

# Etikai Kódex

[railcargo.com/compliance](https://railcargo.com/compliance)

Verzió: 2024 december

**WE  
ARE  
RAILCORE**

## Az Etikai Kódex hatálya

A jelen Etikai kódex (elérhető a [www.railcargo.com/compliance](http://www.railcargo.com/compliance) linken) a **Rail Cargo Group<sup>1</sup> külföldi leányvállalatai valamennyi munkavállalójára nézve irányadó**. Azon Rail Cargo Group vállalatok munkavállalói számára, amelyek székhelye Ausztriában van, valamint az osztrák állampolgárokra a [https://konzern.oebb.at/dam/jcr:8ab3fa09-25b2-4670-87e4-0ecdc89e775e/Code of Conduct D 2020 ohneVerweise V05.pdf](https://konzern.oebb.at/dam/jcr:8ab3fa09-25b2-4670-87e4-0ecdc89e775e/Code_of_Conduct_D_2020_ohneVerweise_V05.pdf) alatt közzétett Etikai Kódex érvényes.

Jelen Etikai Kódex megfogalmazza mindazon erkölcsi alaptételeket és általános irányelveket, amelyek alapján a Rail Cargo Group gazdasági tevékenységét folytatja, és amelyek a vállalati kultúrájának alapvető elemeit jelentik. A jelen Etikai Kódex az ÖBB Holding AG etikai kódexén alapul és kötelező iránymutatóként szolgál a Rail Cargo Group külföldi leányvállalatának minden ügyvezető tesülete és vezető tisztségviselői, vezető beosztású munkavállalója és valamennyi munkavállalója (továbbiakban: munkavállalók) magatartására vonatkozóan.

A jelen Etikai Kódex azokat az alapvető elvárásokat rögzíti, amelyeknek mindenképpen meg kell felelni – a nemzeti jogalkotástól függetlenül. Amennyiben a nemzeti előírások szigorúbbak, úgy azokat kell alkalmazni. Amennyiben az Etikai Kódex rendelkezéseinek módosítása nemzeti jogszabályi változások miatt szükséges, abban az esetben a Rail Cargo Group Compliance Office-t kivétel nélkül időben és előzetesen be kell vonni.

Jelen Etikai Kódexnek nem célja, hogy minden a munkavégzés során lehetséges helyzetre megoldást tartalmazzon. A cél sokkal inkább az, hogy olyan irányelveket fogalmazzon meg, amelyekhez a napi munkavégzés során a munkavállalók saját felelősségük alapján kötelesek igazodni. Így lehet legjobban hozzájárulni ahhoz, hogy a Rail Cargo Group elérje céljait: elégedett ügyfelei legyenek, gazdaságosan működjön és vonzó munkáltató legyen.

---

<sup>1</sup> A Rail Cargo Group magába foglalja a Rail Cargo Austria AG-t és azokat a társaságokat, amelyekben a Rail Cargo Austria AG az ÖBB Csoport kizárólagos tulajdonában lévő társaságok részesedési jogainak legalább ötven százalékát, illetve minden egyéb társaság részesedési jogainak több mint ötven százalékát közvetlenül vagy közvetve birtokolja.

## 1. Jog- és szabálykövető magatartás

---

A Rail Cargo Group vállalkozói tevékenységét valamennyi területen törvények, rendeletek és egyéb előírások alapján köteles végezni. Ezek közé különösképpen a korrupciós bűncselekmények, a gazdasági bűncselekmények és a versenyjogi jogsértések megelőzésére hivatott szabályok tartoznak, de ide sorolhatók a külkereskedelem (például szankciók betartása), pénzmosás, mérleghamisítás és az adók ("adóbecsület") területére vonatkozó rendelkezések is. Ide értendők az európai és a nemzeti jogi követelmények és a konzernen belüli szabályozások (pl. a konzernirányelvek, belső utasítások) továbbá a vállalatirányításra (Corporate Governance) vonatkozó szabályok.

A tartósan sikeres gazdálkodás fontos feltétele valamennyi tevékenység integritása. Ezért a Rail Cargo Group és munkavállalói is csak ezeken az előre meghatározott illetve folyamatosan változó kereteken belül végezhetik tevékenységüket.

Ennek fényében az Etikai Kódex az alábbi témakörökkel kapcsolatos szabályokat határozza meg:

- Megvesztegethetőség – korrupciós bűncselekmények
- Összeférhetetlenség
- Melléktevékenységek és részesedések szerzése vállalkozásokban
- Vagyon értékének kezelése
- Adatvédelem és adatbiztonság
- Lobbitevékenység
- Verseny
- Együttműködés a beszállítókkal
- Környezetvédelem
- Emberi jogok
- Politikai tevékenységek

A Rail Cargo Group minden szükséges lépést megtesz annak érdekében, hogy a munkavállalókra vonatkozó szabályokról értesítse, oktassa és azok betartásában támogassa azokat. Ennek megfelelően a Rail Cargo Groupban többek között egy Compliance szervezet is létrehozásra került, amely az alapkompenciájára összpontosítva valamennyi belső és külső szabályozás betartására törekszik (kivételet képeznek az üzemeltetési és műszaki szabályzatok). Ezért minden, az Etikai Kódex-szel kapcsolatos továbbá minden általános compliance kérdéssel a Rail Cargo Group Compliance Office-hoz – [www.railcargo.com/compliance](http://www.railcargo.com/compliance) – kell fordulni.

Az ÖBB Konzern emellett létrehozott egy bejelentő rendszert, amely magába foglalja a szabálytalan magatartásról (pl. a korrupcióellenes szabályok megsértése, etikai vétség vagy a vállalat által nem tolerált magatartás) szóló bejelentések fogadását, valamint e bejelentések strukturált formában történő feldolgozását és nyomon követését. Az Anti-Korrupciós részleg ezen bejelentő rendszeren keresztül a szabálytalan magatartásról szóló bejelentések fogadását telefonon, postai úton, e-mailben a [compliance@oebb.at](mailto:compliance@oebb.at) címen vagy elektronikus úton (akár névtelenül is) a [www.bkms-system.com/oebb](http://www.bkms-system.com/oebb) címen fogadja.

## **2. Korrupció és megvesztegetés / megvesztegethetőség**

---

A Rail Cargo Group teljes mértékben és kompromisszumok nélkül tartja magát a korrupció elleni küzdelmet szolgáló nemzeti rendelkezésekhez és nemzetközi irányelvekhez, illetve ajánlásokhoz (mint pl. az ENSZ Korrupció Elleni Egyezménye, vagy az OECD Multinacionális vállalatokra vonatkozó irányelvei). A Rail Cargo Group ebből adódóan nem fogad el semmilyen olyan magatartást, amely során az ügyletek bonyolítása tisztességtelen eszközökkel történik. Tevékenységünk azonban korántsem csak a törvényi rendelkezéseken alapszik. Nem minden, ami törvényileg (még épphogy) megengedett, helyes erkölcsileg és elfogadható a Rail Cargo Group által és azon belül. Ennek fényében az alábbiakban találhatóak a Rail Cargo Group munkavállalóival szembeni elvárásai a juttatások nyújtása, illetve elfogadása, valamint a korrupció és a vesztegetés kezelése terén.

### **Juttatások nyújtásának és elfogadásának megengedett keretei**

---

A jelen Etikai Kódex értelmében juttatások alatt bármilyen jellegű, így anyagi és nem anyagi természetű teljesítéseket egyaránt értünk, amelyre a munkavállaló törvényesen nem jogosult. A fogalomba nem csupán a hagyományos értelemben vett pénzbeli és tárgyi ajándékok tartoznak, hanem minden, ami a munkavállaló számára hasznos lehet, vagy a munkavállalót előnyösebb helyzetbe hozhatja – még ha csak annyiban is, hogy növekedhet általa a társadalmi elismertsége. A juttatások közé tartoznak a különféle meghívások (éttermekbe, és bármilyen rendezvényre), kedvezmények, jóváírások, adományok, de ide sorolandó bizonyos ügyek gyorsabb vagy kivételező intézése (pl. hatósági kérelmek, stb.) is.

Ilyen előnyöket különböző körülmények között ajánlhatnak, ígérhetnek vagy nyújthatnak a munkavállalónak, maga a munkavállaló követelheti vagy elfogadhatja azt, vagy megígértetheti azt magának. Így például a megbeszélésekhez vagy a cég képviseletével kapcsolatos feladatokhoz gyakran kapcsolódik valamilyen meghívás pl. egy étkezésre. Az ilyen és ehhez hasonló elismert üzleti gyakorlat lehetséges, de vannak bizonyos korlátai, amelyeket a munkavállalónak ismernie és következetesen alkalmaznia kell.

Előljáróban leszögezendő: az olyan előnyök, melyek a munkavállaló számára baráti kapcsolatok révén biztosítottak, vagy amelyeket ilyen alapon kap, illetve amennyiben ezek kizárólag a magánszférába tartoznak, nem esnek a jelen Etikai Kódex hatálya alá. Amennyiben egy ilyen, magánszférához tartozó előny rendezvényekre vagy étkezésekre szóló meghívás formájában jelentkezik, úgy annak keretében semmiképpen sem szabad üzleti ügyeket megbeszélni. Amennyiben nem választható egyértelműen külön a magán- és az üzleti szféra, illetve ha a munkavállaló számára nem egyértelmű a különbség, mindenképpen konzultáljon az illetékes Compliance Office-szal, mielőtt elfogadná az előnyt, vagy nyújtaná azt. A következő alapelv érvényes: a baráti kapcsolat semmi esetben sem igazolhatja az olyan előnyök nyújtását vagy elfogadását, amelyek valójában üzleti kapcsolaton alapulnak, azzal a céllal, hogy valaki megkerülje a jelen Etikai Kódex rendelkezéseit.

### **Mire kell általában ügyelni az üzleti életben a juttatások tekintetében?**

- A juttatások tekintetében az érték nem számottevő. Jelen Etikai kódex minden juttatásra kiterjed, függetlenül attól, hogy annak értéke akár csekély, vagy pénzben nem mérhető.

- A juttatások jogi formájának ugyancsak nincs jelentősége. A jelen Etikai Kódex értelmében az olyan teljesítések is a juttatások körébe tartoznak, mint az adományozás illetve a ténylegesen nem teljesített (látszat-) szolgáltatások ellenértéke. (Megjegyzés: adományok odaítéléséről kizárólag a vállalatvezetés és a Rail Cargo Group, illetve az ÖBB Konzern által kifejezetten ezzel megbízott munkavállalók hozhatnak döntést.)
- Nincs jelentősége annak, hogy a juttatásban közvetlenül a munkavállaló, vagy egy harmadik fél (mint pl. egy egyesület, vagy egy egyéb, az ÖBB dolgozójához közelálló személy) részesül. A juttatások nyújtása és elfogadása tekintetében az Etikai Kódex alapelvei a Rail Cargo Group minden munkavállalójára, üzleti partnerére illetve harmadik felekre is, mint pl. azok „hozzátartozóira“ vonatkoznak. Még teljesen „külső” vagy független harmadik felek is lehetnek az Etikai Kódex értelmében vett juttatások kedvezményezettjei.
- A munkavállaló gondoskodjon a lehető legnagyobb átláthatóságról: kétség esetén, konzultáljon a felettesével, mielőtt a Rail Cargo Group érdekében végzett tevékenysége során juttatást kínálna fel, vagy fogadna el. A munkavállaló dokumentálja
  - kit, mikor, milyen juttatásban részesített és
  - kitől, mikor, milyen juttatásban részesült.

**Megjegyzés:** A munkavállaló őrizze meg ezeket a feljegyzéseket.

- Amennyiben a munkavállalónak kétsége van afelől, hogy egy juttatást nyújthat-e valakinek, vagy elfogadhat-e valakitől, beszélje meg a felettesével, és határozottan hívja fel a figyelmét az aggályaira. A felettesének be kell szereznie a szükséges információkat, és azután a munkavállalóval közösen meghoznia a döntést, melyet dokumentálni kell, magát a dokumentációt pedig meg kell őrizni.
- Ha csak a legcsekélyebb kételye is felmerül egy juttatás elfogadhatóságával vagy megfelelőségével kapcsolatban, a munkavállaló utasítsa azt vissza. Ez arra az esetre is vonatkozik, ha a munkavállaló felettese nem találja aggályosnak az esetet. A magatartásáért végső soron mindenki saját maga viseli a felelősséget.

### **Milyen feltételekkel szabad a Rail Cargo Group érdekében végzett tevékenysége során valamely juttatást elfogadnia a munkavállalónak?**

- Juttatásokat követelni / kérni nem szabad.
- Csak akkor fogadhat el a munkavállaló juttatást vagy arra vonatkozó ígéretet, amennyiben ezek a társadalmilag megszokott, megfelelő kereteken belül maradnak.
- Az olyan juttatásokra, amelyek esetében nem meghívásokról van szó, az alábbiak érvényesek: ezeket alapvetően csak akkor fogadhatja el a munkavállaló, ha nem jogosulatlan juttatásról van szó. Abból lehet kiindulni, hogy egy juttatás nem jogosulatlan,
  - ha egy csekély értékű, mindennapos figyelmességről van szó, amely nem pénzfizetésből áll, és
  - ha esetében a tisztelet és udvariasság általában szokásos kifejezéséről van szó,
  - ha a kritikus, objektív megfigyelő számára nem kelti azt a benyomást, hogy a juttatást nyújtó cserébe valamely magatartást, vagy mitöbb, ellenszolgáltatást vár el a munkavállalótól és

- ha a juttatást nyújtótól nem részesül rendszeresen rövidebb időközönként juttatásokban.

**Tipp:** A juttatás értéke megfelelőségének megítélésében a következő kérdés nyújt segítséget a tájékozódásban: részesülne bármely tetszőleges személy ebben az ajándékban akkor is, ha a juttatás nyújtójának nem lenne érdeke, hogy elnyerje a juttatás címzettjének jóindulatát? Amennyiben erre a kérdésre a választ kritikus megítélés után nemleges, úgy a juttatást vissza kell utasítani.

- Szokásos vendégajándékokat, amelyeket kizárólag a vállalatok kapnak, az ügyvezető szervek elfogadhatják, amennyiben ezek visszautasítása ellentmondana a vendégszeretet és az udvariasság szokásainak.
- Saját részre vagy konkrét harmadik személyek részére tilos készpénzt elfogadni.
- Étkezéssel egybekötött üzleti megbeszélésre és céges rendezvényekre (karácsonyi ünnepek, előadások stb.) vagy az üzleti partner egyéb rendezvényére akkor fogadhat el meghívást a munkavállaló, ha ezek a társadalmilag megszokott, megfelelő kereteken belül maradnak, és a részvételéhez ténylegesen megalapozott érdek fűződik. A társadalmi szokások és a megfelelőség szempontjából végzett mérlegelésnél különösen a meghívások indokát és gyakoriságát, valamint a munkavállalónak a vállalatnál betöltött pozícióját kell figyelembe venni. Ténylegesen megalapozott érdek akkor áll fenn, ha a részvételhez fűződő érdek a vállalat alapvető feladatain alapul. Ez alatt többek között a reprezentációs kötelezettségek teljesítése értendő. Közeli hozzátartozók részére (házastárs, élettárs, stb.) szóló meghívás elfogadását minden esetben előzetesen egyeztetni kell az illetékes Compliance Office-szal.
- Alapvetően olyan céges kedvezményeket vehet igénybe a munkavállaló, amelyek részét képezik egy, az egész vállalatra kiterjedő kedvezményprogramnak, és amelyben a Rail Cargo Group minden más munkavállalója ugyanabban a formában részesül.
- Amennyiben a munkavállalónak az a benyomása, hogy egy üzleti partner a juttatások révén a jóindulatát szeretné elnyerni, kérjük, amint lehetséges, vegye fel a kapcsolatot az illetékes Compliance Office-szal.

**Figyelem:** A jelen pontban leírt előírások nem csak a konzernen kívüli, hanem a konzernen belüli üzleti partnerekkel szembeni viselkedésre is vonatkoznak. Példa: A Rail Cargo Austria AG egyik munkavállalója juttatást nyújt a Rail Cargo Hungaria Zrt. egyik munkavállalójának.

### **Milyen körülmények között kell a munkavállalónak mindenképpen visszautasítania a Rail Cargo Group részére folytatott tevékenysége során számára felajánlott juttatásokat?**

- Az olyan juttatásokat, amelyek túlmennek a mindennapos figyelmességen, és amelyek a csekélynél nagyobb értéket testesítenek meg, illetve csekély érték mellett is aránytalanok, vagy nem helyénvalóak.
- Azokat a juttatásokat, amelyek kritikus, objektív megfigyelés esetén olyan benyomást keltenek, hogy azok által valaki a munkavállalót egy bizonyos magatartásra szeretné ösztönözni.

- Az olyan juttatásokat, amelyeket a munkavállaló azért kap, mert valakinek „a jövőben szüksége lehet tőle valamire“.
- Az olyan személyektől kapott juttatásokat, akik a munkavállalónak a múltban már rendszeresen, rövidebb időközönként nyújtottak – ha csekély értékben is – juttatásokat.

**Milyen körülmények között nyújthat a munkavállaló a Rail Cargo Group részére folytatott tevékenysége során másoknak juttatásokat?**

- Követelésre / kérésre nem adhat juttatást.
- Csak akkor ajánlhat fel, ígérhet vagy adhat juttatásokat, ha ezek a társadalmilag megszokott, megfelelő kereteken belül maradnak.
- Az olyan juttatásokra, amelyek esetében nem meghívásokról van szó, az alábbiak érvényesek: más személyeknek csak akkor ajánlhat fel, ígérhet illetve nyújthat juttatásokat a munkavállaló, ha nem jogosulatlan juttatásról van szó. Abból lehet kiindulni, hogy egy juttatás nem jogosulatlan, ha az alábbi feltételek mindegyike teljesül, és az alábbi kérdések mindegyikére „igen” a válasz:
  - A juttatás csekély értékű mindennapos figyelmesség.
  - A juttatás nem pénzbeli kifizetésben nyilvánul meg, függetlenül annak mértékétől.
  - A juttatás saját elhatározásból és udvariasságból történik, és nem azért, mert a juttatásban részesülő – akár rejtett formában is – megkövetelte azt, vagy azért, mert a munkavállaló valamely magatartásformát akar azzal elérni.
  - A kritikus objektív szemlélő számára nem kelti azt a benyomást, hogy azzal a juttatásban részesülőt egy bizonyos magatartásra kívánja ösztönözni.
  - A személyek nem részesülnek rendszeresen rövidebb időközönként juttatásokban akkor sem, ha azok csekély értékűek.

**Figyelem:** Amennyiben a fent felsorolt pontok közül akár csak egyre is nem kétségtelen „igen” a válasz, nem szabad a tervezett juttatást sem felajánlani, de legfőképpen nem szabad a juttatást ténylegesen megvalósítani.

- Az üzleti partnereknek szánt szokásos vendégajándékok – amelyek megfelelnek a vendégszeretet és az udvariasság szokásainak – a vállalat vezetése részéről megengedettek.
- Étkezéssel egybekötött üzleti megbeszélésre és céges rendezvényekre (karácsonyi ünnepek, előadások, stb.) vagy a vállalat egyéb rendezvényére a munkavállaló akkor nyújthat meghívást, ha ezek a társadalmilag megszokott, megfelelő kereteken belül maradnak, és a meghíváshoz ténylegesen megalapozott érdek fűződik. A társadalmi szokások és a megfelelőség mérlegelésénél különösen a meghívások indokát és gyakoriságát, valamint az üzleti partner beosztását kell figyelembe venni. Ténylegesen megalapozott érdek akkor áll fenn, ha a meghíváshoz fűződő érdek a vállalat alapvető feladatain alapul. Közeli hozzátartozók (házastárs, élettárs, stb.) meghívása esetén minden esetben előzetesen egyeztetni kell az illetékes Compliance Office-szal.
- Megengedett az üzleti életben szokásos vállalati kedvezmények nyújtása. Kétség esetén ezeket előzetesen egyeztetni kell az illetékes Compliance Office-szal.

**Figyelem:** A jelen pontban leírt előírások nem csak a konszernen kívüli, hanem a konszernen belüli üzleti partnerekkel szembeni viselkedésre is vonatkoznak. Példa: A Rail Cargo Austria AG egyik munkavállalója juttatást nyújt a Rail Cargo Hungaria Zrt. egyik munkavállalójának.

### 3. Összeférhetetlenség

---

Összeférhetetlenség a Rail Cargo Group részére folytatott tevékenység keretében az a szituáció, amelyben fennáll a kockázat, hogy különösképpen a munkavállaló személyes érdekei veszélyeztetik a Rail Cargo Group, illetve összességében az ÖBB Konzern érdekeit. A munkavállaló köteles az ilyen jellegű összeférhetetlenséget, illetve elfogultságot magától felismerni, aktívan megelőzni és ellene hatni. Minél magasabb beosztásban van a munkavállaló, annál kritikusabb mérlegelési szempontokat kell érvényesítenie. Egy biztos: összeférhetetlenség kialakulását soha nem lehet teljesen megelőzni és nem mindig esik a munkavállaló befolyása alá. Az összeférhetetlenség mindenekelőtt abban az esetben róható fel a munkavállalónak, ha azt szándékosan idézi elő, vagy nem tárja fel időben. Ezért a munkavállalónak gondoskodnia kell a teljes átláthatóságról. Ez azt jelenti, hogy amint a tudomására jut, hogy összeférhetetlenség léphet fel, köteles arról felettesét azonnal és igazolható módon tájékoztatni. A felettes dönt a szükséges lépésekről, amelyek során például bizonyos feladatokkal más munkavállalót bízhat meg.

### 4. Melléktevékenységek és vállalati részesedések

---

Melléktevékenység minden a munkavállalónak a Rail Cargo Groupal fennálló munkaviszonyán kívüli tevékenység. Nincs jelentősége annak, hogy e tevékenységet tartósan, vagy csak alkalmanként végzi.

Melléktevékenység vállalása a munkavállalónak a Rail Cargo Groupal fennálló munkaviszonya mellett csak kivételt képezhet és semmiképp sem lehet bevett szokás. Melléktevékenységet csak abban az esetben vállalhat a munkavállaló, ha az a munkaviszonyból származó kötelezettségeinek teljesítését nem akadályozza, és a vállalat érdekeit nem sérti (ld. még „Összeférhetetlenség”).

A munkavállaló köteles minden jövedelemszerző melléktevékenységet írásban jelenteni a felettesének. Jövedelemszerző egy melléktevékenység abban az esetben, ha számba vehető bevétel szerzésére irányul.

Társaságok és egyéb (kvázi) jogi személyek tisztségeinek (pl. ügyvezetői, igazgatósági, felügyelőbizottsági megbízás) vállalása esetén szintén a munkavállaló felettesének tett előzetes írásbeli jelentésére van szükség, abban az esetben is, ha e tevékenységek nem kerülnek díjazásra.

A felettese egyes esetekben megtilthatja a munkavállalónak a melléktevékenység végzését, illetve a társasági tisztségek vállalását.

Melléktevékenység végzése illetve tisztségek vállalása a következő esetekben mindenképpen tilos:

- ha a munkavállaló annak révén érdekellentétbe kerülhet, vagy ha a Rail Cargo Group, illetve azon keresztül az ÖBB Konzern üzleti érdekei sérülhetnek (pl. konkurrens vállalatnál végzett tevékenység),

- ha az a munkavállaló munkahelyén, illetve munkaideje alatt történik, vagy ha ugyan munkaidőn kívül esik, de a munkavállaló teljesítőképességét olyannyira hátrányosan befolyásolja, hogy az negatívan hat a Rail Cargo Group számára nyújtott munkavégzésére,
- ha a melléktevékenység végzése a Rail Cargo Group, illetve az ÖBB Konzern tárgyi eszközeivel történik, vagy
- minden esetben egyébként, ha a Rail Cargo Group számára végzett szakmai feladatai teljesítését akadályozza.

Amennyiben a felsorolt kizáró okok valamelyike csak a melléktevékenység megkezdése, illetve a társasági tisztség elvállalása után lép fel, úgy a munkavállaló köteles ezt a felettesének azonnal jelenteni. A felettesnek kell a további eljárásról döntenie, és jogosult megtiltani a melléktevékenység további végzését, illetve a tisztség további betöltését.

Nem engedélyezett melléktevékenység végzése munkavállalói vétkes kötelezettségszegésként értelmezhető, és a munkáltató részéről munkajogi következményeket és kártérítési kötelezettséget is maga után vonhat.

A nem keresőtevékenységként üzött szabadidős tevékenységek végzése, úgy mint a sportolás, az egyesületekben végzett (önkéntes) tevékenységek alapvetően nem tartoznak ezek alá a korlátozások alá. A munkavállalónak viszont ebben az esetben is ügyelnie kell arra, hogy a melléktevékenységek gyakorlása során sem szabad érdekellentétbe kerülnie, vagy a Rail Cargo Group, illetve ezen keresztül az ÖBB Konzern tekintélyét károsítania.

Ezenkívül a munkavállalónak haladéktalanul jelentenie kell a felettesének írásban, ha részesedést szerez egy vállalkozásban. Az olyan vállalatok esetén, amelyeknél a Rail Cargo Group, illetve ezen keresztül az ÖBB Konzern versenytársairól van szó, vagy az más érdekellentétet eredményezhet, tilos részesedést szerezni.

Ez alól a jelentési kötelezettség alól kivételt képez olyan részesedések megszerzése, amelyek csupán befektetéseket testesítenek meg és nem haladják meg a kisebb értékű részesedéseket, illetve nem adnak lehetőséget a munkavállalónak a vállalatvezetésre mérvadó befolyás gyakorlására, valamint nem alkalmasak arra, hogy érdekellentétet idézzenek elő.

## **5. Vagyon értékkel való bánásmód**

---

A Rail Cargo Group minden munkavállalója köteles annak tulajdonával gondosan, a rendeltetésüknek megfelelően, kíméletesen bánni, és azok hatékony használatát biztosítani. Ezen felül köteles a Rail Cargo Group illetve az ÖBB Konzern tulajdonát megóvni az elvesztéstől, sérüléstől, visszaéléstől, lopástól, eltulajdonítástól és megsemmisítéstől. A munkavállalónak minden, a felsoroltak valamelyikét eredményező helyzetet és esetet haladéktalanul jelentenie kell felettese felé.

A munkavállalónak a Rail Cargo Group tárgyi eszközeit (pl. számítógépet, telefonkészüléket, fénymásolót, irodaszert, szolgálati autót, szolgálati mobiltelefont) az azokra vonatkozó konzernen belüli szabályzatok, illetve a munkavállaló és a Rail Cargo Group illetve az ÖBB Konzern közötti írásbeli megállapodások szerint szabad használnia.

## **6. Adatvédelem és adatbiztonság**

---

Az adatvédelemről szóló konszern irányelvek alapján az egész ÖBB Konzernben – így a Rail Cargo Groupban is – saját adatvédelmi megbízott került kijelölésre, aki valamennyi adatvédelmi jogi ügyben operatívan illetékes. A Rail Cargo Group munkavállalója köteles a személyes adatokat felelősségteljesen használni. A személyes adatok bármilyen felhasználásához vagy továbbadásához legitim, egyértelmű üzleti célnak kell fennállnia. Különböző törvények, és az ügyfelekkel kötött megállapodások rögzítik, hogy hogyan lehet felhasználni és továbbítani adatokat a szolgáltatások nyújtása során. Ezeket az előírásokat minden körülmény között be kell tartani.

## **7. Lobbitevékenység**

---

A lobbitevékenység célja, hogy megfelelő személyeken keresztül, egyesek speciális érdekeinek megfelelően, legális módon befolyásolja a döntési folyamatokat a törvénykezésben és a végrehajtásban. A lobbitevékenység tájékoztatásból, érvelésből és megbízási pozíciókért folyó kampányolásból áll, és semmiképpen sem állhat abból, hogy egy döntéshozót befolyással vagy fenyegetéssel az adott döntés meghozatalára rábírnak. Az átlátható és szakértői lobbitevékenység szakértelemmel támogatja a funkciót betöltő személyeket megfelelő információval megalapozott döntéseik meghozatalában.

A Rail Cargo Group és az ÖBB Konzern további vállalatai is alkalmaznak vállalati lobbistákat az érdekeik lehető legjobb pozícionálása céljából. Tevékenységük során ezen személyeknek az ÖBB Konzernben a törvényes előírásoknak megfelelően bevezetett Viselkedési Kódexhez kell igazodniuk.

## **8. Verseny**

---

Amikor a konszernvállalatok a piacon versenyhelyzetbe kerülnek a versenytársakkal, elismerik a tisztességes verseny és üzleti magatartás alapelveit, mely a meggyőzés, a minőség és a szolgáltatás folyamatos fejlesztése révén történik. Tilos minden olyan tisztességtelen üzleti gyakorlat, mint a hitelrontó kijelentések használata, üzleti titkok felfedése, vagy a versenytársakkal való versenyjogi előírásoknak nem megfelelő egyeztetés, ezeket a Rail Cargo Group elutasítja.

A főképpen versenyjogi rendelkezésekből adódó, törvénybe foglalt korlátozásokat, feltétlenül be kell tartani. A versenykorlátozó megállapodás tilalma általános fogalom, amely magába foglalja mindazokat az összehangolt magatartásokat és megállapodásokat, amelyek az önálló döntéshozatalon alapuló és kockázatokkal járó piaci verseny helyett praktikus együttműködésen alapulnak és a gazdasági versenyt megakadályozzák, korlátozzák vagy torzítják. Ide tartoznak tehát az írásbeli és a szóbeli megállapodások és gentlemen's agreementek is pl. áregyeztetésekkel és az ügyfelek tekintetében a piacok felosztásával kapcsolatosan. Fokozott óvatosság ajánlott az érzékeny információk versenytársak közötti cseréjénél is. Érzékeny információknak számítanak például az árakkal, árengedményekkel, teljesítési feltételekkel, marge-okkal, értékesítési praktikákkal kapcsolatos információk.

A munkavállalónak időben és teljeskörűen kell azokról a törvényi keretfeltételekről tájékozódnia, amelyeket az adott üzleti területen figyelembe kell vennie.

## **9. Együttműködés a beszállítókkal és üzleti partnerekkel**

---

Az ÖBB Konzern nem csupán alkalmi üzleti partnerként tekint beszállítóira, hanem tisztességes és bizalmon alapuló kapcsolatra törekszik velük, amelyben a szolgáltatások és ellenszolgáltatások illetve az esélyek és kockázatok egymással kiegyensúlyozott viszonyban állnak. Az ÖBB Konzern elvárja, hogy partnerei az etikus és fenntartható üzleti gyakorlat elveit kövessék. Az ÖBB Konzern honlapján elérhető, a beszállítókra vonatkozó Etikai Kódex tisztázza és magyarázza az ÖBB Konzern ezzel kapcsolatos követelményeit. Így a Rail Cargo Group szigorúan elutasítja az együttműködést azon vállalatokkal, amelyek nem tartják be a hatályos törvényeket, vagy nem érzik magukra nézve kötelezőnek a jelen Etikai Kódex alapelveit.

Amennyiben a munkavállaló szerződéskötéssel is foglalkozik, illetve ráhatással van a szerződések megkötésére, mint pl. értékesítési vagy beszerzési munkatárs, ezt a célt munkája során feltétlenül szem előtt kell tartania. Amennyiben a munkavállaló tudomására jut vagy magas kockázatát látja annak, hogy valamely üzleti partner törvényt sért, vagy nem tartja be az etikus gazdálkodás alapelveit, ezt mindenképpen és haladéktalanul jelentenie kell a felettesének. A további lépéseket a Rail Cargo Austria AG Jogi szervezetével és a Compliance Office-szal kell egyeztetni.

Ezen felül a Rail Cargo Group nem csupán alkalmi üzleti partnerként tekint beszállítóira, hanem tisztességes és bizalmon alapuló kapcsolatra törekszik velük, amelyben a szolgáltatások és ellenszolgáltatások illetve az esélyek és kockázatok egymással kiegyensúlyozott viszonyban állnak.

## **10. Környezetvédelem**

---

Az ÖBB Konzern – így a Rail Cargo Group is – a klímabarát közlekedés legnagyobb szolgáltatójának tekinti magát. A Rail Cargo Group tudatában van a társadalom egészén belüli példamutató szerepének és felelősségének, és elkötelezett a fenntartható és erőforrás-kímélő gazdálkodás elvei mellett. Ezért a Rail Cargo Group számára fontos tényezők a napi munka keretében a környezetvédelem javítására tett intézkedések. Ennek érdekében a Rail Cargo Group munkavállalójának kötelessége hozzájárulni a klímavédelemhez és a fenntartható gazdálkodáshoz.

## **11. Emberi jogok**

---

Az ÖBB Konzern elkötelezett az emberi jogok, az ENSZ üzleti és emberi jogi irányelvei, az OECD multinacionális vállalatokra vonatkozó iránymutatásai, valamint a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (röviden: ILO) nemzetközi munkaügyi normáinak betartása mellett a munkavállalók tekintetében.

Az ÖBB Konzern különösen elutasítja a munkavállalókkal szembeni erőszak minden formáját, különösen a kínzást (ILO 29), a gyermekmunkát (ILO 138, 182) és a kényszermunkát (ILO 29, 105) és elismeri a munkavállalói képviselőhöz (ILO 87) és a kollektív tárgyalásokhoz (ILO 98) való jogot. Vállalati gondossági kötelezettsége részeként az ÖBB Konzern elkötelezett a munkavállalói testi épségének védelme mellett.

Az ÖBB Konzern beszállítóitól is elvárja az emberi jogok és a nemzetközi munkaügyi normák betartása iránti elkötelezettséget (lásd 9. pont).

## 12. Politikai tevékenységek

---

A Rail Cargo Group illetve az ÖBB Konzern helyiségeiben, eszközeivel vagy nevében tilos a pártpolitikai tevékenység. Az állami és a közigazgatási szervek, önkormányzatok hivatalos képviselőivel szükséges kapcsolattartásra ez a tilalom a Rail Cargo Group illetve az ÖBB Konzern által erre felhatalmazott személyeire nem vonatkozik.

## 13. A munkavállaló kötelezettségei és a vétségek következményei

---

A Rail Cargo Group munkavállalóitól folyamatosan feddhetetlen magatartást vár el, illetve a törvények, valamint az Etikai Kódex betartását. A Rail Cargo Group minden munkavállalójának kötelessége, hogy hangos „nem”-mel fejezzék ki a tisztességtelen gyakorlatok elutasítását – és ezáltal aktívan segítsék elő a Rail Cargo Group céljainak elérését, és járuljanak hozzá annak hírnevéhez. Ehhez nem csak az tartozik hozzá, hogy minden munkavállaló saját magatartásával állítson pozitív példát, hanem az is, hogy mások megkérdőjelezhető viselkedésére megfelelően reagáljon.

Ezért a munkavállaló köteles jelenteni, amennyiben törvénysértő, csaló vagy etikátlan magatartást tapasztal. Ebből a célból a Compliance Office áll a rendelkezésére, mint kapcsolattartó. Amennyiben etikai aggályait a munkavállaló jelenti, lehetséges, hogy szükség lesz az együttműködésére, hogy a Rail Cargo Group adekvát módon reagálhasson a bejelentésre. Biztosítjuk a munkavállalót afelől, hogy a Rail Cargo Group – csakúgy, mint az ÖBB Konzern egésze – semminemű szankciót nem tűr el azon munkavállalóival szemben, akik őszinte aggályaiknak adnak hangot.

Az Etikai Kódex ellen elkövetett vétségek akár munkavállalói vétkes kötelezettségszegésnek is minősülhetnek, mind a Rail Cargo Group, mind az egész ÖBB Konzern és dolgozói számára hírnév kockázatot is jelentenek, és ezáltal azok jogi és gazdasági értelemben is hátrányt szenvedhetnek. Ennek alapján ezek a vétségek alapvetően elfogadhatatlanok és a jogi lehetőségek keretein belül megfelelően szankcionálásra kerülnek.

Ezek a vétségek mind büntetőjogi, mind munka- és polgárjogi következményekkel is járhatnak. A büntetőbírósg által kiszabott pénz- vagy börtönbüntetés mellett a munkáltató – a vonatkozó szabályok szerint – fegyelmi és munkajogi eljárást folytathat le. A szolgálati kötelezettség megsértésének súlyosságától függően ez lehet figyelmeztetés, felszólítás, elmarasztalás vagy fegyelmi büntetés (pénzbírság, sőt akár elbocsátás) is. Ezen túlmenően mind a munkáltató, mind harmadik személyek polgári jogi kártérítési igényt támaszthatnak a munkavállalóval szemben.

**Ezért:** A bizalom minden egyes munkavállalótól megköveteli a felelősségteljes és etikailag kifogástalan viselkedést. Folyamatosan szem előtt kell tartani, hogy tetteiért mindenki saját maga viseli a felelősséget. Amennyiben a munkavállaló önkritikát gyakorolva arra az eredményre jut, hogy valamely magatartás ugyan az Etikai Kódex szerint nincs kifejezetten megtiltva, de ugyanakkor mégis illetlen, helytelen vagy etikailag kétségesnek tűnik, cselekedjék a legjobb lelkiismerete és a belőle fakadó szigorúbb követelmények szerint. Nem szabad elfelejteni, hogy azok az előnyök, amelyekhez a jogellenes magatartás révén juthatunk, legtöbbször csak rövid ideig tartanak, és nem mérhetőek össze a tartós bizalomvesztéssel a napi munkában és annak minden következményével a munkavállalóra és családjára nézve.

**Ezenkívül:** Amennyiben a munkavállalót valaki helytelen magatartásra bűjtötte fel, semmiképpen sem javasolt ennek elfedése. Egyrészt ez jelentősen növelheti a már okozott kárt.

Másrészt bizonyos esetekben lehetőség van arra, hogy a büntetőeljárást folytató hatóságok – egyszerűen fogalmazva – az úgynevezett „koronatanú-megállapodás” keretében az ügyességgel történő együttműködés esetén a büntetőeljárástól eltekintsenek.

A lehetséges következmények általában kevésbé súlyosak, ha az elkövető az elkövetett hibát magától bevallja, mintha a viselkedésére véletlen folytán vagy harmadik fél segítségével derülne fény.

**A vezető beosztású munkavállalók felelőssége:** A vezetőknek példamutató szerepet kell betölteniük, és különös felelősséget viselnek a jelen irányelvek közvetítéséért, végrehajtásáért és érvényesítéséért. Az Etikai Kódexről valamennyi újfelveleles munkavállalónak tájékoztatást kell kapnia a munkaszerződés megkötésével egyidőben és tudomásulvételét aláírással kell igazolni. A már meglévő munkaviszonyok esetében a vezetőknek bizonyíthatóan tájékoztatniuk kell az alkalmazottakat a magatartási kódexről.

## **14. Kapcsolat és további információk**

---

A kapcsolattartók elérhetőségeit és további információkat a [www.railcargo.com/compliance](http://www.railcargo.com/compliance) oldalon talál.