

Code of Conduct



Hinweis: Zur Verbesserung des Leseflusses werden im vorliegenden Code of Conduct geschlechtsneutrale Formulierungen verwendet. Er richtet sich jedoch ausdrücklich gleichermaßen an weibliche und männliche Mitarbeiter, Vorstände, Geschäftsführer und Führungskräfte der Rail Cargo Group bzw. des ÖBB-Konzerns. Die Rail Cargo Group und der ÖBB-Konzern bekennen sich zur umfassenden Gleichberechtigung der Geschlechter.

Geltungsbereich

Der vorliegende Code of Conduct, verfügbar auf www.railcargo.com/compliance, ist **maßgebend für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Auslandsgesellschaften der Rail Cargo Group**¹. Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Rail Cargo Group Gesellschaften mit Sitz in Österreich sowie österreichische Staatsbürger gilt der auf <http://konzern.oebb.at/de/Konzern/Compliance/index.jsp> veröffentlichte Code of Conduct.

Der vorliegende Code of Conduct beschreibt die ethischen Grundsätze und allgemeinen Prinzipien, an denen die Rail Cargo Group ihr wirtschaftliches Handeln ausrichtet und die wesentliche Elemente ihrer Unternehmenskultur darstellen. Der Code of Conduct basiert auf jenem der ÖBB-Holding AG und ist verpflichtendes Leitbild für das Verhalten von sämtlichen Organen, Führungskräften und Mitarbeitern der Auslandsgesellschaften der Rail Cargo Group.

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

Es ist nicht das Ziel des vorliegenden Code of Conduct, jede mögliche Konstellation abschließend zu erfassen, auf die Sie treffen können. Es sollen Ihnen vielmehr Leitlinien aufgezeigt werden, an denen Sie Ihr tagtägliches Handeln eigenverantwortlich zu orientieren haben. Damit tragen Sie zur bestmöglichen Erreichung der Ziele der Rail Cargo Group bei: Kundenzufriedenheit, Wirtschaftlichkeit und attraktiver Arbeitgeber zu sein.

¹ Die Rail Cargo Group umfasst die Rail Cargo Austria AG und jene Gesellschaften, an denen die Rail Cargo Austria AG mindestens fünfzig Prozent der Anteilsrechte der im Alleineigentum des ÖBB-Konzerns stehenden Gesellschaften oder mehr als fünfzig Prozent der Anteilsrechte bei allen übrigen Gesellschaften mittelbar oder unmittelbar hält.

1. Gesetzes- und regelkonformes Verhalten

In allen Bereichen des unternehmerischen Handelns unterliegen wir als Rail Cargo Group Gesetzen, Verordnungen und anderen Vorschriften. Dabei handelt es sich um rechtliche Vorgaben auf europäischer und nationaler Ebene sowie um konzerninterne Regelungen (z. B. Konzernrichtlinien oder interne Arbeitsanweisungen) und Vorschriften aufgrund freiwilliger Selbstverpflichtung (z. B. Corporate Governance Kodex).

Die Integrität sämtlicher Handlungen ist eine wesentliche Voraussetzung für nachhaltig erfolgreiches Wirtschaften. Anders formuliert: Integres Verhalten im Geschäftsleben ist nicht nur wichtig für Sie, um selbst auf der sicheren Seite zu sein. Ihr Verhalten hat überdies einen spürbaren Einfluss auf unseren gemeinsamen Unternehmenserfolg. Auch weil Ihr Verhalten den Charakter und die Kultur des Unternehmens widerspiegelt – sowohl für Kunden, Geschäftspartner als auch die allgemeine Öffentlichkeit – und damit Vertrauen in die Rail Cargo Group als staatsnahes Unternehmen und seine Leistungsfähigkeit schafft. Aus diesem Grund haben sich die Rail Cargo Group und Sie nur innerhalb eines bestimmten Rahmens zu bewegen.

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

- Korruption
- Interessenkonflikte
- Nebenbeschäftigungen und Unternehmensbeteiligungen
- Umgang mit Vermögenswerten
- Datenschutz und Datensicherheit
- Lobbying
- Wettbewerb
- Partnerschaft mit Lieferanten
- Umweltschutz
- Politische Aktivitäten

Dabei wird die Rail Cargo Group selbst alles Notwendige tun, um Sie über die Sie betreffenden Regelungen zu unterrichten und Sie in ihrer Beachtung zu unterweisen und zu unterstützen. Vor diesem Hintergrund wurde in der Rail Cargo Group unter anderem eine Compliance Organisation etabliert, die auf die Einhaltung sämtlicher interner und externer Regelwerke (ausgenommen betriebliche und technische Regelwerke) hinwirkt. Bei Fragen rund um den Code of Conduct und Compliance im Allgemeinen wenden Sie sich daher bitte an das Rail Cargo Group Compliance Office: www.railcargo.com/compliance.

2. Korruption und Bestechung

Die Rail Cargo Group hält sich uneingeschränkt und kompromisslos an die jeweiligen nationalen Bestimmungen zur Korruptionsbekämpfung sowie an internationale Richtlinien bzw. Empfehlungen (z. B. UN Konvention gegen Korruption, OECD Leitsätze für multinationale Unternehmen). Die Rail Cargo Group toleriert deshalb keine Handlungsweisen, bei denen

Geschäfte mit unlauteren Mitteln abgewickelt werden. Keinesfalls stellen die gesetzlichen Bestimmungen aber die einzige Grundlage unseres Handelns dar. Nicht alles, was gesetzlich (gerade noch) erlaubt ist, ist auch moralisch einwandfrei und wird von und in der Rail Cargo Group toleriert. Vor diesem Hintergrund finden Sie nachfolgend die Erwartungen der Rail Cargo Group an Sie für den Umgang mit Vorteilszuwendungen, Korruption und Bestechung.

Zulässiger Rahmen von Vorteilszuwendungen/-annahmen

Vorteilszuwendungen im Sinne des Code of Conduct sind materielle und immaterielle Leistungen aller Art, auf die Sie keinen rechtlichen Anspruch haben. Das umfasst nicht nur die „klassischen“ Geld- und Sachgeschenke aller Art, sondern alles, was Ihnen nützlich sein und Sie besser stellen könnte – und sei es nur, weil dadurch Ihr gesellschaftliches Ansehen gesteigert wird. Vorteilszuwendungen sind insbesondere auch Einladungen aller Art (in Restaurants und zu Veranstaltungen aller Art), die Gewährung von Rabatten, Gutschriften, Spenden, aber auch eine schnellere bzw. bevorzugte Behandlung bestimmter Angelegenheiten (z. B. behördliche Anträge).

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

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

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

- Auf den Wert der Vorteilszuwendung kommt es nicht an.
- Ebenso ist die rechtliche Gestaltung der Vorteilszuwendung irrelevant. Auch Leistungen, die z. B. unter dem Begriff „Spenden“ oder „Sponsoring“ oder als Gegenleistung für tatsächlich gar nicht erbrachte (Schein-) Leistungen ausgetauscht werden, sind „Vorteilszuwendungen“ im Sinne des vorliegenden Code of Conduct. (Hinweis: Die Entscheidung über die Vergabe von Spenden und Sponsorings obliegt ausschließlich der Unternehmensleitung und Mitarbeitern der Rail Cargo Group bzw. des ÖBB-Konzerns, die damit ausdrücklich betraut wurden.)
- Es ist gleichgültig, ob ein Vorteil direkt Ihnen selbst oder einer Ihnen nahestehenden Person, einem nahestehenden Verein oder einer Ihnen sonst zurechenbaren dritten

Person zugutekommt. Die Grundsätze des vorliegenden Code of Conduct sind sowohl bei der Zuwendung von Vorteilen an einen Mitarbeiter der Rail Cargo Group oder Geschäftspartner selbst, als auch bei Vorteilszuwendungen an deren „Angehörige“ (Personen, Vereine etc., die Ihnen oder diesen Personen nahestehen, zurechenbare Dritte) zu beachten.

- Sorgen Sie für größtmögliche Transparenz: Halten Sie im Zweifelsfall mit Ihrem Vorgesetzten Rücksprache, bevor Sie im Rahmen Ihrer Tätigkeit für die Rail Cargo Group jemandem einen Vorteil anbieten oder einen Vorteil annehmen. Dokumentieren Sie,
 - wann Sie welchen Personen welche Vorteile zuwenden und
 - wann Sie von anderen Personen welche Vorteile erhalten.

Hinweis: Bewahren Sie diese Aufzeichnungen auf.

- Haben Sie Zweifel, ob Sie einen Vorteil zuwenden oder annehmen dürfen, besprechen Sie die Angelegenheit mit Ihrem Vorgesetzten und weisen ihn ausdrücklich auf Ihre Bedenken hin. Ihr Vorgesetzter hat die notwendigen Informationen einzuholen und dann mit Ihnen eine Entscheidung zu treffen, die zu dokumentieren und aufzubewahren ist.
- Haben Sie auch nur den geringsten Zweifel an der Zulässigkeit oder Angemessenheit eines Vorteils, lehnen Sie ihn ab. Dies gilt auch dann, wenn Ihr Vorgesetzter keine Bedenken hat. Für Ihr Verhalten sind letztlich Sie selbst verantwortlich.

Unter welchen Voraussetzungen darf ich anlässlich meiner Tätigkeit für die Rail Cargo Group Vorteilszuwendungen annehmen?

- Sie dürfen keine Vorteile fordern.
- Sie dürfen Vorteile nur annehmen oder sich versprechen lassen, sofern sich diese in einem sozialüblichen, angemessenen Rahmen halten.
- Für Vorteile, die keine Einladungen sind, gilt: Sie dürfen solche grundsätzlich nur annehmen, wenn es sich um keine ungebührlichen Vorteile handelt. Es kann davon ausgegangen werden, dass kein ungebührlicher Vorteil vorliegt, wenn
 - es sich um eine alltägliche Aufmerksamkeit mit bloß geringfügigem Wert handelt, die nicht in einer Geldzahlung besteht, und
 - es sich dabei lediglich um einen allgemein üblichen Ausdruck der allgemeinen Wertschätzung und Höflichkeit handelt und
 - bei kritischer objektiver Betrachtung nicht der Eindruck entsteht, dass der Vorteilsgeber dafür ein bestimmtes Verhalten oder gar eine Gegenleistung von Ihnen erwartet und
 - Sie vom Vorteilsgeber nicht regelmäßig in kürzeren Abständen Vorteilszuwendungen erhalten.

Tipp: Folgende Frage bietet Ihnen eine Orientierungshilfe für die Angemessenheit des Wertes des Vorteils: Würde auch jede beliebige andere Person diesen Vorteil als „Werbegeschenk“ bekommen, selbst wenn der Geschenkgeber kein Interesse daran hätte, den Empfänger des Vorteils wohlgesonnen zu stimmen? Lautet die Antwort auf diese Frage bei kritischer Betrachtung „Nein“, müssen Sie den Vorteil ablehnen.

- Übliche Gastgeschenke, die ausschließlich den Gesellschaften zugewendet werden und deren Nichtannahme den Gepflogenheiten der Gastfreundschaft und Höflichkeit widerspricht, dürfen durch Geschäftsleitungsorgane angenommen werden.
- Sie dürfen für sich selbst oder konkrete andere Personen kein Bargeld annehmen. Trinkgelder an einen größeren Mitarbeiterkreis sind in einem angemessenen, kleinen Rahmen zulässig, sofern diese nicht regelmäßig in kürzeren Abständen gewährt werden (Kaffeekassa).
- Sie dürfen Einladungen zu Geschäftsessen, Firmenveranstaltungen (Weihnachtsfeiern, Vorträgen etc.) oder sonstigen Veranstaltungen des Geschäftspartners annehmen, wenn sich diese in einem sozialüblichen, angemessenen Rahmen halten und an der Teilnahme ein sachlich gerechtfertigtes Interesse besteht. Zur Beurteilung der Sozialüblichkeit und Angemessenheit sind insbesondere der Anlass und die Häufigkeit von Einladungen sowie Ihre Position im Unternehmen zu berücksichtigen. Ein sachlich gerechtfertigtes Interesse liegt vor, wenn das Interesse an der Teilnahme in den grundsätzlichen Aufgaben des Unternehmens begründet ist. Darunter wird u.a. die Wahrnehmung von Repräsentationsverpflichtungen verstanden. Die Annahme von Einladungen für nahestehende dritte Personen (Ehepartner, Lebensgefährte etc.) muss ausnahmslos vorab mit dem zuständigen Compliance Office abgestimmt werden.
- Sie dürfen grundsätzlich Firmenrabatte in Anspruch nehmen, die Teil eines unternehmensweiten Rabattprogrammes sind und auch sämtlichen anderen Mitarbeitern der Rail Cargo Group in dieser Form gewährt werden.
- Sofern Sie den Eindruck gewinnen, dass ein Geschäftspartner Sie durch die Zuwendung von Vorteilen günstig stimmen möchte, wird um ehestmögliche Kontaktaufnahme mit dem zuständigen Compliance Office ersucht.

Achtung: Die unter diesem Punkt festgelegten Vorgaben gelten nicht nur im Umgang mit konzernexternen, sondern auch mit konzerninternen Geschäftspartnern. Beispiel: Vorteilszuwendung eines Mitarbeiters der Rail Cargo Austria AG an einen Mitarbeiter der Rail Cargo Hungaria Kft.

Welche Vorteilszuwendungen, die mir anlässlich meiner Tätigkeit für die Rail Cargo Group angeboten werden, muss ich jedenfalls ablehnen?

- Vorteile, die über eine alltägliche Aufmerksamkeit hinausgehen und einen mehr als geringfügigen Wert verkörpern oder – selbst bei geringfügigem Wert – sonst unangemessen oder unangebracht wirken.
- Vorteile, die bei kritischer objektiver Betrachtung den Eindruck erwecken, dass man Sie dadurch zu einem bestimmten Verhalten motivieren möchte.
- Vorteile, die Ihnen zugewendet werden, „weil man in Zukunft etwas von Ihnen brauchen könnte“.
- Vorteile von Personen, die Ihnen bereits in der Vergangenheit regelmäßig in kürzeren Abständen – wenn auch geringfügige – Vorteile zugewendet haben.

Wann darf ich im Rahmen meiner Tätigkeit für die Rail Cargo Group anderen Personen Vorteile zuwenden?

- Sie dürfen keine geforderten Vorteile zuwenden.
- Sie dürfen Vorteile nur anbieten, versprechen oder gewähren, sofern sich diese in einem sozialüblichen, angemessenen Rahmen halten.
- Für Vorteile, die keine Einladungen sind, gilt: Sie dürfen anderen Personen grundsätzlich nur Vorteile anbieten, versprechen und gewähren, wenn es sich um keine ungebührlichen Vorteile handelt. Es kann davon ausgegangen werden, dass kein ungebührlicher Vorteil vorliegt, wenn sämtliche der nachstehenden Voraussetzungen erfüllt sind und wenn Sie sämtliche der nachstehenden Fragen mit „Ja“ beantworten können:
 - Beim Vorteil handelt es sich um eine alltägliche Aufmerksamkeit von geringfügigem Wert.
 - Der Vorteil besteht nicht in einer Geldzahlung, unabhängig von deren Höhe.
 - Sie geben den Vorteil aus freien Stücken aus Höflichkeit und nicht, weil es vom Geschenknahmer (wenn auch nur unterschwellig) gefordert wurde oder weil Sie damit ein bestimmtes Verhalten erreichen wollen.
 - Bei kritischer objektiver Betrachtung entsteht nicht der Eindruck, dass Sie den Empfänger durch die Vorteilszuwendung zu einem bestimmten Verhalten bewegen wollen.
 - Vorteilszuwendungen an Personen erfolgen nicht regelmäßig in kürzeren Abständen, auch wenn es sich lediglich um geringfügige Vorteile handelt.

Achtung: Können Sie auch nur einen der oben angeführten Punkte nicht ohne jeden Zweifel mit „ja“ beantworten, dürfen Sie den beabsichtigten Vorteil nicht einmal anbieten und schon gar nicht tatsächlich gewähren.

- Übliche Gastgeschenke an Geschäftspartner, die den Gepflogenheiten der Gastfreundschaft und Höflichkeit entsprechen, dürfen durch Geschäftsleitungsorgane gewährt werden.
- Sie dürfen Einladungen zu Geschäftsessen, Firmenveranstaltungen (Weihnachtsfeiern, Vorträgen etc.) oder sonstigen Veranstaltungen aussprechen, wenn sich diese in einem sozialüblichen, angemessenen Rahmen halten und an der Einladung ein sachlich gerechtfertigtes Interesse besteht. Zur Beurteilung der Sozialüblichkeit und Angemessenheit sind insbesondere der Anlass und die Häufigkeit von Einladungen sowie die Position des Geschäftspartners zu berücksichtigen. Ein sachlich gerechtfertigtes Interesse liegt vor, wenn das Interesse an der Aussprache der Einladung in den grundsätzlichen Aufgaben des Unternehmens begründet ist. Eine Einladung einer dem Geschäftspartner nahestehenden dritten Person (Ehepartner, Lebensgefährtin etc.) muss ausnahmslos vorab mit dem zuständigen Compliance Officer abgestimmt werden.
- Geschäftsübliche Firmenrabattierungsmaßnahmen sind zulässig. Im Zweifelsfall sind diese im Vorhinein mit dem zuständigen Compliance Officer abzustimmen.

Achtung: Die unter diesem Punkt festgelegten Vorgaben gelten nicht nur im Umgang mit konzernexternen, sondern auch mit konzerninternen Geschäftspartnern. Beispiel: Vorteilszuwendung eines Mitarbeiters der Rail Cargo Austria AG an einen Mitarbeiter der Rail Cargo Hungaria Kft.

3. Interessenskonflikte

Ein Interessenkonflikt ist im Rahmen Ihrer Tätigkeit für die Rail Cargo Group eine Situation, in der das Risiko besteht, dass insbesondere Interessen persönlicher Art die Interessen der Rail Cargo Group bzw. des ÖBB-Konzerns insgesamt gefährden. Sie sind verpflichtet, solche Interessenkonflikte bzw. Befangenheitssituationen von sich aus zu erkennen und diesen aktiv vorzubeugen und entgegen zu wirken. Je höher Ihre dienstliche Funktion, umso kritischere Beurteilungsmaßstäbe müssen Sie anlegen. Dabei ist klar: Das Entstehen von Interessenkonflikten kann nie gänzlich verhindert werden und liegt nicht immer in Ihrem Einflussbereich. Ein Interessenkonflikt wird Ihnen aber vor allem dann zum Vorwurf gemacht werden können, wenn Sie diesen sehenden Auges herbeiführen oder nicht rechtzeitig offen legen. Sorgen Sie daher für vollständige Transparenz. Das bedeutet: Sobald Ihnen zur Kenntnis gelangt, dass ein Interessenkonflikt auftreten könnte, sind Sie verpflichtet, unverzüglich und nachweislich Ihren Vorgesetzten zu informieren. Dieser hat über die weiteren Schritte zu entscheiden, die etwa darin bestehen könnten, bestimmte Aufgaben einem anderen Mitarbeiter zuzuteilen.

4. Nebenbeschäftigungen und Unternehmensbeteiligungen

Nebenbeschäftigungen sind selbstständig oder unselbstständig ausgeübte erwerbsmäßige Tätigkeiten außerhalb Ihrer dienstlichen Tätigkeit für die Rail Cargo Group. Es ist gleichgültig, ob diese Tätigkeiten dauerhaft oder bloß fallweise ausgeübt werden.

Eine Nebenbeschäftigung zu Ihrer dienstlichen Tätigkeit für die Rail Cargo Group soll die Ausnahme, aber auf keinen Fall die Regel bilden. Eine Nebenbeschäftigung darf nur ausgeübt werden, wenn sie die Erfüllung der dienstlichen Pflichten nicht behindert oder sonstige wesentliche Interessen des Unternehmens nicht gefährdet (siehe hierzu auch „Interessenkonflikte“).

Jede erwerbsmäßige Nebenbeschäftigung ist Ihrem Vorgesetzten schriftlich zu melden. Erwerbsmäßig ist eine Nebenbeschäftigung, wenn sie die Schaffung von nennenswerten Einkünften bezweckt.

Auch die Übernahme von Organfunktionen in Gesellschaften und sonstigen (quasi-)juristischen Personen (wie z. B. Geschäftsführer-, Vorstands-, Aufsichtsratsmandate) bedarf, selbst wenn diese unentgeltlich ausgeübt werden, der vorherigen schriftlichen Meldung an Ihren Vorgesetzten.

Ihr Vorgesetzter kann die Aufnahme einer Nebenbeschäftigung bzw. die Übernahme von Organfunktionen im Einzelfall untersagen.

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

- wenn Sie dadurch in einen Interessenkonflikt geraten oder wenn sonst Unternehmensinteressen der Rail Cargo Group bzw. des ÖBB-Konzerns beeinträchtigt werden könnten (z.B. Tätigkeiten für Konkurrenzunternehmen),
- wenn Sie am Arbeitsplatz oder während Ihrer Arbeitszeit für die Rail Cargo Group stattfinden oder zwar außerhalb der Arbeitszeit stattfinden, Ihre Leistungsfähigkeit aber

so stark beeinträchtigen, dass dadurch Ihre Arbeitsleistung für die Rail Cargo Group negativ beeinflusst wird,

- wenn die Nebenbeschäftigung mit Sachmitteln der Rail Cargo Group bzw. des ÖBB-Konzerns durchgeführt wird oder
- überhaupt immer dann, wenn durch die Nebenbeschäftigung die Erfüllung Ihrer beruflichen Aufgaben für die Rail Cargo Group beeinträchtigt wird.

Werden derartige Unzulässigkeitsgründe erst nach Aufnahme Ihrer Nebenbeschäftigung bzw. Übernahme Ihrer Organfunktion schlagend, sind Sie verpflichtet, dies unverzüglich Ihrem Vorgesetzten zu melden. Dieser entscheidet über die weitere Vorgangsweise und ist auch berechtigt, Ihnen die weitere Ausübung Ihrer Nebenbeschäftigung bzw. Ihrer Organfunktion zu untersagen.

Das Ausüben einer unzulässigen Nebenbeschäftigung kann eine Dienstpflichtverletzung darstellen und arbeitsrechtliche Konsequenzen und Schadenersatzpflichten gegenüber Ihrem Arbeitgeber nach sich ziehen.

Nicht erwerbsmäßige Freizeitbeschäftigungen wie die Ausübung von Sportarten, aber auch ein (ehrenamtliches) Engagement in Vereinen unterliegen diesen Beschränkungen grundsätzlich nicht. Beachten Sie jedoch, dass Sie sich durch derartige Tätigkeiten nicht in Interessenkonflikte bringen oder dem Ansehen der Rail Cargo Group bzw. des ÖBB-Konzerns schaden dürfen.

Sie müssen Ihrem Vorgesetzten außerdem den Erwerb von Beteiligungen an Unternehmen unverzüglich schriftlich mitteilen. Der Erwerb von Unternehmensbeteiligungen ist unzulässig, wenn diese an einem Konkurrenzunternehmen der Rail Cargo Group bzw. des ÖBB-Konzerns insgesamt erfolgen sollen oder sonst einen Interessenkonflikt nach sich ziehen könnten.

Ausgenommen von dieser Meldepflicht ist nur der Erwerb von Anteilen, die bloß eine Wertanlage darstellen, nicht über geringfügigen Streubesitz hinausgehen, Ihnen keine Möglichkeit eröffnen, auf die Leitung des jeweiligen Unternehmens maßgeblichen Einfluss zu nehmen und nicht geeignet sind, Interessenkonflikte zu begründen.

5. Umgang mit Vermögenswerten

Sie sind als Mitarbeiter der Rail Cargo Group verpflichtet, mit deren Eigentum sorgsam, ordnungsgemäß und schonend umzugehen sowie einen effizienten Gebrauch sicherzustellen. Darüber hinaus sind Sie verpflichtet, das Eigentum der Rail Cargo Group bzw. des ÖBB-Konzerns insgesamt gegen Verlust, Beschädigung, Missbrauch, Diebstahl, Unterschlagung oder Zerstörung zu schützen. Jede Situation und jeder Vorfall, die/der zu einem solchen Ergebnis führen könnte, ist unverzüglich Ihrer Führungskraft zu melden.

Sachmittel der Rail Cargo Group (z. B. Computer, Telefonanlagen, Kopierer, Büromaterial, Dienstwagen, Diensthandys) sind entsprechend den dafür erlassenen konzerninternen Regelungen bzw. den zwischen Ihnen und der Rail Cargo Group bzw. dem ÖBB-Konzern schriftlich getroffenen Vereinbarungen zu verwenden.

6. Datenschutz und Datensicherheit

Im gesamten ÖBB-Konzern – und damit auch für die Rail Cargo Group – wurde auf Basis der Konzernrichtlinie Datenschutz eine eigene Datenschutzorganisation implementiert, die für sämtliche datenschutzrechtliche Belange operativ zuständig ist. Sie sind als Mitarbeiter der Rail Cargo Group stets angehalten, personenbezogene Daten verantwortungsvoll zu verwenden. Für jegliche Verwendung oder Weitergabe personenbezogener Daten muss ein legitimer, eindeutiger Geschäftszweck vorliegen. Diverse Gesetze sowie die Vereinbarungen mit den Kunden legen fest, wie wir bei der Bereitstellung der Leistungen Daten verwenden und weitergeben dürfen. Diese Vorgaben sind unter allen Umständen einzuhalten.

7. Lobbying

Lobbying zielt durch den Einsatz geeigneter Personen darauf ab, Entscheidungsprozesse in der Gesetzgebung und Vollziehung im Sinne von spezifischen Interessen Einzelner auf legale Weise zu beeinflussen. Eine Lobbying-Tätigkeit besteht im Informieren, im Argumentieren und im Werben für die Auftragsposition, nicht aber darin, einen Funktionsträger durch Verlockungen oder Drohungen zu bewegen, eine bestimmte Entscheidung zu fällen. Transparentes und professionelles Lobbying unterstützt daher gut informierte Entscheidungen durch die Zuführung von Fachwissen an die Entscheidungsträger.

Auch die Rail Cargo Group und andere ÖBB-Konzerngesellschaften bedienen sich zur bestmöglichen Positionierung ihrer Interessen Unternehmenslobbyisten. Diese haben sich an dem im ÖBB-Konzern, gemäß den gesetzlichen Vorschriften implementierten Verhaltenskodex zu orientieren, der unter <http://konzern.oebb.at/de/Konzern/Lobbying-Verhaltenskodex/index.jsp> als Download zur Verfügung steht.

8. Wettbewerb

Soweit Konzerngesellschaften am Markt in Konkurrenz zu Mitbewerbern treten, bekennen sie sich zu den Grundsätzen des fairen Wettbewerbs und Geschäftsverhaltens und überzeugen durch die Qualität und kontinuierliche Verbesserung ihrer Leistung. Unlautere Geschäftspraktiken wie kreditschädigende Äußerungen, Auskundschaften von Geschäftsgeheimnissen oder Absprachen mit anderen Mitbewerbern sind unzulässig und werden von der Rail Cargo Group abgelehnt.

Gesetzliche Beschränkungen, wie sie sich insbesondere aus kartellrechtlichen Bestimmungen ergeben, sind unbedingt von Ihnen einzuhalten. Das Verbot wettbewerbsbeschränkender Verhaltensabstimmungen ist umfassend und schließt alle Formen bewusster Koordinierung ein, die eine praktische Zusammenarbeit an die Stelle des mit Risiken verbundenen Wettbewerbs treten lassen. Erfasst sind also schriftliche sowie mündliche Absprachen und Gentleman Agreements z. B. bzgl. Preisabsprachen, die Aufteilung von Märkten hinsichtlich der Kunden. Vorsicht ist zudem geboten beim Austausch sensibler Informationen unter Wettbewerbern. Zu den sensiblen Informationen zählen beispielweise Angaben zu Preisen, Preisnachlässen, Leistungsbedingungen, Gewinnmargen, Vertriebspraktiken etc.

Informieren Sie sich rechtzeitig und vollständig über die gesetzlichen Rahmenbedingungen, die Sie in Ihrem Geschäftsbereich zu beachten haben.

9. Partnerschaft mit Lieferanten und Geschäftspartnern

Die Rail Cargo Group erwartet von all ihren Geschäftspartnern – hierzu zählen Lieferanten, Kunden und Partner – die Einhaltung der Grundsätze ethischen und nachhaltigen Wirtschaftens. Daher lehnt die Rail Cargo Group eine Zusammenarbeit mit Unternehmen, die bestehende Gesetze verletzen oder sich jenen Grundsätzen, die im vorliegenden Code of Conduct dargestellt sind, nicht verpflichtet fühlen, strikt ab.

Sind Sie mit dem Abschluss von Verträgen befasst bzw. wirken auf solche beispielsweise als Mitarbeiter im Vertrieb oder Einkauf hin, berücksichtigen Sie diese Zielsetzung bei Ihrer Tätigkeit. Sollte Ihnen zur Kenntnis gelangen, dass ein Geschäftspartner gegen bestehende Gesetze oder sonst gegen die Grundsätze ethischen Wirtschaftens verstößt bzw. sollte für Sie ein erhöhtes Risiko eines solchen Vorstoßes erkennbar sein, melden Sie dies unbedingt unverzüglich Ihrem Vorgesetzten und stimmen Sie Ihre weitere Vorgangsweise mit der Rechtsabteilung der Rail Cargo Austria AG und dem Compliance Office ab.

Darüber hinaus: Die Rail Cargo Group sieht ihre Lieferanten nicht bloß als punktuelle Geschäftspartner, sondern strebt mit ihnen eine faire und vertrauensvolle Partnerschaft an, in der Leistungen, Gegenleistungen, Chancen und Risiken in einem ausgewogenen Verhältnis stehen.

10. Umweltschutz

Der ÖBB-Konzern – und damit auch die Rail Cargo Group – sieht sich als größter Anbieter klimafreundlicher Mobilität. Die Rail Cargo Group ist sich ihrer Vorbildfunktion und Verantwortung innerhalb der Gesamtgesellschaft bewusst und fühlt sich den Grundsätzen nachhaltigen und ressourcenschonenden Wirtschaftens verpflichtet. Der Rail Cargo Group sind deshalb Maßnahmen zur Verbesserung des Umweltschutzes im täglichen Arbeitsleben ein großes Anliegen. Sie sind daher als Mitarbeiter der Rail Cargo Group angehalten, Ihren Beitrag zu Klimaschutz und nachhaltigem Wirtschaften zu leisten.

11. Politische Aktivitäten

Die Durchführung parteipolitischer Betätigung in Räumlichkeiten, mit Mitteln oder im Namen der Rail Cargo Group bzw. des ÖBB-Konzerns ist untersagt. Der notwendige Austausch mit offiziellen Vertretern eines Staates und dessen Ländern und Gemeinden durch seitens der Rail Cargo Group bzw. des ÖBB-Konzerns dazu autorisierten Personen ist davon nicht betroffen.

12. Ihre Verpflichtungen und Konsequenzen bei Verstößen

Die Rail Cargo Group erwartet von Ihnen stets integrires Verhalten und die Einhaltung der Gesetze sowie des Code of Conduct. Alle Mitarbeiter der Rail Cargo Group sind angehalten, ein klares „Nein“ zu unlauteren Praktiken zu bekunden – und dadurch die Ziele der Rail Cargo Group aktiv zu unterstützen und deren Reputation zu fördern. Dazu gehört nicht nur, selbst durch eigenes Handeln ein positives Vorbild zu sein, sondern auch auf fragwürdige Praktiken anderer angemessen zu reagieren.

Sie sind daher verpflichtet, Bedenken anzumelden, wenn Sie ungesetzliches, betrügerisches oder unethisches Verhalten erleben oder beobachten. Als Ansprechpartner steht Ihnen dafür

das Compliance Office zur Verfügung. Wenn Sie ethische Bedenken melden, kann Ihre Kooperation erforderlich sein, damit die Rail Cargo Group adäquat auf Ihre Meldung reagieren kann. Seien Sie versichert, dass die Rail Cargo Group – wie der ÖBB-Konzern insgesamt – keine Sanktionen jedweder Art gegen Mitarbeiter duldet, die ehrliche Bedenken vorbringen.

Verstöße gegen den vorliegenden Verhaltenskodex können eine Dienstpflichtverletzung darstellen, sind mit einem Reputationsrisiko für die Rail Cargo Group wie für den gesamten ÖBB-Konzern und seiner Mitarbeiter verbunden, und können damit auch zu rechtlichen und wirtschaftlichen Nachteilen für diese führen. Aus diesem Grund werden Verstöße grundsätzlich nicht toleriert und im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten angemessen sanktioniert.

Verstöße können für Sie sowohl strafrechtliche als auch arbeits- und zivilrechtliche Folgen haben. Neben einer vom Strafgericht verhängten Geld- oder Haftstrafe könnte Ihr Arbeitgeber allenfalls auch disziplinare und dienstrechtliche Maßnahmen ergreifen. Dabei kann es sich – abhängig von der Schwere der Dienstpflichtverletzung – um eine Belehrung, Ermahnung, Verwarnung oder Verhängung von Disziplinarstrafen (Geldbußen und sogar die Entlassung) handeln. Darüber hinaus könnten sowohl Ihr Arbeitgeber als auch dritte Personen zivilrechtliche Schadenersatzansprüche gegen Sie erheben.

Daher: Vertrauen erfordert verantwortungsvolles und ethisch korrektes Handeln jedes einzelnen Mitarbeiters. Halten Sie sich stets vor Augen, dass Sie für Ihr Handeln selbst verantwortlich sind. Kommen Sie in einer Situation nach kritischer Selbstbeurteilung zum Ergebnis, dass ein bestimmtes Verhalten nach dem vorliegenden Code of Conduct zwar nicht ausdrücklich verboten, aber dennoch unangemessen, unangebracht oder sonst ethisch zweifelhaft erscheint, handeln Sie nach Ihrem besten Gewissen und den daraus folgenden strengeren Maßstäben. Bedenken Sie, dass der Nutzen, den Sie durch rechtswidriges Verhalten erzielen mögen, zumeist nur von kurzfristiger Dauer ist und in keinem Verhältnis zu dem dauerhaften Vertrauensverlust im täglichen Umgang sowie all seinen Konsequenzen für Sie und Ihre Familie steht.

Zudem: Sollten Sie sich zu einem Fehlverhalten verleiten haben lassen, sind Versuche, Ihre Verfehlungen zu verdecken, jedenfalls nicht empfehlenswert. Einerseits kann dies einen bereits verursachten Schaden noch wesentlich vergrößern. Andererseits gibt es in bestimmten Fällen die Möglichkeit, dass die Strafverfolgungsbehörden im Rahmen einer sogenannten „Kronzeugenregelung“ – vereinfacht ausgedrückt – wegen Zusammenarbeit mit der Staatsanwaltschaft von einer Strafverfolgung Abstand nehmen.

Mögliche Konsequenzen werden zumeist weniger streng ausfallen, wenn Sie Ihre Verfehlungen aus eigenem Antrieb offen legen, als wenn Ihr Verhalten durch Zufall oder von dritter Seite aufgedeckt wird.

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

13. Kontaktdaten und weiterführende Informationen

Die Kontaktdaten Ihrer Ansprechpartner sowie weiterführende Informationen finden Sie unter www.railcargo.com/compliance.