

Code of Conduct



Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, liebe Geschäftspartner*,

in den vergangenen Jahren haben wir gemeinsam das Unternehmen und die Marke Lokomotion vorangebracht und kontinuierlich verbessert. Lokomotion ist dank unserer Anstrengungen inzwischen führender Traktionär im alpenquerenden Güterverkehr auf der Brenner- und Tauernachse. Im unbegleiteten kombinierten Verkehr verbinden wir die Wirtschaftsräume in Norditalien über München mit Standorten in ganz Deutschland sowie Nord- und Westeuropa. Über die Tauernachse erreichen wir Slowenien und den wichtigen Hafen Triest; über die Donauachse führen wir Verkehre in Richtung Wien und darüber hinaus nach Ost-/Südosteuropa.

Das Unternehmen Lokomotion hat seinen Anspruch vor allem in hoher Transportqualität und Flexibilität. Wir zeichnen uns durch exzellente Leistungen aus und arbeiten permanent an der Optimierung unserer Prozesse und entwickeln innovative Betriebskonzepte im engen Dialog.

Mit dem vorliegenden Code of Conduct sollen die rechtlichen Vorschriften und die im Unternehmen geltenden Richtlinien gebündelt, erneuert und für jeden transparent gemacht werden.

**Soweit im Folgenden von „Mitarbeitern“ oder „Geschäftspartnern“ gesprochen wird, sind hiermit Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Geschäftspartner und Geschäftspartnerinnen gemeint.*

Vorwort

Wettbewerbsfähig sind wir nur dann, wenn wir ein umfassendes Compliance-Management System vorweisen können und sich alle Mitarbeiter danach richten.

Jeder von uns ist somit dafür verantwortlich, dass die im Code of Conduct festgelegten Grundsätze sowie die gesetzlichen Regelungen befolgt werden. Die Geschäftsführung und alle Führungskräfte haben dabei eine Vorbildrolle inne. Weder wirtschaftliche noch persönliche Vorteile rechtfertigen es, den erreichten Erfolg und unsere Reputation aufs Spiel zu setzen und die im Code of Conduct aufgestellten Regeln zu missachten. Daneben bergen Verstöße gegen einschlägige Regelungen und Gesetze, die wir, das heißt die Unternehmensführung von Lokomotion, Ihnen nachfolgend näherbringen möchten, die Gefahr erheblicher juristischer und haftungsrechtlicher Konsequenzen.

Verstöße gegen die gesetzlichen Vorschriften und die in diesem Code of Conduct aufgestellten Regeln werden nicht toleriert.

Wir freuen uns über Ihre Unterstützung und die Einhaltung des vorliegenden Code of Conduct.

Armin Riedl
Geschäftsführer



Ruby van der Sluis
Geschäftsführerin



1. Geltungsbereich

Dieser Verhaltenskodex gilt einheitlich für Geschäftsführung, Führungskräfte, sämtliche Mitarbeiter sowie freie Mitarbeiter von Lokomotion. Verstöße gegen diesen Kodex werden nicht toleriert, da sie sich negativ auf den wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens und nachteilig auf das Ansehen von Lokomotion sowohl in der Öffentlichkeit als auch bei Geschäftspartnern auswirken können.

2. Begriffsbestimmung „Compliance“

Der Begriff „Compliance“ beschreibt die Einhaltung aller für ein Unternehmen relevanten rechtlichen (und ethischen) Handlungs- und Verhaltensregeln und meint mithin regelkonformes Verhalten des Unternehmens und seiner Mitarbeiter. Es handelt sich hierbei um ein Querschnittsresort, das sämtliche Fachbereiche des Unternehmens umfasst.

Ein Compliance-Management-System bündelt dabei organisatorische Strukturen und aufeinander abgestimmte Maßnahmen zur Vermeidung und Aufdeckung von Regelverstößen.

3. Compliance-Organisation

Unter Compliance-Organisation verstehen wir einerseits die Geschäftsführung, andererseits die mit der Aufrechterhaltung, Implementierung und Überwachung unserer Compliance-Strukturen beauftragten Mitarbeiter.

In erster Linie obliegen Führung, Überwachung und Weiterentwicklung des Compliance Systems und die damit verbundene Umsetzung weiterer Maßnahmen dem Leiter Finanzen & Controlling, dem die Zuständigkeit für alle Compliance Angelegenheiten im Unternehmen Lokomotion übertragen worden ist, sowie zu diesem Zwecke angestellten Mitarbeitern.

4. „Wir“

„Wir“ im Sinne dieses Code of Conduct meint das Unternehmen Lokomotion, die Unternehmensführung sowie sämtliche internen und externen Mitarbeiter des Unternehmens, da Compliance für uns das gesamte Unternehmen und alle Mitarbeiter angeht.

5. Mitarbeiter

Mit „Mitarbeiter“ im Sinne dieses Code of Conduct sind alle internen und externen Mitarbeiter gemeint.

6. Richtlinien

Der Begriff „Richtlinien“ wird für sämtliche im Unternehmen geltenden internen Richtlinien verwendet.

7. Leistung

Durch fortlaufende Erweiterung unserer Dienstleistungen entwickeln wir uns im Bereich unserer Geschäftstätigkeiten sowie unserer Zusammenarbeit mit Kunden und Lieferanten stetig weiter. Der Einsatz jedes Einzelnen trägt zur Optimierung unseres Handelns und zur Weiterentwicklung unseres Know-hows bei. Durch gezielte Förderung von Teamwork und die Verbindung individueller Stärken und die Anerkennung der Leistung eines Jeden, erreichen wir gemeinsam unsere gesetzten Ziele.

8. Partner

Ebenso erwarten wir von unseren Geschäftspartnern die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben und Legalitätspflichten. Darüber hinaus wirken wir im Rahmen unserer Geschäftsbeziehungen auf die Einhaltung bei uns gültiger interner Richtlinien hin. Ausdrücklich behalten wir uns die Beendigung einer Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern vor, die sich entgegen der bei uns gelebten Richtlinien verhalten – ein Verstoß gegen gesetzliche Vorgaben wird in keinem Fall toleriert und insofern sanktioniert.

9. Mitarbeiterverhalten

Unsere Mitarbeiter sollen Verstöße gegen gesetzliche Vorgaben und Legalitätspflichten sowie unsere internen Richtlinien melden, vor allem wenn der Mitarbeiter davon ausgehen muss, dass es zu einer Straftat gekommen ist. Erster Ansprechpartner hierfür ist grundsätzlich der unmittelbare - oder jeweils übergeordnete - Vorgesetzte. Sofern ein Mitarbeiter entsprechende Anonymität wünscht, kann er sich an eine hierfür eingerichtete Plattform (<https://www.lokomotion-rail.de/compliance>) wenden.

Interessenskonflikte sind Situationen, in denen sich die Interessen eines Einzelnen und die Interessen des Unternehmens widersprechen. Sollten Interessenskonflikte auftreten, tolerieren wir nicht, dass zur Verfolgung von Eigen- oder Drittinteressen die Interessen des Unternehmens außer Acht gelassen werden. Um Interessenskonflikte von vornherein auszuschließen, erwarten wir von allen im Unternehmen beschäftigten Personen, dass sie sich dem Unternehmen gegenüber als verlässlicher Partner zeigen und im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses persönliche Vorteile hinten anstellen.

Interessenskonflikte können zum Beispiel vorliegen:

- In Situationen, in denen Einzelne nicht ausschließen können, zum eigenen Vorteil, oder durch mit ihnen verbundene Dritte (wie Angehörige) in einen Interessenskonflikt gezogen zu werden und die Unternehmensinteressen vernachlässigt zu werden drohen, ist der entsprechende Vorgang unmittelbar abubrechen.
- Bei Beteiligungen von im Unternehmen beschäftigten Personen in erheblichen Umfang (z.B. gesellschaftsrechtliche Beteiligungen) an anderen Unternehmen, die im Wettbewerb zur Geschäftstätigkeit von Lokomotion stehen.

Vorteilsannahme und Geschenke: Durch Geschenke kann die Entscheidungsfreiheit des Beschenkten im Sinne des Gebers beeinflusst werden. Dies kann, sowohl als Begünstigter, als auch als Geber dem Interesse und Ansehen des Unternehmens Schaden zufügen. Dies gilt für Geschenke jeder Art, insbesondere Geldgeschenke wie auch Sachgeschenke und Werbegeschenke. Geldgeschenke sind Beträge in jeder Form und/oder Währung. Die Annahme und das Verschenken von Geldgeschenken sind grundsätzlich und ausnahmslos untersagt. Sachgeschenke sind jegliche Gegenstände von Wert. Auch Reisen, Freikarten für Sport- und Kulturveranstaltungen, Essenseinladungen, Dienstleistungen, Preise aus Gewinnspielen, Werbeprämien und Rabatte sind grundsätzlich als Geschenk einzuordnen.

Spenden und Sponsoring

Wir leisten keine direkten oder indirekten Spenden an politische Organisationen, Parteien, einzelne Politiker oder Amtsträger.

Spenden haben sich grundsätzlich im Rahmen der geltenden Gesetze zu bewegen und werden ausschließlich durch die Geschäftsführung genehmigt. Dies gilt auch für ein etwaiges Sponsoring im Rahmen des gemeinschaftlichen und sozialen Engagements.

Sponsoring und Spenden zugunsten anderer, nicht politischer Empfänger, dürfen nicht zur Umgehung der Regelungen dieses Code of Conduct genutzt werden.

Bestechung, Korruption und Geldwäsche

Wir positionieren uns gegen jede Form der Korruption. Die Anbahnung von Geschäftsbeziehungen und auch der Abschluss von Geschäften soll nach sachlichen Kriterien entschieden werden.

Gleiches gilt für jegliche Form der Geldwäsche – wir legen besonderes Augenmerk darauf, nicht in Geldwäschehandlungen verwickelt zu werden. Transaktionen, bei denen der Verdacht besteht, dass die Vermögenswerte aus gesetzeswidrigen Handlungen stammen sind abzulehnen und es ist der jeweilige Vorgesetzte oder die Compliance-Organisation davon in Kenntnis zu setzen. Aus diesem Grund führt Lokomotion keine Bargeldgeschäfte in großem Umfang durch. Kein Mitarbeiter oder Beauftragter darf im Rahmen der Geschäftstätigkeit Geschäftspartnern oder deren Mitarbeitern sowie sonstigen Dritten unzulässige Vorteile verschaffen, solche annehmen, fordern oder sich versprechen lassen, um Handlungen und Entscheidungen des jeweiligen Empfängers eines solchen Vorteils unzulässig zu beeinflussen.

Die Einschaltung Dritter (wie z.B. Berater, Banken, Makler, Lobbyisten, Sponsoren, Vertreter sowie andere Vermittler) zur Umgehung vorstehender Prinzipien untersagen wir.

Dies gilt auch für das Verhältnis zu Amtsträgern und öffentlichen Angestellten. Im Zweifelsfall ist der Rat des jeweiligen Vorgesetzten oder der Compliance-Organisation einzuholen.

Zuwiderhandlungen gegen vorstehende Prinzipien werden wir nicht tolerieren und entsprechend sanktionieren.

Wettbewerbsrechtliche Regeln / Kartellrecht

Wir verpflichten uns, im geschäftlichen Verkehr keine unlauteren Geschäftspraktiken zum Nachteil Dritter anzuwenden. Weder das Unternehmen noch seine Mitarbeiter dürfen sich auf rechtswidrige und/oder strafrechtlich relevante Geschäftspraktiken einlassen.

Internationale Geschäfte

Wir unterhalten Geschäftsbeziehungen in diverse Länder der Welt und bieten unsere Dienstleistungen in diesen an. Bei internationalen Geschäften sind wir uns der besonderen gesetzlichen Vorgaben bewusst.

Wir verpflichten uns, sämtliche Zoll- und Steuergesetze zu beachten, damit es nicht zu einer unberechtigten Verkürzung von Steuern, Abgaben oder Zöllen kommt.

Wir stellen sicher, dass die Mitarbeiter, die in diesen Bereichen tätig sind, im Hinblick auf die gesetzlichen Vorschriften geschult werden und sich in angemessenem Umfang über Neuerungen informieren.

Internes Wissen

Wir verpflichten uns, einen schnellen und reibungslosen Informationsaustausch innerhalb des Unternehmens sicherzustellen. Für die geschäftliche Tätigkeit relevantes Wissen darf nicht vorenthalten, verfälscht oder selektiv weitergegeben werden. Wir bekennen uns zu einem offenen Umgang untereinander im Unternehmen. Informationen werden richtig und vollständig mit höchst möglicher Transparenz weitergegeben, sofern dem keine unternehmenseigenen Interessen (z.B. Geheimhaltung) entgegenstehen.

Geistiges Eigentum

Die Rechte an geistigem Eigentum sind für uns und unser Fortkommen von besonderer Bedeutung. Patente, Handelsmarken, behördliche Zulassungen, Urheberrechte, Geschäftsgeheimnisse und alle dazugehörigen Rechte sowie gesetzlich geschützte Eigentumsrechte sind dabei elementar. Neben dem Schutz unserer eigenen Rechte, die wir entschieden verteidigen, sind wir auch der Beachtung der geistigen Eigentumsrechte Dritter verpflichtet und tragen dafür Sorge, dass diese von uns unseren Mitarbeitern beachtet wird.

Vertraulichkeit

Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse sowie interne Dokumente behandeln wir vertraulich. Dies gilt auch für solche Informationen, an deren Geheimhaltung wir, unsere Vertragspartner sowie unsere Kunden ein Interesse haben (z.B. Kooperationsvereinbarungen, Non-Disclosure Agreements, Pilotverträge). Solche und darin enthaltene Informationen dürfen nicht ohne Zustimmung des für die Aufhebung der Vertraulichkeit Zuständigen an Unbefugte weitergegeben werden. Diese Verpflichtungen gelten auch nach Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses oder der Beendigung eines sonstigen Vertragsverhältnisses (entsprechend der individuellen vertraglichen Regelungen) fort.

Datenschutz

Wir bekennen und verpflichten uns zur strikten Einhaltung sämtlicher datenschutzrechtlicher Vorgaben. Wir verpflichten uns zudem, die bei Lokomotion im Unternehmen geltende Regelungen zum Datenschutz zum Schutz der Daten von Beschäftigten, Kunden und Investoren einzuhalten. Zum Schutz personenbezogener Daten ist im Rahmen der jeweils zugewiesenen Tätigkeit die notwendige Sorgfalt anzuwenden und wenn rechtlich erforderlich, die Zustimmung des Betroffenen einzuholen. Festgestellte Mängel sollen dem jeweiligen Vorgesetzten, dem Datenschutzbeauftragten und/oder der Compliance-Organisation mitgeteilt werden.

Unternehmenseigentum und -vermögen

Unternehmenseigentum und -vermögen ist ein Teil unseres Kapitals und Erfolges. Alle Beschäftigten haben die Pflicht, mit dem Eigentum und dem Vermögen des Unternehmens zweckmäßig, sparsam und in jeder Hinsicht verantwortungsvoll umzugehen. Arbeitsmittel sind grundsätzlich nur für betriebliche Zwecke zu verwenden. Diebstahl von Unternehmenseigentum wird zur Anzeige gebracht und verfolgt.

Diversity und Diskriminierungsverbot

Wir beschäftigen bewusst Mitarbeiter mit unterschiedlicher Herkunft und Erfahrung, da wir davon überzeugt sind, dass hierin ein großes Potential für das Unternehmen liegt. Sämtliche Beschäftigte haben dafür Sorge zu tragen, dass eine Atmosphäre respektvollen Miteinanders geschaffen und beibehalten wird und niemand aufgrund seiner Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität diskriminiert wird. Jede Führungskraft hat hier eine Vorbildrolle inne und hat mit gutem Beispiel voranzugehen.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist in unserem Unternehmen untersagt und wird entsprechend arbeitsrechtlich, disziplinarisch und strafrechtlich geahndet. Wir wenden uns gegen jede Form der illegalen Beschäftigung und daraus resultierende Ausbeutung von Arbeitnehmern. Die Ausbeutung von Arbeitnehmern sowie Kinderarbeit sind mit unseren ethischen Werten unvereinbar.

Arbeitssicherheit / Gesundheit

Für uns ist ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld unserer Mitarbeiter eine der tragenden Säulen des Unternehmens. Aus diesem Grund tragen wir alle Sorge hierfür. Hierzu gehört zuvorderst die strikte Einhaltung der im Unternehmen geltenden Arbeitsschutz und Arbeitssicherheitsvorschriften entsprechend der Vorgaben der zuständigen Verwaltungsberufsgenossenschaft („VBG“). Verstöße gegen diese Regelungen sollen umgehend dem jeweiligen Vorgesetzten, Sicherheitsbeauftragten und/oder der Compliance-Organisation gemeldet werden, um etwaige Missstände unverzüglich abzustellen.

Drogen und Alkohol

Drogen- und Alkoholmissbrauch stellen eine ernsthafte Gefahr für das Unternehmen, insbesondere für die Sicherheit, Gesundheit und Produktivität unserer Mitarbeiter, dar. Deshalb dulden wir den Besitz, Konsum und die Beschaffung von Drogen nicht. Der Begriff „Drogen“ bezieht sich auf Substanzen, deren Besitz, Konsum, Beschaffung oder versuchte Beschaffung entsprechend den örtlich anwendbaren Gesetzen verboten oder nur eingeschränkt zulässig ist. Insbesondere wird nicht toleriert, dass Mitarbeiter während der Arbeitszeit unter dem Einfluss von Drogen stehen. Alkoholkonsum auf dem Betriebsgelände ist grundsätzlich verboten. Ausnahmen bedürfen der Freigabe durch die Geschäftsleitung und können beispielsweise für betrieblich organisierte Veranstaltungen erteilt werden. Mitarbeiter dürfen während der Arbeitszeit nicht unter Alkoholeinfluss stehen.

Umweltschutz

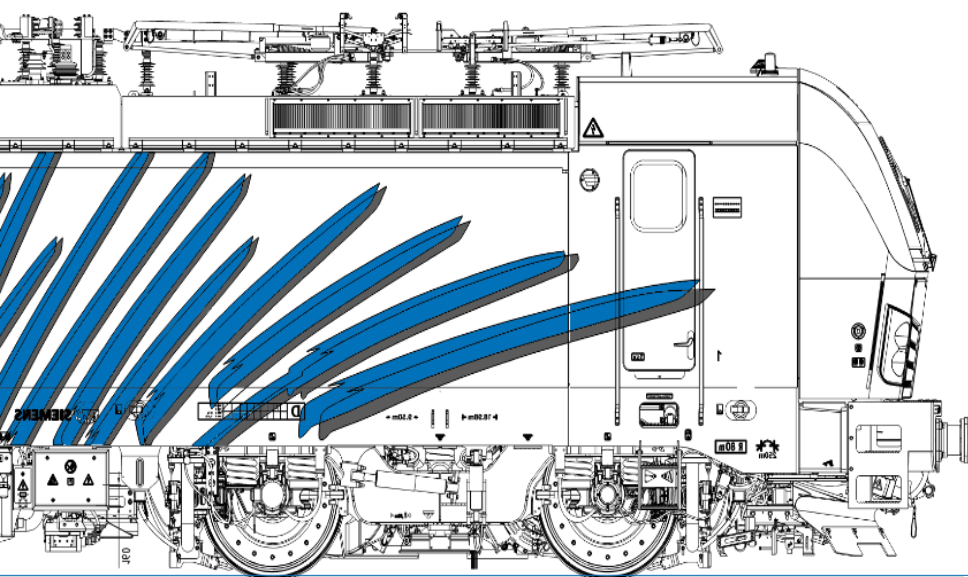
Wir verpflichten uns, den Boden, das Wasser, die Luft, die biologische Vielfalt und insgesamt die Umwelt, unter Beachtung der gesetzlichen Vorgaben, in allen ihren Aspekten zu schützen. Im Rahmen der Geschäftstätigkeit haben sämtliche Beschäftigte dem Entstehen schädlicher Umwelteinwirkungen durch entsprechende Maßnahmen im Sinne eines nachhaltigen Wirtschaftens vorzubeugen und natürliche Ressourcen sorgsam zu behandeln. Alle gesetzlichen und behördlichen Auflagen und Vorgaben in diesem Bereich sind strikt einzuhalten. Verstöße sind dem jeweiligen Vorgesetzten, dem Gefahrgutbeauftragten bzw. den für den Umweltschutz zuständigen Stellen im Unternehmen und/oder der Compliance-Organisation zu melden.

Umsetzung dieses Code of Conduct

Wir legen Wert darauf, dass jeder einzelne Mitarbeiter sich für die Einhaltung des geltenden Rechts und der Richtlinien dieses Code of Conduct mitverantwortlich fühlt. Die Compliance-Organisation unterstützt jeden Einzelnen bei der Umsetzung der Richtlinien dieses Code of Conduct, steht beratend zur Seite und schult auf verschiedene Art und Weise. Unsere Führungskräfte stellen die Beachtung der vorgenannten Richtlinien sicher und sorgen dafür, dass diese jedem bekannt sind. Jeder Mitarbeiter wird entsprechend geschult und informiert.

Dabei kontrollieren wir die Einhaltung des Code of Conduct sowie der dazugehörigen Richtlinien fortlaufend und bei Bedarf mit externer Unterstützung.

Wir akzeptieren Verstöße unserer Mitarbeiter gegen geltende rechtliche Vorschriften sowie gegen die Regelungen dieses Code of Conduct nicht. Solche Verstöße können – neben möglichen strafrechtlichen Konsequenzen – arbeitsrechtliche Maßnahmen bis hin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses sowie haftungsrelevante Folgen haben.



LOKOMOTION

Gesellschaft für Schienentraction mbH

Kastenbauerstraße 2
D-81677 München

Telefon: +49 (0)89 / 20 00 32 – 300
E-Mail: info@lokomotion-rail.de

www.lokomotion-rail.de

Corporate Compliance:

E-Mail: compliance@lokomotion-rail.de