

Compliance-Richtlinie der Christian Doppler Forschungsgesellschaft

Stand 24.09.2021



Inhaltsverzeichnis

Präambel	3
1. Anwendungsbereich.....	4
2. Verantwortung für die Umsetzung.....	4
3. Einhaltung von Gesetzen und sonstigen externen und internen Vorschriften	5
4. Gleichbehandlung und Menschenrechte.....	5
5. Korruption – Bestechung - Geschenkkannahme	5
6. Gremienmitgliedschaft verpflichtet zu fairem Wettbewerb.....	6
7. Spenden und Sponsoring.....	7
8. Interessenskonflikte.....	7
8.1. Interessenskonflikte bei Mitarbeiter*innen	7
8.2. Interessenskonflikte bei Gremienmitgliedern und Gutachter*innen	8
9. Datenschutz	9
10. Geheimhaltung vertraulicher Informationen	9
11. Vorgehen bei Fehlverhalten	10
12. Verhaltenskodex zur Korruptionsprävention im öffentlichen Dienst	10
13. Praxisleitfaden für Integrität und Ethik in der Wissenschaft.....	10
14. Implementierung.....	11
15. Weiterführende Unterlagen	11
16. Geltungsdauer und Änderung	11



Präambel

Die Christian Doppler Forschungsgesellschaft (CDG) fördert die Kooperation von Wissenschaft und Wirtschaft. Konkret geschieht dies in eigens eingerichteten Forschungseinheiten mit fixen Laufzeiten, in denen anwendungsorientierte Grundlagenforschung betrieben wird: Christian Doppler Labors an Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen, Josef Ressel Zentren an Fachhochschulen.

Unter der Leitung von hoch qualifizierten Wissenschaftler*innen arbeiten Forschungsgruppen in engem Kontakt zu den Unternehmenspartner*innen an innovativen Antworten auf unternehmerische Forschungsfragen und leisten dabei gleichzeitig wertvolle Beiträge zu den UN-Nachhaltigkeitszielen und zur Lösung globaler gesellschaftlicher Herausforderungen.

Die Finanzierung dieser Forschungsgruppen erfolgt im Rahmen eines Public-Privat-Partnership Modells: Das Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort (BMDW), die Nationalstiftung für Forschung, Technologie und Entwicklung sowie der Österreichfonds stellen dafür öffentliche Mittel in Höhe von 50 % (bzw. 60 % bei KMUs) zur Verfügung. Die Mitgliedsunternehmen der CDG finanzieren die restlichen 50 % (bzw. KMUs 40 %) des Forschungsaufwands.

Der Rechtsrahmen der CDG garantiert dabei, dass die Kooperationspartner*innen die sich aus der Kooperation ergebenden Rechte des geistigen Eigentums sowie damit verbundene Zugangsrechte in einer Weise zugewiesen bekommen, die ihrer Arbeit, ihren Beiträgen und ihren jeweiligen Interessen angemessen Rechnung tragen.

Die Förderungen der CDG ermöglichen anwendungsorientierte Grundlagenforschung in allen Wissenschaftsdisziplinen an Universitäten, Fachhochschulen und außeruniversitären Forschungsorganisationen. Bei der Wahl der Forschungsfelder und -themen folgt die CDG in der Regel dem Bottom-up-Prinzip, d. h. die Förderungen sind themenoffen und werden inhaltlich von vorausschauenden strategischen Überlegungen der Wirtschaft und den neuesten Entwicklungen in der Scientific Community getragen. Dieses Bottom-up-Prinzip ermöglicht der Wirtschaft neben der höchstmöglichen Flexibilität in der Definition der für sie strategisch wichtigen Forschungsthemen insbesondere die Realisierung eines zeitlichen Wissensvorsprungs im globalen Wettbewerb.

Die CDG ist bei der Vergabe der Forschungsgelder der wissenschaftlichen Exzellenz verpflichtet. Die Begutachtung von Anträgen erfolgt nach höchsten internationalen Standards und die Vergabe von Forschungsgeldern nach dem Prinzip der wissenschaftlichen Qualität unter Berücksichtigung des Potentials, die Forschungsergebnisse als Ausgangspunkt für die Lösung von angewandten Fragestellungen nutzen zu können. Die Ergebnisse der Forschung werden von den Mitgliedsunternehmen der CDG aufgegriffen und bilden eine wichtige Basis für deren Innovation.



Als zentrale Forschungsförderungsorganisation des Bundes und als gemeinnütziger Verein mit weltweit ca. 200 Mitgliedsunternehmen, fühlen wir uns verantwortlich für den fairen Umgang mit unseren Mitarbeiter*innen, mit unseren Mitgliedern und Stakeholdern und für die faire und transparente Vergabe von Förderungsmitteln.

Wir sind den Prinzipien der Objektivität, Unabhängigkeit, Transparenz und Wirtschaftlichkeit verpflichtet.

Unsere Compliance-Richtlinie unterstützt die Mitarbeiter*innen und die Gremienmitglieder der CDG bei der eigenverantwortlichen Wahrnehmung ihrer Aufgaben. Sie ist die Basis für moralisch, ethisch und rechtlich einwandfreie Verhaltensweisen.

1. Anwendungsbereich

Diese Compliance-Richtlinie gilt für alle Mitarbeiter*innen der CDG, unabhängig von der Art des Dienstverhältnisses und der Hierarchiestufe, und alle Gremienmitglieder der CDG (Generalversammlung, Kuratorium, Senat, Strategischer Beirat). Darüber hinaus liegt es im Interesse der CDG, dass die Compliance-Richtlinie auch den externen Stakeholdern der CDG zur Kenntnis gebracht wird.

2. Verantwortung für die Umsetzung

Jede einzelne Mitarbeiterin, jeder einzelne Mitarbeiter und jedes Gremienmitglied ist für die Einhaltung und Umsetzung der Compliance-Richtlinie selbst verantwortlich.

Die Führungskräfte der CDG haben den Mitarbeiter*innen durch gelebte Praxis Vorbild bei der Umsetzung der Inhalte der Compliance-Richtlinie zu sein. Sie haben ihre Mitarbeiter*innen auch im Umgang mit der Compliance-Richtlinie zu unterweisen, die Einhaltung zu überwachen und bei Bedarf zu schulen. Bei der Auslegung der Regeln der Compliance-Richtlinie haben sich die Mitarbeiter*innen auch vom gesunden Menschenverstand leiten zu lassen und zu hinterfragen, ob unter Zugrundelegung vernünftiger ethischer und moralischer Maßstäbe eine konkrete Handlungsweise Anlass zu Kritik geben könnte. Dabei sind vor allem auch die landesspezifischen Maßstäbe und Gepflogenheiten zu berücksichtigen. Bei Vorliegen gesetzlicher Regelungen gibt es keine Ermessensspielräume. Im Fall von Unklarheiten oder Fragen steht jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter seine direkte Vorgesetzte / sein direkter Vorgesetzter mit entsprechendem Rat und Entscheidungshilfe zur Verfügung.

Mitarbeiter*innen als auch Gremienmitglieder können auch die Generalsekretärin / den Generalsekretär der CDG kontaktieren. Die Präsidentin / der Präsident der CDG ist in Streit- und Auslegungsfragen oberste Instanz für die verbindliche Interpretation der Compliance-Richtlinie.



3. Einhaltung von Gesetzen und sonstigen externen und internen Vorschriften

Bei allen geschäftlichen Handlungen und Entscheidungen sind die jeweils geltenden Gesetze und sonstigen externen und internen Vorschriften, insbesondere die im Organisationshandbuch und dem Datenschutzhandbuch definierten Regeln, strikt zu beachten.

Alle Mitarbeiter*innen und Gremienmitglieder sind angehalten, sich über die für ihren jeweiligen Verantwortungsbereich geltenden Gesetze, sonstigen Vorschriften und internen Richtlinien und Regelungen umfassend zu informieren und in Zweifelsfällen die zuständigen Stellen (siehe Punkt 2) zu kontaktieren.

4. Gleichbehandlung und Menschenrechte

Nichtdiskriminierung und Chancengleichheit sowie Toleranz und der faire Umgang mit unseren Stakeholdern und untereinander gehören zu unseren Grundüberzeugungen. Respektvolles Verhalten am Arbeitsplatz bildet die Basis für ein positives innerbetriebliches Arbeitsklima und ist somit die elementare Voraussetzung für professionelles Arbeiten.

Basierend auf der UN-Charta und der Europäischen Konvention für Menschenrechte werden die Menschenrechte als fundamentale Werte betrachtet, die von allen Mitarbeiter*innen und Gremienmitgliedern zu respektieren und zu beachten sind.

Die Unternehmenskultur der CDG anerkennt und begrüßt, dass jeder Mensch einzigartig und wertvoll und für seine individuellen Fähigkeiten zu respektieren ist. Die CDG toleriert daher keine Art der Diskriminierung, in welcher Form auch immer. Letzteres gilt auch für sexuelle Belästigungen in jeglicher Form, beispielsweise durch offensichtliche Annäherungsversuche, erniedrigende Kommentare, Witze, unflätige Ausdrücke, anzügliche Gesten oder das Zur-Schau-Stellen einschlägigen Bildmaterials in den Büroräumlichkeiten oder auf den digitalen Arbeitsmitteln der CDG. Solches Verhalten kann auch dann als Belästigung eingestuft werden, wenn es nicht so beabsichtigt war.

Diese Grundsätze gelten auch für das Verhalten gegenüber externen Stakeholdern.

5. Korruption, Bestechung, Geschenkkannahme

Allen Gremienmitgliedern sowie Mitarbeiter*innen ist sowohl das direkte als auch das indirekte Anbieten oder Annehmen von Vorteilen (z. B. Geschenke, Einladungen, Einkaufsmöglichkeiten zu nicht fremdüblichen Konditionen, zinsenlose Darlehen, Zuwendungen an nahe Angehörige etc.) streng verboten, wenn dadurch Geschäftstransaktionen der CDG in unzulässiger Weise beeinflusst werden sollen oder auch nur ein derartiger Eindruck entstehen könnte. Ausgenommen davon sind ausschließlich Geschenke von geringem Wert und Bewirtungen im Rahmen geschäftsüblicher Gepflogenheiten. Alle



anderen Geschenke sind abzulehnen oder zurückzugeben und es ist die / der Vorgesetzte darüber zu informieren.

Das Anbieten oder die Entgegennahme von Geld oder geldwerten Vergünstigungen und sonstigen Vorteilen, inklusive medizinischer Leistungen, ist keinesfalls gestattet.

Landesspezifische Gesetze und Usancen sind jedenfalls zu berücksichtigen.

Detaillierte für alle Mitarbeiter*innen der CDG verbindliche Verhaltensregeln finden sich im [Verhaltenskodex des Bundes \(oeffentlicherdienst.gv.at\)](https://www.oed.gv.at/verhaltenskodex) (siehe auch Punkt 12).

6. Gremienmitgliedschaft verpflichtet zu fairem Wettbewerb

Transparentes und faires Verhalten stellt die Interessen der CDG in seiner Gesamtheit nachhaltig sicher. Eine Einschränkung des freien Wettbewerbs und Verstöße gegen wettbewerbs- und kartellrechtliche Vorschriften sind mit der Vereinsphilosophie und -kultur sowie dem Selbstverständnis der CDG nicht vereinbar.

Verstöße gegen nationale oder internationale kartellrechtliche Vorschriften können schwerwiegende Folgen für die CDG und die betroffenen Gremienmitglieder haben. Insbesondere können sie hohe Geldstrafen und Schadenersatzzahlungen, in einigen Ländern sogar Freiheitsstrafen nach sich ziehen. Jedenfalls hat ein Verstoß einen Ausschluss aus dem jeweiligen Gremium der CDG zur Folge. Mündliche Absprachen und abgestimmte Verhaltensweisen werden dabei genauso geahndet wie schriftliche Vereinbarungen.

Von allen Gremienmitgliedern sind im Rahmen ihrer Gremientätigkeit insbesondere die nachfolgenden Verhaltensleitlinien einzuhalten:

- Mit Wettbewerber*innen dürfen keine Absprachen über geschäftliche Themen erfolgen, die das Wettbewerbsverhalten bestimmen oder beeinflussen. Das gilt insbesondere für Vereinbarungen und Absprachen, die das Festlegen von Preisen, Preisbestandteilen oder Produktionskapazitäten, die Aufteilung von Märkten oder Kund*innen oder den Boykott einer Kundin / eines Kunden oder anderer Marktteilnehmer*innen zum Ziel haben oder bewirken.
- Bei Gesprächen oder sonstigen Kontakten mit Wettbewerber*innen dürfen keine Informationen über vertrauliche Angelegenheiten wie Preise, Preisbestandteile, Verkaufsbedingungen, Kosten, Produktionskapazitäten, Auslastungen, Lagerbestände oder ähnliche vertrauliche Informationen – auch nicht bloß einseitig – ausgetauscht werden.

7. Spenden und Sponsoring

Den statutarischen Zwecken entsprechende Geld- und Sachspenden, vor allem zur Unterstützung humanitärer und sozialer Projekte sowie kultureller und wissenschaftlicher Zwecke und für Bildung sind erlaubt. Derartige finanzielle Leistungen dürfen keinesfalls zur Umgehung anderer Bestimmungen der Compliance-Richtlinie oder in der CDG geltender Richtlinien getätigt werden. Die CDG leistet keinerlei Spenden oder sonstige finanzielle Zuwendungen an Politiker*innen, politische Parteien, parteinahe Organisationen oder politische, nicht ausschließlich soziale Anliegen verfolgende Vorfeldorganisationen. Dies umfasst auch Einschaltungen in Parteimedien oder in Medien von parteinahen Organisationen.

8. Interessenskonflikte

8.1. Interessenskonflikte bei Mitarbeiter*innen

Im Rahmen der Geschäftstätigkeit ist es möglich, dass Mitarbeiter*innen in Situationen geraten, in denen ihre persönlichen oder wirtschaftlichen Interessen mit den Interessen der CDG in Konflikt geraten oder geraten können. In derartigen Situationen erwartet die CDG, dass ihre Mitarbeiter*innen ausschließlich im Interesse der CDG tätig werden. Da sich derartige Interessenkonflikte nicht immer ausschließen lassen, verpflichtet die CDG ihre Mitarbeiter*innen zum transparenten Umgang mit derartigen Themen. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, aktuelle oder potentielle Interessenkonflikte, auch wenn nur der Anschein für einen solchen Interessenkonflikt entstehen könnte, der / dem jeweiligen Vorgesetzten unaufgefordert sofort und in vollem Umfang offenzulegen und allenfalls um eine spezielle Genehmigung anzusuchen.

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

- Nebentätigkeiten können den Pflichten in der CDG widersprechen oder zu einer Interessenkollision führen. Sie sind daher im Fall von Nebentätigkeiten bei anderen zentralen Forschungsförderungseinrichtungen oder zentralen Forschungseinrichtungen, bei CDG-Mitgliedsunternehmen und bei Geschäftspartner*innen, insbesondere Kund*innen oder Lieferant*innen, untersagt oder bedürfen in jedem anderen Fall, insbesondere bei Betreiber*innen von CD-Labors und JR-Zentren, einer vorherigen schriftlichen Genehmigung durch die Generalsekretärin / den Generalsekretär oder die Präsidentin / den Präsidenten. Die Mitarbeiter*innen sind grundsätzlich zur Meldung von Nebentätigkeiten verpflichtet.
- Ein wirtschaftliches Engagement (in Form einer Unternehmensbeteiligung, Aufsichtsratsaktivität, oder ähnliches) bei Mitgliedsunternehmen oder bei Geschäftspartner*innen der CDG, insbesondere bei Kund*innen oder Lieferant*innen, ist nicht zulässig (ausgenommen davon sind Beteiligungen geringen Umfangs an börsennotierten Gesellschaften, soweit sie einer üblichen Vermögensverwaltung entsprechen). Derartige Beteiligungen durch nahe Angehörige sind der Generalsekretärin / dem Generalsekretär schriftlich zur Kenntnis zu bringen. Nahe Angehörige umfassen



die / den Ehepartner*in bzw. die / den Lebenspartner*in der Mitarbeiterin / des Mitarbeiters, ihre / seine Eltern, Geschwister und Kinder sowie sonstige Personen, soweit diese seit mindestens einem Jahr im Haushalt der Mitarbeiterin / des Mitarbeiters leben.

Angehörigen von Mitarbeiter*innen der CDG steht es natürlich frei, bei anderen zentralen Forschungsförderungsorganisationen oder zentralen Forschungsorganisationen, CDG-Mitgliedsunternehmen, Betreiber*innen von CD-Labors und JR-Zentren, oder Kund*innen und Lieferant*innen der CDG, zu arbeiten. Im Interesse der CDG ist jedoch sicherzustellen, dass die Interessen der CDG durch solche Beschäftigungsverhältnisse nicht beeinflusst werden. Solche Beeinträchtigungen können sich insbesondere ergeben durch

- die Weitergabe vertraulicher Informationen,
- eine allgemeine Beeinträchtigung der Objektivität bei Entscheidungen.

Die Mitarbeiter*innen der CDG sind daher verpflichtet, in geeigneter Weise sicherzustellen, dass die oben dargestellten Beschäftigungen von Angehörigen ohne Einfluss auf die eigene Loyalitätspflicht gegenüber der CDG und ohne Einfluss auf die CDG insgesamt bleiben. Die Mitarbeiter*innen der CDG vermeiden die Teilnahme an und Beeinflussung von Geschäftsfällen mit Institutionen oder Unternehmen, bei denen nahe Angehörige in denselben Geschäftsfällen involviert sind (z. B. prüfen der widmungsgemäßen Verwendung von Förderungsmitteln, Freigabe von Rechnungen). Sollte sich die Teilnahme an solchen Geschäftsfällen nicht vermeiden lassen, so haben die Mitarbeiter*innen dies rechtzeitig vor Beginn der Bearbeitung des jeweiligen Geschäftsfalles ihrer / ihrem Vorgesetzten schriftlich zu melden.

Wenn Mitarbeiter*innen von CDG-Mitgliedsunternehmen, Kund*innen oder Lieferant*innen der CDG, oder von Personen, die für ein CD-Labor oder JR-Zentrum tätig sind (z. B. Laborleiter*innen), Waren oder Dienstleistungen (inklusive medizinischer Leistungen) beziehen, ist der marktübliche Preis zu entrichten. Angebotene Rabatte und andere Vergünstigungen dürfen nur in Anspruch genommen werden, sofern diese allen Mitarbeiter*innen der CDG gewährt werden und durch die Generalsekretärin / den Generalsekretär oder die Präsidentin / den Präsidenten bewilligt wurden.

8.2. Interessenkonflikte bei Gremienmitgliedern und Gutachter*innen

Gremienmitglieder und Gutachter*innen der CDG verpflichten sich, eine allfällige persönliche oder institutionelle Befangenheit oder einen Interessenkonflikt zu melden. Gutachter*innen die hinsichtlich eines zu begutachtenden Antrages befangen sind, dürfen diesen nicht begutachten. Befangene Mitglieder der Gremien können um ihr fachliches Urteil befragt werden, müssen sich jedoch bei den jeweiligen Abstimmungen der Stimme enthalten.

Gründe für Befangenheiten können sein:



- Zugehörigkeit zum Institut / zur Klinik / zur Fachhochschule, an dem / an der das CD-Labor / JR-Zentrum eingerichtet werden soll bzw. eingerichtet ist
- Kooperationen oder gemeinsame Publikationen mit der Leiterin / dem Leiter oder mit Mitarbeiter*innen des CD-Labors / JR-Zentrums (innerhalb der letzten fünf Jahre)
- Zugehörigkeit zu Unternehmenspartner*innen des betroffenen CD-Labors / JR-Zentrums
- verwandtschaftliche oder persönliche Gründe
- wissenschaftliche Meinungsverschiedenheiten

9. Datenschutz

Die CDG, deren Gremienmitglieder und von ihr beauftragte Gutachter*innen verarbeiten im Rahmen ihrer Tätigkeit für die CDG personenbezogene Daten von Mitarbeiter*innen, Antragsteller*innen, Kund*innen, Lieferant*innen und sonstigen Geschäftspartner*innen. Die CDG nimmt den Schutz personenbezogener Daten sehr ernst. Die Verarbeitung personenbezogener Daten (wie z. B. die Erhebung, Verwendung, Weitergabe, Veröffentlichung und Speicherung) ist ausschließlich unter Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen einschließlich der Datenschutz-Grundverordnung DSGVO (EU) sowie der CDG-Datenschutzrichtlinien zulässig. Alle Mitarbeiter*innen, Gremienmitglieder und von der CDG beauftragte Gutachter*innen haben mit personenbezogenen Daten sorgfältig und gewissenhaft umzugehen.

10. Geheimhaltung vertraulicher Informationen

Vertrauliche Informationen jeglicher Art, die im Rahmen einer Tätigkeit für die CDG erlangt werden – dazu gehören auch Informationen außerhalb des eigenen Tätigkeitsbereiches – dürfen weder für die Verfolgung eigener Interessen genutzt noch für die Nutzung der Interessen Dritter zugänglich gemacht werden.

Es ist sicherzustellen, dass CDG-bezogene Informationen jeglicher Art (Dokumente, Dateien, Anträge, usw. einschließlich Vervielfältigungen davon auf Papier sowie elektronischen oder anderen Datenträgern) immer sicher verwahrt werden und Dritten keine Einsichtnahme oder Zugriff gewährt wird.

Über sämtliche Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse sowie vertrauliche Informationen, insbesondere Informationen aus Forschungsförderungsanträgen, Informationen im Zuge von Evaluierungen oder der Prüfung der widmungsgemäßen Verwendung von Förderungsmitteln sowie Informationen aus Gremiensitzungen, unabhängig davon, aus welcher Informationsquelle diese stammen, ist strenge Verschwiegenheit zu wahren. Bei Einbindung externer Partner*innen (z. B. Lieferant*innen, Gutachter*innen) sind geeignete Geheimhaltungsvereinbarungen abzuschließen.

Die Verpflichtung zur Verschwiegenheit besteht auch nach Beendigung der Tätigkeit für die CDG unbeschränkt fort.

11. Vorgehen bei Fehlverhalten

Es kann vorkommen, dass Mitarbeiter*innen oder Gremienmitglieder der CDG Verstöße gegen Bestimmungen der Compliance-Richtlinie, gegen sonstige interne Richtlinien und Regelungen oder gegen gesetzliche Vorschriften feststellen.

Wenn Mitarbeiter*innen oder Gremienmitglieder ein solches Fehlverhalten erkennen, steht es ihnen frei, dieses umgehend zu melden. Dazu stehen folgende Möglichkeiten zur Verfügung:

- Information an die direkte Vorgesetzte / den direkten Vorgesetzten
- Information an die Generalsekretärin / den Generalsekretär
- Information an ein Mitglied oder mehrere Mitglieder des Präsidiums
- Information an ein Mitglied oder mehrere Mitglieder des Kuratoriums

Compliance-Verstöße sollen in erster Linie offen, das heißt unter Nennung des Namens der Hinweisgeberin / des Hinweisgebers, gemeldet werden. Alle eingehenden Meldungen werden sorgfältig untersucht und auf Wunsch vertraulich behandelt. Zur Förderung einer offenen und vertrauensvollen Kommunikation wird ausdrücklich festgehalten, dass Mitarbeiter*innen, die festgestellten Verstöße gegen Gesetze, der Compliance-Richtlinie oder sonstige interne Richtlinien und Regelungen melden, daraus keinesfalls negative Folgen welcher Art auch immer erwachsen werden. Dies gilt genauso für andere Personen, die wichtige Informationen zur Untersuchung eines solchen Fehlverhaltens beitragen.

Die CDG behält sich jedoch ausdrücklich vor, gegen Mitarbeiter*innen, die vorsätzlich oder grob fahrlässig falsche Anschuldigungen erheben, disziplinarische Maßnahmen zu ergreifen.

12. Verhaltenskodex zur Korruptionsprävention im öffentlichen Dienst

Der [Verhaltenskodex zur Korruptionsprävention des Bundes \(oeffentlicherdienst.gv.at\)](https://www.oeffentlicherdienst.gv.at), herausgegeben vom Bundeskanzleramt, ist von den Mitarbeiter*innen der CDG zu beachten. Die entsprechende [E-Learning Schulung zum Verhaltenskodex zur Korruptionsprävention im öffentlichen Dienst](#) ist von jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter der CDG zu absolvieren.

13. Praxisleitfaden für Integrität und Ethik in der Wissenschaft

Förderungsnehmer*innen von CDG-Förderungsprogrammen sind angewiesen, sich an den [Praxisleitfaden für Integrität und Ethik in der Wissenschaft \(oeawi.at\)](https://www.oeawi.at) zu halten.



14. Implementierung

Die Mitarbeiter*innen sind angewiesen, sich an die Compliance-Richtlinie zu halten. Der Inhalt wird ihnen im Rahmen von Compliance-Schulungen nahegebracht. Besondere Aufmerksamkeit gebührt der Vorsorge und Information.

Die Mitglieder des Kuratoriums der CDG erklären die Einhaltung der Compliance-Richtlinie durch einen verbindlichen Beschluss derselben einer Selbstverpflichtung. Die weiteren Gremienmitglieder (Generalversammlung, Senat, Strategischer Beirat) erklären die Einhaltung der Compliance-Richtlinie durch deren Kenntnisnahme einer Selbstverpflichtung.

Die CDG-Compliance-Richtlinie wird auf der Website der CDG veröffentlicht.

15. Weiterführende Unterlagen

Die Compliance-Richtlinie enthält allgemeine Verhaltensprinzipien, die als Grundlage der detaillierten Richtlinien der CDG dienen. Zu diesen Richtlinien zählen insbesondere:

- die Statuten der CDG
- vom Wirtschaftsministerium erlassene, das Fördermodell der CDG betreffende, Richtlinien oder Dokumente
- das Organisationshandbuch der CDG
- das Datenschutzhandbuch der CDG
- der [Verhaltenskodex zur Korruptionsprävention des Bundes \(oeffentlicherdienst.gv.at\)](https://www.oeffentlicherdienst.gv.at/verhaltenskodex)
- der [Praxisleitfaden für Integrität und Ethik in der Wissenschaft \(oewwi.at\)](https://www.oewwi.at/praxisleitfaden)

16. Geltungsdauer und Änderung

Die Compliance-Richtlinie wurde am 24.09.2021 vom Kuratorium der CDG beschlossen und gilt bis auf weiteres in der vorliegenden Form.