



So sind wir

Verhaltenskodex der



landesholding

burgenland



Unsere Inhalte

Vorworte	4
1. Compliance.....	6
2. Das sind unsere Ansprüche und Ziele – so handeln wir	7
3. Die Compliance-Grundprinzipien der Landesholding-Burgenland-Gruppe	8
4. Compliance-Regeln im Detail	9
4.1. Unser Umgang mit Geschenken und Einladungen	9
4.2. Unser Verhalten in der Beschaffung	11
4.3. Unser Umgang mit Interessenkonflikten	12
4.4. Unser Umgang mit Datenschutz	13
4.5. Unser Verhalten in Buchhaltung und Finanzen	14
4.6. So verhalten wir uns in der Kommunikation	15
5. So checken Sie Ihr Verhalten – im Selbsttest	16
6. So erreichen Sie uns.....	17



Wir leben Compliance



Dipl.-Ing. Dr. Gerald Goger

Geschäftsführer der
Landesholding Burgenland GmbH

Liebe Kolleginnen und Kollegen in der
Landesholding-Burgenland-Gruppe,

integres und rechtskonformes Verhalten sind in der Unternehmensgruppe Landesholding Burgenland nicht nur eine Pflicht, sondern wesentlicher Teil unserer Unternehmensstrategie, worauf ich sehr stolz bin. Wir sind mit mehr als 7000 Mitarbeiter:innen und rund 80 Unternehmen eine vielfältige dynamische Unternehmensgruppe: Ein Anspruch dem wir aber alle gerecht werden müssen, ist es für unsere Kund:innen, unsere Geschäftspartner:innen, unseren Eigentümer, insbesondere aber für die Burgenländer:innen immer ein verlässlicher und vertrauenswürdiger Partner zu sein.

Dieses Vertrauen verdienen wir uns durch Integrität, Transparenz und Rechtskonformität. Nur wenn wir gemeinsam verantwortungsvoll handeln, Regeln einhalten und eine klare Haltung beweisen, können wir den hohen Ansprüchen, die an uns als öffentliches Leitunternehmen des Burgenlands gestellt werden, gerecht werden.

Die wichtigsten Verhaltensgrundsätze sind in diversen Konzernrichtlinien festgehalten. Diese Verhaltensgrundsätze sollen uns in unseren Entscheidungen leiten, unseren Umgang miteinander und letztendlich unser Bild nach außen prägen.

Der vorliegende Verhaltenskodex bietet einen kompakten, leicht verständlichen Überblick unserer verbindlichen Konzernrichtlinien. Er schafft Klarheit über die Erwartungen an unser Verhalten, bietet konkrete Beispiele aus dem Berufsalltag und dient als verlässliche Orientierungshilfe.

Ich lade euch ein diesen Kodex aktiv zu nutzen. Informiert euch, schlagt nach – und zögert bitte nicht, euch bei Fragen an eure Führungskraft oder eure Compliance-Ansprechpartner:innen zu wenden.

Compliance beginnt bei uns allen: Mit klaren Regeln und klarer Haltung! So schaffen wir gemeinsam eine Kultur, in der integres Verhalten selbstverständlich ist – und damit die Basis für den weiteren Erfolg der gesamten Unternehmensgruppe.

Gerald Goger

Geschäftsführer der
Landesholding Burgenland GmbH



Land
Burgenland

Landesunternehmen sind Vorbilder



Mag. Hans Peter Doskozil

Aufsichtsratsvorsitzender der
Landesholding Burgenland GmbH

Liebe Kolleginnen und Kollegen in der
Landesholding-Burgenland-Gruppe,

alles, was wir tun, tun wir für die Menschen. Das ist mein Credo als Landeshauptmann des Burgenlandes – das versuche ich aber auch als Aufsichtsratsvorsitzender der Landesholding Burgenland in der Unternehmensgruppe zu verankern. Auch alle wirtschaftlichen Tätigkeiten der landeseigenen Betriebe müssen letztlich den Menschen dienen – ob sie nun marktorientiert oder per se gemeinwohlorientiert sind. Damit wir das gemeinsam erreichen, müssen wir uns an Regeln halten. Regeln, die uns die Gesetze vorgeben, aber auch Regeln, die wir uns selbst geben.

Unternehmen im öffentlichen Besitz stehen immer unter besonderer Beobachtung. Sie werden vom Rechnungshof geprüft, sie werden im Landtag diskutiert, sie werden von den Medien thematisiert. Und, was gerade im Burgenland so wichtig ist, die Leute sprechen darüber: im Freundeskreis, in der Familie, in Gemeinderäten, an den Stammtischen und beim Frühschoppen am Sonntagvormittag. Landesunternehmen sind Vorbilder. Ich erwarte, dass sich alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dieser Funktion bewusst sind und daran arbeiten. Ständige Verbesserung ist möglich, Transparenz ist ein Qualitätskriterium.

Es freut mich daher, dass die Landesholding Burgenland das Thema Compliance aktiv angeht, positiv besetzt und nicht erst reagiert, wenn bereits etwas Negatives passiert ist.

Die Landesholding ist für mich ein Team aus Spezialistinnen und Spezialisten, das die gesamte Gruppe zentral in die richtige Richtung lenkt. Das betrifft auch das richtige Verhalten im Arbeitsalltag und im wirtschaftlichen Umfeld. Der vorliegende Verhaltenskodex der Landesholding ist ein vorbildliches Projekt. Ich bin mir sicher, dass die Wirkung weit über die Unternehmensgruppe hinausgehen wird.

Landeshauptmann Mag. Hans Peter Doskozil
Vorsitzender des Aufsichtsrates der
Landesholding Burgenland GmbH

Wozu ein Verhaltenskodex?

Compliance

/kəm'plaiəns/
Substantiv, feminin [die]

Einverständnis, Einhaltung von Regeln und Gesetzen, Zustimmung, Ordnungsmäßigkeit, Kompliance
Von „to comply“ – Englisch für „einhalten“, „befolgen“, „übereinstimmen“;
vom Lateinischen „complere“ – „voll befüllen“

Seinen Ursprung hat der Compliance-Gedanke im angloamerikanischen Raum, wo ab den 1930er-Jahren Systeme zur Selbstregulierung entstanden sind.

Wie ein Compliance Management System (CMS) funktioniert

Im Wirtschaftsleben und in der Politik wird unter „Compliance“ heutzutage die Gesamtheit aller Maßnahmen verstanden, die das rechtmäßige Verhalten aller Angehörigen eines Unternehmens oder einer Organisation sicherstellen soll. Dadurch entsteht auch ein Auftrag an die Geschäftsführungen, sich aktiv darum zu kümmern, dass sie selbst sowie alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Gesetze, Regeln und interne Richtlinien einhalten. Die Gesamtheit aller Instrumente, Mechanismen und Prozesse, die regelkonformes Verhalten gewährleistet, wird als Compliance Management System (CMS) bezeichnet. Ein funktionierendes CMS wirkt präventiv gegen Verstöße, deckt sie frühzeitig auf oder verhindert sie überhaupt zur Gänze.

Schäden verhindern

Ziel ist es unter anderem, zu vermeiden, dass gegen

ein Unternehmen ermittelt wird, dass Strafen verhängt oder von anderen Unternehmen Ansprüche erhoben werden. Massive Reputationsschäden können hohe Kosten verursachen, Haftungen bei Geschäftsführerinnen und Geschäftsführern auslösen und im Extremfall die Existenz des Unternehmens bedrohen. Das gilt es zu verhindern.

Ein Verhaltenskodex, der von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern herangezogen und angewendet wird, ist Teil unseres konzernweit geltenden Systems.

Für das alltägliche Arbeiten

Wir wollen mit dem vorliegenden Verhaltenskodex jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter verständlich und praktisch umsetzbar ermöglichen diesen einzuhalten – auf allen Ebenen, in allen Fachbereichen, in marktorientierten ebenso wie in gemeinwohlorientierten Unternehmen im Burgenland Orientierung im Arbeitsalltag geben.

Darüber hinaus ist es uns ganz wichtig, Bewusstsein für die hohe Bedeutung und den großen Nutzen von Compliance für unsere Unternehmensgruppe und unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu schaffen. So sind wir – das ist unser Anspruch!

Das sind unsere Ziele und Ansprüche – **so handeln wir!**

Wir schaffen und bewahren eine Organisationskultur, die sowohl gesetzlichen Anforderungen als auch ethischen und moralischen Grundwerten entspricht.

a

Wir halten uns an alle Gesetze, Vorschriften und Regelungen sowie an die zugehörigen Richtlinien.

b

Wir schützen den guten Ruf unserer Unternehmensgruppe, indem wir daran arbeiten, dass uns unsere Kundinnen und Kunden vertrauen, ebenso unsere Lieferantinnen und Lieferanten, unser Eigentümer sowie die Öffentlichkeit im Allgemeinen.

c

Wir informieren und fördern unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wir beraten sie zu richtigem Verhalten und sorgen für Sensibilisierung – beispielsweise durch Schulungen.

d

Wirtschaftlich nachvollziehbare Entscheidungen, das Einhalten von Richtlinien und korrektes Verhalten – das ist unser Compliance-Ansatz bei den Landesimmobilien Burgenland.

Doris Kirchhofer

Prokuristin, Leitung Governance / Risk / Compliance
Landesimmobilien Burgenland GmbH (LIB), Eisenstadt

Die Compliance– Grundprinzipien

unserer Unternehmensgruppe

In der Landesholding Burgenland sind burgenländische Leitbetriebe unter einem Dach gebündelt. Sie haben eine Vorbildfunktion. Deswegen ist es besonders wichtig, folgende Regeln einzuhalten:

Gesetzeskonformes Verhalten ist in unserer Unternehmensgruppe oberstes Gebot!

Wir sind Amtsträger im Sinne des Korruptionsstrafrechts. Das heißt: Es gelten bei all unserer beruflichen Tätigkeit besonders strenge Vorgaben im Hinblick auf Zuwendungen (beispielsweise Geschenke oder Einladungen), auf Spenden und Sponsoring ebenso wie in der Beschaffung.

1

Führung bedeutet: Verantwortung, Vorbild sein

Die Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer sowie alle Führungskräfte der Gruppe haben eine besondere verantwortungsvolle Position inne. Sie sind Vorbilder, nach innen und außen. Wir erwarten, dass sie im höchsten Maße integer agieren, geeignete Maßnahmen zum Schutz ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ergreifen sowie im Bedarfsfall Sanktionen zum Schutz des Unternehmens setzen.

2

Wir dulden keine Diskriminierung, keine Belästigung und kein Mobbing

Bei uns ist jegliche Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft, der Hautfarbe, des Geschlechts, der Nationalität, des Glaubens, der Weltanschauung, des Alters, der körperlichen Konstitution, des Aussehens oder der sexuellen Identität verboten. Wir setzen auf faire, ethische und respektvolle Zusammenarbeit. Dies beginnt bei uns bereits im Bewerbungsprozess für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Unternehmensgruppe. Wir legen diese Maßstäbe konsequent weiter an – während der gesamten beruflichen Laufbahn.

3

Wir fördern vorbildliche Arbeitsbedingungen

Wir verbringen wertvolle Zeit am Arbeitsplatz. Deshalb sollten wir uns dort sicher und wohl fühlen. Durch vorbildliche Arbeitsbedingungen fördern wir die Gesundheit, Leistungs- und Arbeitsbereitschaft unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

4

Wir schützen die Umwelt und leben Nachhaltigkeit

Wir berücksichtigen bei all unseren Tätigkeiten die Belange des Umweltschutzes, der nachhaltigen Kreislaufwirtschaft und gehen nachhaltig mit Ressourcen und Energie um. Ziele in den Bereichen Umwelt, Soziales und verantwortungsvolles Handeln zählen für uns genauso wie betriebswirtschaftliche Ziele.

5

Compliance-Regeln im Detail

1. Unser Umgang mit Geschenken und Einladungen

Worum geht es?

Korruptes Verhalten beginnt oft mit der Annahme von Geschenken oder sonstigen Zuwendungen, die im Hinblick auf eine Position überreicht oder angenommen werden.

Zuwendungen sind nicht bloß Geld oder Wertgegenstände, die überreicht werden, sondern darunter fallen auch:

- Sachgeschenke
- Trinkgelder
- Gutscheine
- Reiseeinladungen
- Essenseinladungen
- Eintrittskarten
- das übliche Maß übersteigende Rabatte
- Übernahme der Kosten für Betriebsfeiern



Unsere standardisierten Prozesse und unsere Regelungen sollen allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Sicherheit bei der Bewältigung ihrer täglichen Arbeitsherausforderungen geben.

Hannelore Halwax, MBA

Prokuristin, Leitung Kommunikation, Standortmarketing, Organisation
Wirtschaftsagentur Burgenland GmbH, Eisenstadt

Unser Konzerngrundsatz

Sie dürfen Zuwendungen geringfügigen Werts nach dem Grundsatz der 4 Ks annehmen; das sind z. B. Kaffee, Kugelschreiber, Kalender und das urösterreichische „Klumpert“ (geringwertige Gebrauchsgüter). Sie dürfen Einladungen in Erfüllung von Repräsentationspflichten annehmen.

Strikt verboten ist es, Vorteile

- zu fordern oder versprechen zu lassen,
- für pflichtwidrige Handlungen zu geben,
- im Zuge von Vertragsverhandlungen oder laufenden Vergabeverfahren anzunehmen.

Sobald Sie sich unsicher sind, ob Sie Geschenke oder eine Einladung annehmen dürfen, lehnen Sie besser ab.

Was kann ich persönlich beitragen?

Ich mache mich mit den Richtlinien zum Umgang mit Zuwendungen vertraut und halte die darin festgelegten Wertgrenzen ein. Ich prüfe vor der Annahme oder Gewährung einer Zuwendung, ob diese angemessen ist. Lassen Sie Zuwendungen zu Ihrem persönlichen Schutz in Ihrem Unternehmen dokumentieren.

Fallbeispiel

„Der Mitarbeiter eines Unternehmens, mit dem wir immer wieder zusammenarbeiten, lädt mich regelmäßig in die Betriebskantine seines Unternehmens ein. Ich nehme diese Einladung gerne an, weil es zum einen sehr nett ist, sich mit dem Mitarbeiter auszutauschen. Weiters hat die Kantine eine gute Küche. Die Einladung durch den Mitarbeiter macht pro Rechnung nie mehr als zehn Euro aus. Die in unserer Compliance-Richtlinie festgeschriebene Wertgrenze bleibt sohin ja weit unterschritten.“

Verlassen Sie sich niemals auf die Geringfügigkeit einzelner Zuwendungen. Damit öffnen Sie unter Umständen der gezielten „Anfütterung“ Tür und Tor. Das „Anfüttern“ ist eine Strategie zur Anbahnung von Korruption, das heißt: Mit regelmäßigen Aufmerksamkeiten oder Gefälligkeiten soll eine Art Dankbarkeit erzeugt werden. Die allmähliche Steigerung der Zahl oder des Werts der Geschenke oder sonstiger Zuwendungen führt zu Abhängigkeiten.



Als Leitbetrieb in der Region und Teil der Landesholding Burgenland ist unser tägliches Handeln stets von Werten wie Integrität, Loyalität und Transparenz geprägt. Wir sehen ein funktionierendes Compliance Management als eine wichtige Investition in unsere Unternehmenskultur und unsere Reputation. Unsere Werte, unser Tun sind entscheidend für die Orientierung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und schaffen Vertrauen und Sicherheit für unsere Gäste und unsere externen Partner.

Mag. Andreas Leitner

Geschäftsführer
REDUCE Gesundheitsresort Bad Tatzmannsdorf

2. Unser Verhalten in der Beschaffung

Worum geht es?

Wir sind in unserer Geschäftstätigkeit mit vielen Lieferantinnen und Lieferanten und Geschäftspartnern verbunden.

Unser Konzerngrundsatz

Wir legen großen Wert auf unsere Unabhängigkeit sowie Unbeeinflussbarkeit und bekennen uns daher zum fairen Wettbewerb als Basis für all unsere Geschäftsaktivitäten.

Was kann ich persönlich beitragen?

Ich vermeide jede einseitige Bevorzugung von Lieferantinnen und Lieferanten oder Dienstleistern, sondern erkunde immer vorher den Markt und informiere mich über alternative Anbieter. Dabei beachte ich unsere Beschaffungsrichtlinie und halte mich strikt an diese.

Fallbeispiel

„Mir ist ein Unternehmen bekannt, für das ich früher selbst sehr erfolgreich tätig war. Ich denke daher, dass dieses Unternehmen für eine anstehende Beschaffung eine gute Wahl wäre.“

Damit Ihr Unternehmen zu keinem Zeitpunkt mit dem Vorwurf konfrontiert wird, dass die Zusammenarbeit mit dem Unternehmen bloß auf Ihren „Einfluss“ zurückzuführen sei, reden Sie umgehend mit Ihrer Vorgesetzten oder Ihrem Vorgesetzten, legen Sie Ihren Standpunkt sachlich dar, machen Sie Ihre frühere Tätigkeit in diesem Unternehmen transparent und ziehen Sie sich in weiterer Folge, sofern möglich, zur Gänze aus dem Entscheidungsprozess zurück. So schützen Sie sich und Ihr Unternehmen!



Der strategische Zentraleinkauf erlebt große Herausforderungen durch ein verändertes Vergaberecht, instabile Lieferketten, Nachhaltigkeitsanforderungen und neue Technologien. Unser Anspruch ist und bleibt: das richtige Produkt, in der richtigen Zeit, in der richtigen Qualität zu möglichst geringen Kosten.

DGKP ZWM Judith Meyerhofer

Lead-Buyer
Burgenländische Krankenanstalten-GesmbH
(Gesundheit Burgenland), Oberwart

3. Unser Umgang mit Interessenkonflikten

Worum geht es?

Es können Situationen auftreten, in denen persönliche oder wirtschaftliche Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht im Einklang mit den Interessen der landeseigenen burgenländischen Unternehmen stehen. Das, was im Interesse unserer Unternehmensgruppe liegt, entspricht nicht immer 1:1 unseren persönlichen Interessen. Ein Konflikt kann sich insbesondere aus einer Nebenbeschäftigung oder sonstigen Befangenheiten ergeben.

Unser Konzerngrundsatz

Wir treffen unsere Entscheidungen als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausschließlich auf der Grundlage sachlicher Kriterien und lassen uns nicht von unseren privaten Interessen oder Beziehungen leiten. Lässt sich ein Interessenkonflikt dennoch nicht lösen, reden Sie mit Ihrer Vorgesetzten oder Ihrem Vorgesetzten.

Was kann ich persönlich beitragen?

Damit es nicht zu sogenannter Freunderlwirtschaft kommt und ich nicht zwischen die Fronten gerate, lege ich in meinem eigenen Interesse einen strengen Maßstab an und vermeide bereits den Anschein eines Interessenkonflikts.

Fallbeispiel

„Mein bester Freund, ein bekannter Weinbauer aus der Gegend, hat mich darauf angesprochen, dass er unserem Unternehmen gerne seinen Wein verkaufen möchte.“

Um bereits den bloßen Anschein eines Interessenkonflikts und den Vorwurf der „Freunderlwirtschaft“ zu vermeiden, informieren Sie Ihre Vorgesetzte oder Ihren Vorgesetzten über Ihre Freundschaft zu einem potenziellen Vertragspartner und überlassen Sie die Entscheidung, ob dieser Vertragspartner zum Zug kommt, anderen Entscheidungsträgerinnen oder Entscheidungsträgern in Ihrem Unternehmen.



In meinem Beruf falle ich als Frau unter vielen Männern vielleicht auf, aber wir sind alle gut in dem, was wir tun. Kollegialität und ein Miteinander sind mir wichtig. Darum sollte es gehen.

Anita Kovacsits

Buslenkerin
Verkehrsbetriebe Burgenland, Güssing

4. Unser Umgang mit Datenschutz

Worum geht es?

Datenschutz (Engl.: „privacy“) bezeichnet den Schutz personenbezogener Daten vor Missbrauch bei deren Verarbeitung (z. B. Erfassung, Speicherung, Übermittlung, Nutzung etc.). In Österreich ist das Recht auf Datenschutz verfassungsrechtlich als Grundrecht geschützt:

„Jedermann hat Anspruch auf Geheimhaltung der ihn betreffenden personenbezogenen Daten.“

Jegliche Datenverarbeitung ist grundsätzlich verboten, soweit sie nicht aufgrund einer Ausnahme/ Rechtsgrundlage (wie etwa Einwilligung des Betroffenen, vertragliche Grundlage, gesetzliche Grundlage, berechnete Interessen, etc.) zulässig ist.

Unser Konzerngrundsatz

Datenschutz hat einen besonders hohen Stellenwert in der gesamten Unternehmensgruppe. Wir schützen die personenbezogenen Daten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, ehemaligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Geschäftspartnerinnen und

Geschäftspartnern sowie sonstigen betroffenen Personen und gewährleisten deren Rechte im Sinne der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) vollumfänglich. Dies trägt zur Erhaltung des Vertrauens in die Unternehmensgruppe sowie zur rechtlichen Absicherung unserer Geschäftsprozesse bei und bildet damit eine wesentliche Grundlage für unsere erfolgreiche Geschäftstätigkeit.

Was kann ich persönlich beitragen?

Ich verarbeite personenbezogene Daten ausschließlich aufgrund einer ausdrücklichen Anordnung des jeweiligen Vorgesetzten und bin entsprechend zur Verschwiegenheit und Geheimhaltung vertraglich verpflichtet.

Fallbeispiel

„Eine Geschäftspartnerin ruft an, um nach der Erreichbarkeit einer Kollegin zu fragen. Ich weiß, dass sich diese Mitarbeiterin im Krankenstand befindet.“

In diesem Fall sollten Sie dem Geschäftspartner lediglich mitteilen, dass die Kollegin derzeit abwesend oder nicht erreichbar ist und ihn allenfalls an einen anderen Kollegen verweisen, der die abwesende Kollegin vertritt. Die Weitergabe der Information, dass sich die besagte Mitarbeiterin im Krankenstand befindet, wäre mangels Vorliegen einer Rechtsgrundlage (Ausnahme) unzulässig.



Wir bringen Licht in den umfangreichen Datenschuttschmelgel. In der Landesholding-Gruppe werden personenbezogene Daten ausschließlich auf rechtmäßige, faire und transparente Weise verarbeitet und für genau festgelegte, eindeutige und legitime Zwecke erhoben.

Horst Lesacher, LL.M. (WU)

stv. Leiter Rechtsabteilung und Konzerndatenschutzbeauftragter,
Landesholding Burgenland, Eisenstadt

5. Unser Verhalten in Buchhaltung und Finanzen

Worum geht es?

Eine ordnungsgemäße Buchführung und korrekte Finanzberichterstattung schaffen und erhalten das Vertrauen unserer Unternehmensgruppe in der Öffentlichkeit, bei unserem Eigentümer sowie bei allen Vertragspartnern. Schon geringfügige Unregelmäßigkeiten können schwerwiegende Konsequenzen für unsere Gruppe und für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben.

Unser Konzerngrundsatz:

Die Unternehmensgruppe hält sich an alle gesetzlichen Vorgaben für ordnungsgemäße Buchführung und Finanzberichterstattung. Darüber hinaus sind für diesen sensiblen Bereich folgende organisatorische Maßnahmen einzuhalten:

- Festlegung von Verantwortlichkeiten und klaren Zuständigkeiten,
- Definition von Zustimmungspflichten, Vertretungsbefugnissen und Zeichnungsbe-rechtigungen,
- strikte Einhaltung des Vier-Augen-Prinzips.

Was kann ich persönlich beitragen?

Ich mache mich mit den gesetzlichen Vorgaben und unseren Richtlinien vertraut. Bei Fragen zur korrekten Erfassung wende ich mich an meine oder meinen Vorgesetzten oder die für mich in der Unternehmensgruppe zuständige Finanzabteilung.

Fallbeispiel

„In meinem Unternehmen wird eine dringende Anschaffung benötigt. Das Budget für das laufende Geschäftsjahr ist jedoch bereits erschöpft, weshalb ich überlege, die Anschaffung dennoch vorzunehmen, die Kosten jedoch einfach auf das nächste Geschäftsjahr zu verbuchen.“

Ein solches Vorgehen ist strikt untersagt! Buchungen sind stets in jenem Geschäftsjahr zu erfassen, in dem die Kosten angefallen sind. Nicht sachgerechte Buchungen können rechtliche Konsequenzen für das Unternehmen und für Sie als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter haben. Sprechen Sie mit Ihrer oder Ihrem Vorgesetzten oder ihren Aufsichtsgremien über erlaubte Möglichkeiten, die Situation Ihres Unternehmens zu verbessern.



Unsere Richtlinien Konzernbilanzierung und Beteiligungsberichterstattung sowie organisatorische Maßnahmen im Rechnungswesen sind zentrale Elemente, um Accounting Compliance im Konzern sicherzustellen. Transparenz, Ehrlichkeit und ethische Entscheidungsmaßstäbe prägen unser Verhalten in Rechnungswesenagenden.

Thomas Gerdenitsch, MA

Finanzen, Teamleitung Rechnungswesen & Steuern
Landesholding Burgenland GmbH, Eisenstadt

6. So verhalten wir uns in der Kommunikation

Worum geht es?

Wir achten und gewährleisten freilich das Recht unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf freie Meinungsäußerung als Privatperson.

Unser Konzerngrundsatz:

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind sich der Verantwortung, Risiken und Gefahren im Umgang mit Medien bewusst und kommunizieren auch in den sozialen Medien dementsprechend angemessen und verantwortungsvoll. Es werden keine vertraulichen Informationen weitergegeben oder Aussagen getätigt, die geeignet sind, die Gruppe oder einzelne Unternehmen zu schädigen oder seinen Ruf zu beeinträchtigen.

Was kann ich persönlich beitragen?

Ich achte bei der privaten Nutzung von sozialen Medien, welche Information ich über mich und andere preisgebe. Außerdem achte ich bei meinen Aktivitäten in sozialen Medien immer auf die Privatsphäre-Einstellungen. Werde ich von Vertreterinnen und Vertretern von Medien direkt in Firmenangelegenheiten angesprochen, verweise ich an die Verantwortlichen für die Kommunikation beziehungsweise an die Geschäftsführung.

Fallbeispiel

„Im Internet lese ich einen Kommentar, in dem ein Unternehmen der Landesholding-Gruppe kritisiert wird. Ich weiß, dass die Angaben unrichtig sind.“

Auch wenn Sie sich sofort dazu äußern und die Sache richtigstellen wollen, kontaktieren Sie unbedingt die Geschäftsführung und die Kommunikationsverantwortliche oder den -verantwortlichen in Ihrem Unternehmen.



Man kann nicht nicht kommunizieren. Alles, was jeder einzelne tut oder nicht tut, ist Kommunikation nach innen wie außen. Um unsere Geschäftsziele mit Kommunikation optimal unterstützen zu können, brauchen wir in den Kommunikationsabteilungen das Verständnis, die Mitarbeit und das Vertrauen der Führungsebene ebenso wie aller Kolleginnen und Kollegen.

Mag. (FH) Elisabeth Pfeiffer

Unternehmenskommunikation
Burgenland Tourismus, Eisenstadt

So checken Sie Ihr Verhalten – im Selbsttest

Sie haben Zweifel, ob Ihr Verhalten korrekt ist? Machen Sie den Selbstcheck und stellen Sie sich folgende Fragen:

Spiegelt mein Verhalten die Konzerngrundsätze wider?

1

Wie würde mein Verhalten auf einen unbeteiligten Dritten wirken?

2

Könnte jemand mein Verhalten falsch interpretieren?

3

Habe ich die sogenannte „New York Times“-Regel beachtet? Ich mache nichts, was ich nicht auf dem Titelblatt einer großen Tages- oder Regionalzeitung lesen möchte.

4

Könnte ich mich mit meinem Verhalten strafbar machen?

5

Ist das etwas, für was ich mit ruhigem Gewissen geradestehen kann?

6



Die Sozialen Dienste betreuen und pflegen Menschen in besonderen Lebenslagen. Dieses Betätigungsfeld fordert sowohl Klientinnen und Klienten als auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Als Geschäftsführer lege ich daher größten Wert auf Menschlichkeit und Integrität. Deshalb sind Verhaltens- und Compliance-Regeln ein essenzieller Bestandteil unserer Unternehmenskultur.

Mag. Dr. Johannes Zsifkovits

Geschäftsführer
Soziale Dienste Burgenland GmbH (SDB), Bad Tatzmannsdorf

So erreichen Sie uns

Wenn Sie Fragen haben ...

Ihre Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner in der Unternehmensgruppe sind:

- die Führungskräfte Ihres Unternehmens
- die Compliance-Verantwortlichen in Ihrem Unternehmen

Sie stehen Ihnen für Fragen und Anliegen zur Verfügung.

Sie können sich mit Ihren Fragen selbstverständlich auch jederzeit an den Compliance Officer der Landesholding Burgenland GmbH wenden:

bianca.fink@landesholding-burgenland.at

Wenn Sie Hinweise auf Fehlverhalten oder Gesetzesverstöße haben ...

Kontaktieren Sie das Hinweisgebersystem der Landesholding Burgenland!

Unser Hinweisgebersystem bietet die Möglichkeit, potenzielle Regelverstöße von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern GESCHÜTZT UND VERTRAULICH zu melden.

Es ist uns wichtig, von potenziellem Fehlverhalten zu erfahren und dieses schnellstmöglich abzustellen. Hinweisgeberinnen und Hinweisgeber werden aufgrund ihrer Meldung keinen Benachteiligungen im Unternehmen ausgesetzt. Ebenso gilt aber auch für Betroffene die Unschuldsvermutung, bis der Verstoß nachgewiesen ist.

Die Ermittlungen aufgrund substantieller Meldungen werden streng vertraulich im Rahmen eines fairen und geschützten Prozesses bearbeitet.

Hier der Link zum Hinweisgebersystem:

landesholding-burgenland.iwhistle.de



Wir verpflichten uns nicht bloß zu rechtskonformem Handeln, sondern darüber hinaus ganz selbstverständlich zu einem Verhalten nach ethischen und moralischen Grundsätzen. Dies tun wir im offenen Dialog und in steter Weiterentwicklung. Unterstützen Sie uns dabei und treten Sie in Kontakt mit uns!

Mag. Bianca Fink, M.E.S.

Leitung Compliance- und Nachhaltigkeitsmanagement
Landesholding Burgenland, Eisenstadt

Impressum

Für den Inhalt verantwortlich (Medieninhaber):

Landesholding Burgenland GmbH

Marktstraße 3 | A-7000 Eisenstadt

Tel.: +43 5 9010 8000 | Fax: +43 5 9010 11 8000

E-Mail: office@landesholding-burgenland.at

Internet: landesholding-burgenland.at

Geschäftsführung: Dipl.-Ing. Dr. Gerald Goger

Firmensitz: Eisenstadt

Zuständiges Firmenbuchgericht: Landesgericht Eisenstadt

Firmenbuchnummer: 119581f

UID: ATU 38823804

landesholding-burgenland.at



Wir pflegen mit allen Studierenden sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen wertschätzenden und gleichen Umgang. Dies kommt etwa dadurch zum Ausdruck, dass wir keine Unterschiede in Hinblick auf Geschlecht, Hautfarbe, Alter, sexuelle Ausrichtung, Vermögenslage, Religion, gesellschaftliche Stellung und politische oder andere private Betätigungen oder Überzeugungen machen.

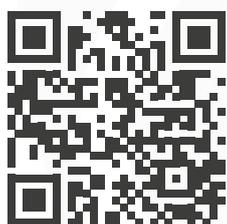
Mag. Gerhard Kramer

Rektor

Joseph Haydn Privathochschule (JHP), Eisenstadt



landesholding
burgenland



landesholding-burgenland.at