Jahren bei einem Wert des Vorteils von über EUR 3.000,- und von 6 Monaten bis 5 Jahren bei einem Wert des Vorteils von über EUR 50.000,-).

Darüber hinaus steht die Geschenkkannahme und Bestechung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von privaten Unternehmen für ein pflichtwidriges Verhalten und ebenso die Gewährung solcher Vorteile unter Strafe (österreich. StGB, österreich. UWG). Damit werden das Vermögen von Unternehmern und der freie laute Wettbewerb abgesichert.

Wer einem Mitarbeiter oder einer Mitarbeiterin eines anderen Unternehmens einen Vorteil anbietet, verspricht oder gewährt, damit dieser eine pflichtwidrige Rechtshandlung setzt, hat in Österreich mit einer Freiheitsstrafe von bis zu zwei Jahren zu rechnen. Unter einer Rechtshandlung - einer Handlung mit rechtlichen Konsequenzen - versteht man etwa eine Vereinbarung, Zusage, Bestellung, Lieferung oder Rechnung. Entscheidend ist die Missachtung eines Loyalitätsverhältnisses zum Arbeitgeber bzw. zum beauftragenden Unternehmen. Pflichtwidrig handelt ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin, wenn er oder sie die Stellung im Unternehmen ausnützt und sich dadurch einen persönlichen und unlauteren, ihm oder ihr

nicht gebührenden, Vorteil verschafft. Der Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin verstößt mit dem Handeln gegen eine Pflicht aus dem Arbeitsvertrag respektive gegen eine Treue- oder Sorgfaltspflicht.

Ergänzend dazu stellt das UWG das Bestechen von Bediensteten unter Strafe: Wer aus Zwecken des unlauteren Wettbewerbs Personen einen Vorteil verspricht, damit er beim Bezug von Waren oder Leistungen eine Bevorzugung erlangt, ist mit bis zu drei Monaten Freiheitsstrafe oder alternativer Geldstrafe zu belegen, dies jedoch nur auf Verlangen des Geschädigten.

Im österreichischen Strafgesetzbuch finden sich folgende Normen betreffend die Sanktionierung von Korruption:

„Bestechlichkeit

§ 304. (1) Ein Amtsträger oder Schiedsrichter, der für die pflichtwidrige Vornahme oder Unterlassung eines Amtsgeschäfts einen Vorteil für sich oder einen Dritten fordert, annimmt oder sich versprechen lässt, ist mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren zu bestrafen. Ebenso ist zu bestrafen, wer als von einem Gericht oder einer anderen Behörde für ein bestimmtes Verfahren bestellter Sachverständiger für die Erstattung eines unrichtigen Befundes oder Gutachtens einen Vorteil für sich oder einen Dritten fordert, annimmt oder sich versprechen lässt.

(2) Wer die Tat in Bezug auf einen 3.000 Euro übersteigenden Wert des Vorteils begeht, ist mit Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu fünf Jahren zu bestrafen, wer jedoch die Tat in Bezug auf einen 50.000 Euro übersteigenden Wert des Vorteils begeht, ist mit Freiheitsstrafe von einem bis zu zehn Jahren zu bestrafen.“

„Vorteilsannahme

§ 305. (1) Ein Amtsträger oder Schiedsrichter, der für die pflichtgemäße Vornahme oder Unterlassung eines Amtsgeschäfts für sich oder einen Dritten einen Vorteil fordert oder einen ungebührlichen Vorteil (Abs. 4) annimmt oder sich versprechen lässt, ist mit Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren zu bestrafen.

(2) (Anm.: aufgehoben durch BGBl. I Nr. 61/2012)

(3) Wer die Tat in Bezug auf einen 3.000 Euro übersteigenden Wert des Vorteils begeht, ist mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren zu bestrafen, wer jedoch die Tat in Bezug auf einen 50.000 Euro übersteigenden Wert des Vorteils begeht, ist mit Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu fünf Jahren zu bestrafen.

(4) Keine ungebührlichen Vorteile sind

1. Vorteile, deren Annahme gesetzlich erlaubt ist, oder die im Rahmen von Veranstaltungen gewährt werden, an deren Teilnahme ein amtlich oder sachlich gerechtfertigtes Interesse besteht,

2. Vorteile für gemeinnützige Zwecke (§ 35 BAO), auf deren Verwendung der Amtsträger oder Schiedsrichter keinen bestimmenden Einfluss ausübt, sowie

3. in Ermangelung von Erlaubnisnormen im Sinne der Z 1 orts- oder landesübliche Aufmerksamkeiten geringen Werts, es sei denn, dass die Tat gewerbsmäßig begangen wird.“

„Vorteilsannahme zur Beeinflussung

§ 306. (1) Ein Amtsträger oder Schiedsrichter, der außer in den Fällen der §§ 304 und 305 mit dem Vorsatz, sich dadurch in seiner Tätigkeit als Amtsträger beeinflussen zu lassen, für sich oder einen Dritten einen Vorteil fordert oder einen ungebührlichen Vorteil (§ 305 Abs. 4) annimmt oder sich versprechen lässt, ist mit Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren zu bestrafen.

(2) Wer die Tat in Bezug auf einen 3 000 Euro übersteigenden Wert des Vorteils begeht, ist mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren, wer die Tat in Bezug auf einen 50 000 Euro übersteigenden Wert des Vorteils begeht, ist mit Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu fünf Jahren zu bestrafen.

(3) Wer lediglich einen geringfügigen Vorteil annimmt oder sich versprechen lässt, ist nach Abs. 1 nicht zu bestrafen, es sei denn, dass die Tat gewerbsmäßig begangen wird.“

„Bestechung

§ 307. (1) Wer einem Amtsträger oder Schiedsrichter für die pflichtwidrige Vornahme oder Unterlassung eines Amtsgeschäfts einen Vorteil für ihn oder einen Dritten anbietet, verspricht oder gewährt, ist mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren zu bestrafen. Ebenso ist zu bestrafen, wer einem Sachverständigen (§ 304 Abs. 1) für die Erstattung eines unrichtigen Befundes oder Gutachtens einen Vorteil für ihn oder einen Dritten anbietet, verspricht oder gewährt.

(2) Wer die Tat in Bezug auf einen 3.000 Euro übersteigenden Wert des Vorteils begeht, ist mit Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu fünf Jahren zu bestrafen, wer jedoch die Tat in Bezug auf einen 50.000 Euro übersteigenden Wert des Vorteils begeht, ist mit Freiheitsstrafe von einem bis zu zehn Jahren zu bestrafen.“

„Vorteilszuwendung

§ 307a. (1) Wer einem Amtsträger oder Schiedsrichter für die pflichtgemäße Vornahme oder Unterlassung eines Amtsgeschäfts einen ungebührlichen Vorteil (§ 305 Abs. 4) für ihn oder einen Dritten anbietet, verspricht oder gewährt, ist mit Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren zu bestrafen.

(2) Wer die Tat in Bezug auf einen 3.000 Euro übersteigenden Wert des Vorteils begeht, ist mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren zu bestrafen, wer jedoch die Tat in Bezug auf einen 50.000 Euro übersteigenden Wert des Vorteils begeht, ist mit Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu fünf Jahren zu bestrafen.“

„Vorteilszuwendung zur Beeinflussung

§ 307b. (1) Wer außer in den Fällen der §§ 307 und 307a einem Amtsträger oder Schiedsrichter einen ungebührlichen Vorteil (§ 305 Abs. 4) für ihn oder einen Dritten mit

dem Vorsatz anbietet, verspricht oder gewährt, ihn dadurch in seiner Tätigkeit als Amtsträger zu beeinflussen, ist mit Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren zu bestrafen.

(2) Wer die Tat in Bezug auf einen 3 000 Euro übersteigenden Wert des Vorteils begeht, ist mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren zu bestrafen, wer jedoch die Tat in Bezug auf einen 50 000 Euro übersteigenden Wert des Vorteils begeht, ist mit Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu fünf Jahren zu bestrafen.“

„Verbotene Intervention

§ 308. (1) Wer für sich oder einen Dritten dafür einen Vorteil fordert, annimmt oder sich versprechen lässt, dass er einen ungebührlichen Einfluss auf die Entscheidungsfindung eines Amtsträgers oder eines Schiedsrichters nehme, ist mit Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren zu bestrafen.

(2) Ebenso ist zu bestrafen, wer einem anderen dafür einen Vorteil anbietet, verspricht oder gewährt, dass dieser einen ungebührlichen Einfluss auf die Entscheidungsfindung eines Amtsträgers oder eines Schiedsrichters nehme.

(3) Wer die Tat in Bezug auf einen 3 000 Euro übersteigenden Wert des Vorteils begeht, ist mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren zu bestrafen. Wer die Tat in Bezug auf einen 50 000 Euro übersteigenden Wert des Vorteils begeht, ist mit Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu fünf Jahren zu bestrafen.

(4) Eine Einflussnahme auf die Entscheidungsfindung eines Amtsträgers oder Schiedsrichters ist dann ungebührlich, wenn sie auf die pflichtwidrige Vornahme oder Unterlassung eines Amtsgeschäfts abzielt oder mit dem Anbieten, Versprechen oder Gewähren eines ungebührlichen Vorteils (§ 305 Abs. 4) für den Amtsträger oder für ihn an einen Dritten verbunden ist.

(5) Der Täter ist nicht nach den vorstehenden Absätzen zu bestrafen, wenn die Tat nach einer anderen Bestimmung mit strengerer Strafe bedroht ist.“

*„§ 74. (1) Im Sinn dieses Bundesgesetzes ist
[...]*

4a. Amtsträger: *jeder, der*

a. (Anm.: aufgehoben durch BGBl. I Nr. 61/2012)

b. für den Bund, ein Land, einen Gemeindeverband, eine Gemeinde, für eine andere Person des öffentlichen Rechts, ausgenommen eine Kirche oder Religionsgesellschaft, für einen anderen Staat oder für eine internationale Organisation Aufgaben der Gesetzgebung, Verwaltung oder Justiz als deren Organ oder Dienstnehmer wahrnimmt,
c. sonst im Namen der in lit. b genannten Körperschaften befugt ist, in Vollziehung der Gesetze Amtsgeschäfte vorzunehmen, oder

d. als Organ oder Bediensteter 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 gleichartige Einrichtungen der Länder oder einer vergleichbaren internationalen oder ausländischen Kontrolleinrichtung unterliegt.

4c. Schiedsrichter: *jeder Entscheidungsträger eines Schiedsgerichtes im Sinne der §§ 577 ff ZPO mit Sitz im Inland oder noch nicht bestimmtem Sitz (österreichischer Schiedsrichter) oder mit Sitz im Ausland“*

*„Geschenkannahme und Bestechung von Bediensteten oder Beauftragten
§ 309. (1) Ein Bediensteter oder Beauftragter eines Unternehmens, der im geschäftlichen Verkehr für die pflichtwidrige Vornahme oder Unterlassung einer Rechtshandlung von einem anderen für sich oder einen Dritten einen Vorteil fordert, annimmt oder sich versprechen lässt, ist mit Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren zu bestrafen.*

(2) Ebenso ist zu bestrafen, wer einem Bediensteten oder Beauftragten eines Unternehmens im geschäftlichen Verkehr für die pflichtwidrige Vornahme oder Unterlassung einer Rechtshandlung für ihn oder einen Dritten einen Vorteil anbietet, verspricht oder gewährt.

(3) Wer die Tat in Bezug auf einen 3 000 Euro übersteigenden Vorteil begeht, ist mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren, übersteigt der Vorteil jedoch 50 000 Euro mit Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu fünf Jahren zu bestrafen.“

Das UWG sieht des Weiteren folgende Regelung vor:

*„Bestechung von Bediensteten oder Beauftragten
§ 10. (1) Wer im geschäftlichen Verkehr zu Zwecken des Wettbewerbes dem Bediensteten oder Beauftragten eines Unternehmens Geschenke oder andere Vorteile anbietet, verspricht oder gewährt, um durch unlauteres Verhalten des Bediensteten oder Beauftragten bei dem Bezug von Waren oder Leistungen eine Bevorzugung für sich oder einen Dritten zu erlangen, ist vom Gericht mit Freiheitsstrafe bis zu drei Monaten oder mit Geldstrafe bis zu 180 Tagessätzen zu bestrafen. (BGBl. Nr. 120/1980, Art. I Z 4)*

(2) Die gleiche Strafe trifft den Bediensteten oder Beauftragten eines Unternehmens, der im geschäftlichen Verkehr Geschenke oder andere Vorteile fordert, sich versprechen lässt oder annimmt, damit er durch unlauteres Verhalten einem anderen beim Bezug von Waren oder Leistungen im Wettbewerb eine Bevorzugung verschaffe.

(3) Die Abs. 1 und 2 sind nicht anzuwenden, wenn die Tat nach anderen Bestimmungen mit gleicher oder strengerer Strafe bedroht ist. (BGBl. Nr. 120/1980, Art. I Z 5)

(4) Die Verfolgung findet nur auf Verlangen eines nach § 14 erster Satz zur Geltendmachung des Unterlassungsanspruches Berechtigten statt. (BGBl. Nr. 74/1971, Art. I Z 5)“

Ausländisches Recht

Die Beratungstätigkeit von Public Affairs-Agenturen kann überdies unter die Bestimmungen des US Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) und/oder den britischen Bribery Act (BA) fallen. In den Geltungsbereich des FCPA fallen Tätigkeiten im Auftrag von Unternehmen, die an US-amerikanischen Börsen notieren. Der BA gilt bei Vertragspartnerschaften mit Unternehmen, die selbstständig oder auch indirekt im Vereinigten Königreich tätig sind.

Der FCPA untersagt die gesetzwidrige Beeinflussung von Entscheidungsträgern der öffentlichen Hand (in einem sehr umfassenden Verständnis), mit dem Ziel wirtschaftliche Vorteile zu erzielen. Der BA verbietet die Bestechung von öffentlichen und privaten Personen im geschäftlichen Verkehr. Verboten sind Zuwendungen in der Absicht, den Nehmer zu ordnungswidrigen Handlungen („improper performance“) zu motivieren.

Freiwillige Verpflichtungen

Generell sind alle Zuwendungen untersagt, um eine Person zu einer illegalen, pflichtwidrigen, nicht ordnungsgemäßen oder auch ordnungsgemäßen Handlung oder zu einem illoyalen Verhalten zu motivieren.

Sofern Auftraggeber den Auftragnehmer schriftlich darüber informiert haben, dass sie ausländischen Bestimmungen, wie dem US-FCPA oder dem UK-BA unterliegen, können wir zusagen, dass die Geschäftsführung und unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auch diesen Regelungen Rechnung tragen.

Für die Geschäftsführung und unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gilt daher Folgendes:

Zu vermeiden ist:

Grundsätzlich sollten Zuwendungen an Personen im In- und Ausland in der Gesetzgebung, Verwaltung und Justiz, bei den Sozialpartnern, in öffentlichen Unternehmen und an Schiedsrichter vermieden werden.

Dieser Personenkreis umfasst insbesondere die folgenden Funktionsträger auf nationaler und europäischer Ebene:

- Gesetzgebung: Abgeordnete zum Nationalrat, Bundesrat und Landtag (sowie vergleichbarer ausländischer und europäischer Organe) sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Parlaments, der Landtage, der Fraktionen und der Abgeordneten (sowie vergleichbarer ausländischer und europäischer Einrichtungen)
- Regierung und Verwaltung: Mitglieder der Bundes- und Landesregierungen (sowie ausländischer Regierungen und europäischer Organe), Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Beamte, Vertragsbedienstete u.a.) der Regierungsmitglieder und der Ministerien, der Bundes- und der Landesverwaltungsbehörden sowie Gemeinderäte/-vertreter (und vergleichbarer ausländischer und europäischer Einrichtungen)
- Justiz und Regulierung: Richterinnen und Richter sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei in- und ausländischen Zivil- und Verwaltungsgerichten, Kollegialbehörden, Regulierungsbehörden (zB RTR)

- Sozialpartner: Funktionäre, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kammern, der Gewerkschaften und anderer Sozialpartner
- Öffentliche Unternehmen: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Unternehmen in Bundes- und Landeseigentum (mind. 50% Beteiligung oder beherrschender Einfluss) mit Ausnahme solcher, die nicht zum eigentlichen Dienstbetrieb zählende Tätigkeiten von untergeordneter Bedeutung ausüben (zB Portier, Reinigungskraft)
- Sachverständige und Schiedsrichter und deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Verboten ist:

In drei Fällen ist es der Geschäftsführung und unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern generell untersagt, diesen Personen irgendeinen Vorteil anzubieten oder zu gewähren:

- im zeitlichen Zusammenhang mit einer konkreten politischen oder rechtlichen Entscheidung
- mit Bezugnahme auf eine solche Entscheidung oder
- im zeitlichen Zusammenhang mit der Vorbereitung von entsprechenden Entscheidungsgrundlagen

Begrenzt wird:

Wenn zweifelsfrei kein zeitlicher und sachlicher Konnex zu einer politischen oder rechtlichen Entscheidung oder zur Vorbereitung von Entscheidungsgrundlagen besteht, dürfen zulässige Vorteile gewährt werden. Das sind geringfügige (max. € 100,- pro Anlassfall) und ortsübliche Zuwendungen (z.B. Mittagessen, Seminar - das ist jeweils konkret zu ermitteln). Serieneinladungen sind untersagt.

Darüber hinaus ist es der Geschäftsführung und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern untersagt, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von politischen Parteien einen Vorteil anzubieten oder zu gewähren, der die Grenze von € 100,- überschreitet.

Zusammenfassend heißt das:

- Berufliches und Privates sind klar zu trennen.
- Konkrete politische Anliegen können mit den genannten Personen nur in formalen Meetings (Arbeitsbesprechungen) besprochen werden. Es dürfen keine Vorteile welcher Art auch immer angeboten oder gewährt werden.
- Bei informellen und privaten Treffen mit Funktionsträgern der Politik und Verwaltung ohne konkrete Anliegen haben konkrete Wünsche/Forderungen von Auftraggebern nichts verloren. Vorteile dürfen nur zugewandt werden, wenn diese „gebühlich“ sind, d.h. geringfügig (EUR 100,-) und ortsüblich oder gemeinnützige Zwecke verfolgen, auf deren Verwendung der Funktionsträger keinen Einfluss hat oder es sich um einen erlaubten Zweck handelt, oder es sich um eine Veranstaltung handelt, an deren Teilnahme der Funktionsträger ein amtlich oder sachlich gerechtfertigtes Interesse hat.
- Zwischen formalen Meetings (d.h. Erörterung konkreter Anliegen) und Einladungen darf kein Zusammenhang bestehen oder hergestellt werden.

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von politischen Parteien darf kein Vorteil angeboten oder gewährt werden, der die Grenze von € 100,- überschreitet.

Ergänzende Regelungen:

In Zweifelsfällen ist vorab die Zustimmung eines Geschäftsführers einzuholen, wobei von der Geschäftsführung zu klären ist, ob das Verhalten rechtlich zulässig ist. Darüber hinaus ist eine entsprechende Aktennotiz anzulegen.

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, die Geschäftsführung über ihnen bekannt gewordene ungesetzliche Handlungen Dritter im Bereich Korruption und Anstiftung zur Korruption zu informieren. Sie sind auch verpflichtet, die Geschäftsführung über den Verdacht des Vorliegens einer ungesetzlichen Handlung zu informieren.

Zulässig und nicht als Zuwendungen, Geschenke und in Aussicht gestellte sowie gewährte Vorteile zu klassifizieren sind:

- Materialien: Publikationen und Unterlagen, Beratungsleistungen, Werbematerial, Fachbücher und Fachmagazine, die Einladung zu Besprechungen inklusive Bewirtung in den Unternehmensräumlichkeiten.
- Arbeitsbesprechungen: Einladungen zu Arbeitsbesprechungen auch außerhalb der Unternehmensräumlichkeiten, sofern der Charakter der Arbeitsbesprechung eindeutig ist.
- Freunde und Familie: Zuwendungen, sofern eine freundschaftliche oder private Beziehung besteht und die Zuwendung unabhängig von einer Arbeitsbeziehung erfolgt.
- Mitgliedsbeiträge: Persönliche Mitgliedsbeiträge und Spenden von Geschäftsführern und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an politische Organisationen und Interessenvertretungen im allgemein üblichem Ausmaß sowie persönliche Spenden an politisch tätige, insbesondere gemeinnützige Organisationen.

	Betrifft				Checklisten				
	Geschäftsführung bzw. Compliance Officer	Projektleiter	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	Beauftragte Unternehmen	Vor Auftragsannahme	Vor Projektbeginn	Vor und nach der Einstellung von Mitarbeitern	Vor der Beauftragung Dritter	Schriftlich zu dokumentieren sind ...
Allgemein									
Vor dem Tätigwerden unseres Unternehmens in anderen EU-Mitgliedsstaaten und in Drittstaaten sind die jeweils relevanten nationalen Vorschriften zu erheben.	x					x			
Werden über die Compliance-Richtlinie hinausgehende Vereinbarungen mit unseren Auftraggebern getroffen, wie z.B. die Unterzeichnung von Vertraulichkeitserklärungen, werden unsere betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von der Geschäftsführung umgehend darüber informiert und zur Einhaltung verpflichtet.	x				x			x	x
Die Geschäftsführung trifft für die Einhaltung der Bestimmungen durch Subauftragnehmer Vorkehrungen, indem mit diesen entsprechende Vereinbarungen, wie z.B.	x							x	x

Vertraulichkeitsvereinbarungen geschlossen werden. In diesen wird insbesondere auf die Vertraulichkeit von Daten und Informationen hingewiesen.								
Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unseres Unternehmens sind verpflichtet, im Rahmen von Projekten die relevanten Rechtsvorschriften, die mit den Auftraggebern getroffenen Vereinbarungen und die Compliance-Richtlinie zu beachten.			x					
Aus diesem Grund veröffentlichen wir die Compliance-Richtlinie im Unternehmen und informieren unsere Auftraggeber über ihre Inhalte sowie anlassbezogen über konkrete Auswirkungen.	x							
Die Geschäftsführung vereinbart mit jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter schriftlich, dass die Geschäftsführung über in Projekten wahrgenommene rechtliche Verstöße oder das Risiko von Verstößen zu informieren ist. An ihrer statt kann auch ein Rechtsanwalt des Unternehmens informiert werden, welcher den Namen der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters geheim zu halten hat. Der Rechtsanwalt ist den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vorab bekannt zu geben.			x					
Zur Klärung von unklaren Rechtsfragen wird die Geschäftsführung eine qualifizierte Rechtsberatung beziehen.	x	x	x					
Die Geschäftsführung prüft schon in der Phase der Auftragsanbahnung rechtliche und ethische Aspekte des Vorhabens und entscheidet über die Annahme bzw. Weiterführung eines Auftrags.	x				x			
Die Geschäftsführung zeichnet auch dafür verantwortlich, dass die in dieser Compliance-Richtlinie genannten Maßnahmen durchgeführt, dokumentiert und überwacht werden.	x							
Unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird diese Compliance-Richtlinie als verbindliche Arbeitsrichtlinie bei Eintritt ins Unternehmen überreicht.	x		x				x	

Die Inhalte werden in wiederkehrenden Schulungen besprochen.	x							
Nach inhaltlichen Änderungen der Compliance-Richtlinie werden alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter darüber persönlich informiert.	x							x
Die Erstinformationen und die Schulungen werden dokumentiert.	x						x	x
Verstöße gegen diese Compliance-Richtlinie durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können zu arbeitsrechtlichen Sanktionen führen.	x							x
Vertraulichkeit und Umgang mit Informationen								
Wurde Vertraulichkeit von Informationen vereinbart, so ist diese Vereinbarung bindend, egal in welcher Form sie geschlossen wurde. Auch mündliche Zusagen sind verbindlich.			x	x				
Wenn unser Unternehmen gegenüber Auftraggebern Vertraulichkeits- bzw. Geheimhaltungsverpflichtungen eingeht, so müssen diese auch für unsere Mitarbeiterinnen, Mitarbeiter sowie Subauftragnehmer gelten, die Zugang zu diesen Informationen haben.	x		x					
Auch nach Beendigung eines Vertragsverhältnisses hat jeder Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin eines Beratungsunternehmens über geschäftliche und persönliche Belange des Auftraggebers zu schweigen.			x					
Wir berücksichtigen bestehende – obligatorische und fakultative – Register für Interessenvertreter und Lobbyisten. Über die Eintragung in fakultative Register entscheidet die Geschäftsführung. Die Geschäftsführung klärt im Zuge der Beauftragung, auf jeden Fall aber bevor ein Projekt gestartet wird, ob für das konkrete Projekt auf EU- oder auf nationaler Ebene Registrierungspflichten vorliegen, informiert die Auftraggeber, holt ihre schriftliche Zustimmung ein und sorgt für die rechtzeitige Eintragung bzw. für die Aktualisierung von Eintragungen.	x							x

Wir arbeiten ausschließlich mit Informationen, die nach bestem Wissen und Gewissen der Wahrheit entsprechen, achten auf Transparenz und vermeiden Irreführung durch die Verwendung falscher Angaben.			x					
Wir bringen keine fehlerhaften oder falschen Informationen in Umlauf.			x					
Sofern unser Unternehmen als Repräsentanz eines Kunden tätig wird, legen wir dies vertraglich fest und weisen uns klar erkennbar als solche aus.	x		x					
Das Verfassen verdeckter Beiträge (Leserbriefe, Wikipedia-Einträge, etc.) unterlassen wir ebenso wie die Nutzung von Pseudonymen und Alias zur Verschleierung unserer Identität oder der Identität unserer Auftraggeber.			x					
Vor der Verwendung personenbezogenen Datenmaterials ist von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Zulässigkeit laut gesetzlicher Quellen (im Zweifelsfall in Absprache mit der Geschäftsführung) zu klären und allenfalls die Zustimmung der betroffenen Personen einzuholen.			x					
In Projekten dürfen ohne Zustimmung der Person nur die folgenden personenbezogenen Daten weitergegeben werden: Name einer Person, geschäftliche Funktionen, geschäftliche Adressen, geschäftliche Telefon- und Faxnummern, geschäftliche E-Mail-Adressen.			x					
Die Geschäftsführung regelt und verantwortet die Überwachung der Sicherung von Unterlagen und der Unternehmens-IT.	x							x
Verhinderung des Missbrauchs von Insider-Informationen								
Sämtliche Dokumente, die Insider-Informationen enthalten, sind vertraulich zu behandeln. Dies gilt insbesondere für Aufsichtsratsunterlagen und -protokolle börsennotierter Unternehmen.			x					

In der Vorbereitung und Umsetzung von Beratungsprojekten im Zusammenhang mit dem Verkauf von Aktien und ähnlichen sensiblen Projekten kann die Geschäftsführung für alle oder bestimmte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein generelles Verbot zum Kauf oder Verkauf, sei es für eigene Rechnung oder für Rechnung naher Angehöriger, von bestimmten Aktien innerhalb einer bestimmten Frist aussprechen. Unsere betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden darüber von der Geschäftsführung unverzüglich und in geeigneter Form informiert.	x							x
Entscheidungen, die seitens der Geschäftsführung betreffend die Sperre von Wertpapiergeschäften getroffen werden, werden dokumentiert.	x							x
Verhinderung von Korruption								
Generell sind alle Zuwendungen untersagt, um eine Person zu einer illegalen, pflichtwidrigen, nicht ordnungsgemäßen oder auch ordnungsgemäßen Handlung oder zu einem illoyalen Verhalten zu motivieren.	x		x					
Grundsätzlich sollten Zuwendungen an Personen im In- und Ausland in der Gesetzgebung, Verwaltung und Justiz, bei den Sozialpartnern, in öffentlichen Unternehmen und an Schiedsrichter vermieden werden. Dieser Personenkreis umfasst die folgenden Funktionsträger auf nationaler und europäischer Ebene: Gesetzgebung, Regierung und Verwaltung, Justiz und Regulierung, Öffentliche Unternehmen, Sachverständige und Schiedsrichter und deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.	x		x					
In drei Fällen ist es der Geschäftsführung und unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern generell untersagt, diesen Personen irgendeinen Vorteil anzubieten oder zu gewähren: (1) im zeitlichen Zusammenhang mit einer konkreten politischen oder rechtlichen Entscheidung, (2) mit Bezugnahme auf eine solche Entscheidung oder (3) im zeitlichen Zusammenhang mit der Vorbereitung von entsprechenden Entscheidungsgrundlagen.	x		x					
Wenn zweifelsfrei kein zeitlicher und sachlicher Konnex zu einer politischen oder rechtlichen			x					

Entscheidung oder zur Vorbereitung von Entscheidungsgrundlagen besteht, dürfen zulässige Vorteile gewährt werden (max. € 100,- pro Anlassfall und ortsüblich).								
Darüber hinaus ist es der Geschäftsführung und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern untersagt, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von Parteien einen Vorteil anzubieten oder zu gewähren, der die Grenze von € 100,- überschreitet.	x		x					
In Zweifelsfällen ist vorab die Zustimmung eines Geschäftsführers einzuholen, wobei von der Geschäftsführung zu klären ist, ob das Verhalten rechtlich zulässig ist. Darüber hinaus ist eine entsprechende Aktennotiz anzulegen.	x		x					
Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, die Geschäftsführung über ihnen bekannt gewordene ungesetzliche Handlungen Dritter im Bereich Korruption und Anstiftung zur Korruption zu informieren. Sie sind auch verpflichtet, die Geschäftsführung über den Verdacht des Vorliegens einer ungesetzlichen Handlung zu informieren.			x					
Zulässige Zuwendungen sind: Materialien, Arbeitsbesprechungen, Zuwendungen an Familienmitglieder und Freunde, Mitgliedsbeiträge an politische Organisationen und Interessenvertretungen im allgemein üblichem Ausmaß sowie persönliche Spenden an politisch tätige Organisationen.			x					

