

VERHALTENSKODEX FÜR GESCHÄFTSBEZIEHUNGEN - GRUNDSÄTZE FÜR EINWANDFREIES HANDELN

1. PRÄAMBEL

Die PCM RAILONE Group stellt Betonschwellen und Gleisanlagen für den Nah- und Fernverkehr her und bietet darüber hinaus ihr Know-how in den Bereichen Engineering und Anlagenbau an. Die Gruppe umfasst mehrere Unternehmen, Produktionsstätten und Präsenzen weltweit. Die Entwicklung der PCM RAILONE Group basiert seit jeher auf einem Fundament von ethischen Grundsätzen und Werten, zu denen auch das Legalitätsprinzip gehört. Dieses Legalitätsprinzip verpflichtet uns, die Gesetze aller Länder, in denen wir tätig sind, zu befolgen, denn wir sind der Meinung, dass Zuverlässigkeit, Glaubwürdigkeit und vor allem Rechtmäßigkeit für unseren Geschäftserfolg von grundlegender Bedeutung sind.

Die sorgfältige Überwachung der Einhaltung gesetzlicher Vorschriften und der Grundsätze von Integrität, Ehrlichkeit und fairen Geschäftspraktiken sind Standards für unser Verhalten und Bestandteile unserer Unternehmenskultur und unserer Unternehmenswerte. Um eine sorgfältige Kontrolle sicherzustellen, hat die PCM RAILONE Group ein Compliance Management System implementiert.

Dieser Verhaltenskodex gilt für die gesamte PCM RAILONE Group und ist daher von internationalen Erklärungen wie der "Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte", der "Erklärung über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit" der Internationalen Arbeitsorganisation ("International Labor Organisation", kurz: ILO) und der "Erklärung von Rio über Umwelt und Entwicklung" abgeleitet. Wenn nach nationalem Recht zusätzliche Anforderungen erforderlich sind, können die Tochtergesellschaften über eigene unternehmensbezogene Verhaltenskodizes verfügen. Die PCM RAILONE Group fordert alle Tochtergesellschaften und alle Geschäftspartner auf, die folgenden Grundsätze zu beachten. Darüber hinaus erwarten wir von unseren Geschäftspartnern, dass sie die Einhaltung dieser Grundsätze so weit wie möglich von ihren eigenen Lieferanten verlangen und sie auffordern, dies auch in ihren Lieferketten zu tun.

In diesem Verhaltenskodex bezieht sich der Begriff "Mitarbeiter" auf alle Mitarbeiter, einschließlich der Geschäftsführung und aller Unternehmensvertreter der PCM RAILONE Group. Der Begriff "Mitarbeiter" schließt alle Männer, Frauen und Intersexuelle ein. Um die Lesbarkeit des Textes zu erleichtern, wird im Folgenden auf die Verwendung der Form "er oder sie" verzichtet.

2. UNTERNEHMERISCHE SOZIALE VERANTWORTUNG

Wir sind überzeugt, dass soziale Verantwortung ein Schlüsselfaktor für den langfristigen Erfolg unserer Unternehmen und damit ein unverzichtbares Element unserer wertorientierten Unternehmensführung ist. Wir erwarten daher von unseren Mitarbeitern, Geschäftspartnern, Lieferanten und Gesellschaftern, dass sie diese Grundsätze und Unternehmenswerte befolgen und ausnahmslos umsetzen.

Alle Mitarbeiter und insbesondere die Geschäftsleitung sollten sich in ihrem Handeln von der folgenden einfachen Regel leiten lassen:

Vermeiden Sie jegliches Verhalten, das den Ruf der PCM RAILONE Group oder eines Unternehmens der PCM RAILONE Group schädigen könnte.

3. GRUNDSÄTZE

3.1. Menschenrechte

Die PCM RAILONE Group setzt sich für die Förderung der Menschenrechte ein. Wir respektieren die Menschenrechte, wie sie in der "Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte" der Vereinten Nationen festgelegt sind, und fordern dies auch von unseren Geschäftspartnern.

A1 Wir unterstützen und respektieren den Schutz der international verkündeten Menschenrechte

Die PCM RAILONE Group setzt sich für die Förderung der Menschenrechte ein. Wir sind bestrebt, durch unser Handeln die Menschenrechte zu wahren und sicherzustellen, dass unsere Handlungen mit allen Menschenrechtsstandards übereinstimmen. Die Gruppe legt Wert auf die Einhaltung aller geltenden Gesetze und respektiert die international anerkannten Menschenrechte in allen Ländern, in denen die Gruppe tätig ist.

A2 Wir stellen sicher, dass wir nicht in Menschenrechtsverletzungen verwickelt sind

Wir respektieren die internationalen Richtlinien und Standards in Bezug auf die Anwendung von Gewalt und befassen uns kontinuierlich innerhalb und außerhalb der Gruppe mit den relevanten Interessengruppen. Wir schärfen innerhalb der Gruppe das Bewusstsein für bekannte Menschenrechtsprobleme im Einflussbereich der Gruppe. Wir ermitteln die Funktionen, bei denen die Gefahr besteht, dass sie mit Menschenrechtsverletzungen in Verbindung gebracht werden, und wo es Möglichkeiten zur Förderung der Menschenrechte gibt.

3.2. Arbeit

Die PCM RAILONE Group verpflichtet sich, die acht grundlegenden Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) einzuhalten. Diese grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit sind auch

in der "Erklärung über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit" der ILO enthalten. Die Einhaltung dieser Grundsätze und Rechte muss auch für unsere Geschäftspartner die Grundlage allen Handelns sein.

B1 Wir stellen sicher, dass wir die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen wahren

Die PCM RAILONE Group schätzt die Meinung aller Mitarbeiter. Daher respektieren wir das Recht auf freie Meinungsäußerung, einschließlich der Gewerkschaftsfreiheit. Alle unsere Mitarbeiter haben das Recht, nach nationalem Recht eigene Organisationen zu gründen, ihnen beizutreten und sie zu leiten, ohne mit negativen Konsequenzen rechnen zu müssen.

a) Am Arbeitsplatz

Wir respektieren das Recht aller Mitarbeiter, eine Gewerkschaft ihrer Wahl zu gründen und ihr beizutreten, solange das Verfahren im Einklang mit dem nationalen Recht steht. Wir führen diskriminierungsfreie Richtlinien und Verfahren in Bezug auf gewerkschaftliche Organisation, Gewerkschaftsmitgliedschaft und -tätigkeit in Bereichen wie Bewerbungen und Entscheidungen über Beförderung, Entlassung oder Versetzung ein.

Wir stellen den Arbeitnehmervertretern geeignete Einrichtungen zur Verfügung, um sie bei der Ausarbeitung wirksamer Tarifverträge zu unterstützen. Darüber hinaus greifen wir nicht in die Aktivitäten der Arbeitnehmervertreter ein, wenn sie ihre Aufgaben auf eine Art und Weise wahrnehmen, die den regulären Unternehmensbetrieb nicht beeinträchtigt. Praktiken wie die Ermöglichung des Einzugs von Gewerkschaftsbeiträgen auf dem Betriebsgelände, die Herausgabe von Gewerkschaftsmitteilungen, die Verteilung von Gewerkschaftsunterlagen und die Bereitstellung von Büroräumen haben sich als förderlich für die Beziehungen zwischen Management und Arbeitnehmern erwiesen und werden daher von der PCM RAILONE Group unterstützt.

b) Am Verhandlungstisch

Wir erkennen repräsentative Organisationen für die Zwecke von Tarifverhandlungen an. Wir nutzen Tarifverhandlungen als konstruktives Forum für die Erörterung von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen und Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern bzw. ihren jeweiligen Organisationen. Wir befassen uns mit allen Problemlösungen oder anderen Bedürfnissen, die für Arbeitnehmer und Management von Interesse sind, einschließlich Umstrukturierung und Schulung, Entlassungsverfahren, Sicherheits- und Gesundheitsfragen, Beschwerde- und Streitbeilegungsverfahren, Disziplinarvorschriften sowie Wohlfahrt für Familie und Gemeinschaft.

B2 Wir treten für die Abschaffung aller Formen von Zwangs- und Pflichtarbeit ein

In Übereinstimmung mit den IAO-Übereinkommen Nr. 29 und Nr. 105 stellen wir sicher, dass es bei uns keine Zwangsarbeit oder Zwangsdienste gibt und wir unsere Leistungen ohne Zwang anbieten. Den Mitarbeitern steht es frei, in Übereinstimmung mit den festgelegten Regelungen zu kündigen.

B3 Wir fördern die effektive Abschaffung der Kinderarbeit

Kinderarbeit ist eine Form der Ausbeutung, die eine Verletzung der Menschenrechte darstellt. Wir lehnen daher jegliche Form von Kinderarbeit strikt ab. Das Mindestalter für die Zulassung zu einer Beschäftigung oder Arbeit darf nicht unter dem Alter liegen, in dem die Schulpflicht erfüllt wird, und darf auf keinen Fall unter 15 Jahren liegen. Wir stellen sicher, dass die ILO-Konventionen Nr. 182 und Nr. 132 sowie die nationalen Gesetze zum Schutz von Kindern eingehalten werden.

B4 Wir bekräftigen, dass wir jegliche Diskriminierung in Bezug auf Beschäftigung und Beruf beseitigen.

Wir behandeln unsere Mitarbeiter nicht aufgrund von Merkmalen, die nichts mit ihren Verdiensten oder den Anforderungen der Stelle zu tun haben, unterschiedlich oder weniger günstig. Zu diesen Merkmalen gehören nach nationalem Recht in der Regel Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Religion, politische Meinung, nationale Herkunft, soziale Herkunft, Alter, Behinderung, HIV/AIDS-Status, Gewerkschaftszugehörigkeit und sexuelle Orientierung. Darüber hinaus kann Diskriminierung bei einer Vielzahl von arbeitsbezogenen Tätigkeiten auftreten, z. B. beim Zugang zur Beschäftigung, zu bestimmten Berufen, zu Beförderungen sowie zu Ausbildung und Berufsberatung. Darüber hinaus kann sie in Bezug auf die Beschäftigungsbedingungen auftreten, wie z. B. Einstellung, Entlohnung, Arbeitszeit und Ruhezeiten/bezahlter Urlaub, Mutterschutz, Beschäftigungssicherheit, Arbeitsaufgaben, Leistungsbeurteilung und Beförderung, Ausbildung und Möglichkeiten, Beschäftigungsaussichten, soziale Sicherheit, Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz.

B5 Wir schützen unsere Mitarbeiter vor Belästigung

Wir akzeptieren keine Formen von körperlicher Bestrafung, körperlicher, sexueller, psychologischer oder verbaler Belästigung oder Missbrauch.

B6 Wir halten die Vorschriften über Entgelt und Nebenleistungen ein

Die Arbeitsstandards in Bezug auf Entgelt, insbesondere die Gleichheit des Entgelts gemäß dem ILO-Übereinkommen Nr. 100 sowie alle geltenden Gesetze und Vorschriften werden eingehalten.

B7 Wir respektieren Gesundheits- und Sicherheitsstandards

Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, die geltenden Gesundheits-, Sicherheits- und Umweltgesetze und -vorschriften jederzeit einzuhalten. Dabei ist es die generelle Aufgabe eines jeden Mitarbeiters, Gefahren für Mensch und Umwelt zu vermeiden und Auswirkungen auf die Umwelt so gering wie möglich zu halten sowie sparsam mit Ressourcen umzugehen.

Prozesse, Betriebsstätten und Ressourcen müssen den geltenden gesetzlichen und internen Anforderungen an Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz, Brandschutz und Umweltschutz entsprechen. Um Gesundheit und Sicherheit zu gewährleisten, lehnen wir den Konsum von Drogen und Alkohol am Arbeitsplatz sowie das Arbeiten unter Alkoholeinfluss ab.

B8 Wir befürworten und fördern gemeinnützige Arbeit und freiwilliges Engagement

Die PCM RAILONE Group trägt zur sozialen und wirtschaftlichen Entwicklung der Länder und Regionen bei, in denen sie tätig ist, und fördert entsprechende ehrenamtliche Aktivitäten ihrer Mitarbeiter.

3.3. Integrität

Die PCM RAILONE Group hält sich an die geltende Gesetzgebung aller Länder, in denen die Gruppe tätig ist. Das Verhalten aller Mitarbeiter und des Managements orientiert sich an allgemeinen moralischen Werten und Grundsätzen, insbesondere an Integrität, Transparenz, Ehrlichkeit, Achtung der Menschenwürde, Offenheit und Nichtdiskriminierung in Bezug auf Rasse, ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion oder Glauben, Behinderung, Alter oder sexuelle Identität. Darüber hinaus betonen wir, dass wir im Einklang mit der UN-Konvention Korruption und Bestechung ablehnen. Wir unterstützen integrires Handeln, verantwortungsvolle Führung und Kontrolle und fordern dies auch von unseren Geschäftspartnern.

C1 Wir versichern, dass wir mit Informationen verantwortungsvoll und in Übereinstimmung mit den nachstehenden Grundsätzen umgehen

a) Grundsätze der ordnungsgemäßen Buchführung

Alle Aufzeichnungen und Berichte, unabhängig davon, ob sie für den internen oder externen Gebrauch bestimmt sind, müssen korrekt und wahrheitsgemäß sein.

Die Grundsätze ordnungsgemäßer Buchführung und Rechnungslegung müssen eingehalten werden. Dementsprechend müssen die Dateneingabe und andere Aufzeichnungen jederzeit vollständig, korrekt, aktuell und systemkompatibel sein.

Das Kopieren, Vervielfältigen und/oder Verarbeiten von Aufzeichnungen vertraulicher Unternehmensdaten und vertraulicher Daten im Zusammenhang mit der PCM RAILONE Group ist nur gestattet, wenn diese Kopien und Aufzeichnungen im unmittelbaren Interesse der PCM RAILONE Group liegen.

b) Grundsatz der Vertraulichkeit

Die PCM RAILONE Group ist sich bewusst, dass die Erhaltung, der Schutz und der verantwortungsvolle Umgang mit Firmeneigentum und Vermögenswerten, einschließlich des geistigen Eigentums, von wesentlicher Bedeutung für die Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit sind. Daher müssen alle geeigneten Maßnahmen ergriffen werden, um diese Vermögenswerte sowie vertrauliche Informationen und Eigentumsrechte Dritter zu schützen. Alle nicht öffentlichen Informationen über die Gruppe oder ihre Unternehmen werden als vertrauliche Informationen betrachtet und müssen geheim gehalten werden. Dabei ist es unerheblich, ob die Informationen in schriftlicher, mündlicher oder elektronischer Form vorliegen. Diese Verpflichtung gilt auch über die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses hinaus.

Die PCM RAILONE Group respektiert die Bemühungen Dritter, vertrauliche Informationen ihrerseits zu schützen. Aus diesem Grund müssen vertrauliche Informationen von unseren Joint-Venture-Partnern, Lieferanten oder Kunden mit der gleichen Sorgfalt behandelt werden wie vertrauliche Informationen der PCM RAILONE Group.

Nicht-öffentliche Informationen sollten nur an Personen weitergegeben werden, die sowohl über eine Zugangsberechtigung verfügen als auch die Informationen kennen müssen, um ihre Aufgaben zu erfüllen. Es müssen geeignete Maßnahmen zum Schutz von Verschlusssachen ergriffen werden, wie z. B. die Aufforderung an Unternehmen oder Personen außerhalb der PCM RAILONE Group, eine

Vertraulichkeitsvereinbarung zu unterzeichnen, bevor sie Zugang zu nicht öffentlichen Informationen erhalten.

c) Grundsatz des Datenschutzes und der Informationssicherheit

Der Schutz personenbezogener Daten und die Sicherheit aller Geschäftsdaten ist unter Berücksichtigung der geltenden gesetzlichen Bestimmungen für alle Geschäftsbereiche zu gewährleisten. Zu diesem Zweck versichern wir, dass wir einen hohen Standard an technischen Sicherheitsvorkehrungen gegen unbefugten Zugriff aufrechterhalten und alle einschlägigen Datenschutzgesetze einhalten.

C2 Wir vermeiden Interessenkonflikte

Bei Geschäften mit Unternehmen, an denen ein Mitarbeiter, Ehegatte oder Lebenspartner oder ein naher Familienangehöriger beteiligt oder in leitender Funktion tätig ist und diese Person die Geschäftsbeziehung beeinflussen kann, muss sichergestellt werden, dass kein Interessenkonflikt entsteht. In Zweifelsfällen ist die Genehmigung der zuständigen RAILONE-Geschäftsführung einzuholen.

Im Allgemeinen dürfen enge Familienangehörige und Partner von Arbeitnehmern nur dann als Berater beschäftigt oder eingestellt werden, wenn die Entscheidung auf Qualifikation, Leistung, Fähigkeit und Erfahrung beruht.

Darüber hinaus ist eine Beteiligung nur dann zulässig, wenn die arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitsleistung nicht beeinträchtigt wird und die Annahme einer Beteiligung im Einzelfall nicht gegen gesetzliche Vorschriften oder diesen Verhaltenskodex verstößt. Dazu gehören u.a. Tätigkeiten, die geeignet sind, die Wettbewerbsfähigkeit der PCM RAILONE Group oder einzelner Gesellschaften zu beeinträchtigen. Jeder Mitarbeiter ist persönlich dafür verantwortlich, im Zweifelsfall die ausdrückliche Genehmigung der PCM RAILONE Group einzuholen, bevor er eine Kapitalbeteiligung annimmt. Eine solche vorherige Genehmigung ist auch in jedem Fall einzuholen, wenn eine Beteiligung an einem Unternehmen, das mit der PCM RAILONE Group im Wettbewerb steht, sowie eine Beteiligung an Lieferanten und Kunden angestrebt wird.

3.4. Umwelt

Die PCM RAILONE Group erfüllt die Vorschriften und Normen zum Schutz der Umwelt. Auf der Grundlage der Prinzipien der Rio-Erklärung über Umwelt und Entwicklung gehen wir verantwortungsvoll mit den Ressourcen um und erwarten das gleiche Verhalten von unseren Geschäftspartnern.

D1 Wir unterstützen einen vorausschauenden Ansatz in Bezug auf Umweltfragen

Wir treffen Sicherheitsvorkehrungen und berücksichtigen den Grad der Ungewissheit, der sich aus wissenschaftlichen Erkenntnissen ergibt, wenn ein begründeter Verdacht auf eine Schädigung besteht oder ein schwerer oder irreversibler Schaden droht. Unsere Vorsorge beinhaltet die systematische Anwendung von Risikobewertung, Risikomanagement und Risikokommunikation. Das "akzeptable" Risikoniveau beinhaltet nicht nur eine wissenschaftlich-technische Bewertung und eine wirtschaftliche Kosten-Nutzen-Analyse, sondern auch politische Erwägungen wie die Akzeptanz in der Öffentlichkeit.

D2 Wir ergreifen Maßnahmen zur Stärkung einer höheren Umweltverträglichkeit

Wir fördern Eigenverantwortung und lassen uns dabei von geeigneten Kodizes, Chartas und Initiativen leiten, die in alle Elemente der Unternehmensplanung und Entscheidungsfindung integriert sind. Es ist uns wichtig, Offenheit und Dialog mit den Mitarbeitern und der Öffentlichkeit zu fördern, und wir stellen sicher, dass unsere Aktivitäten in unseren Betrieben der Umwelt keinen Schaden zufügen.

D3 Wir fördern die Entwicklung und Verbreitung von umweltfreundlichen Technologien

Wir nutzen alle Ressourcen auf nachhaltigere Weise, und unsere Technologien umfassen eine Vielzahl sauberer Produktionsverfahren und die Vermeidung von Umweltverschmutzung.

3.5. Korruptionsbekämpfung

Wir positionieren uns klar gegen Korruption in all ihren Formen, einschließlich Erpressung und Bestechung

Wir stellen sicher, dass wir gegen den Missbrauch der uns zur Verfügung stehenden Mittel für private Zwecke vorgehen, was nicht nur finanzielle, sondern auch nicht-finanzielle Vorteile einschließt.

In Übereinstimmung mit dem UN-Übereinkommen gegen Korruption erklären wir hiermit, dass wir nach bestem Wissen und Gewissen geeignete Maßnahmen ergreifen, um insbesondere die direkte und indirekte Begehung der folgenden Verstöße zu verhindern:

Raub, Unterschlagung, Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung, Betrug, Untreue, Urkundenfälschung, wettbewerbswidrige Absprachen bei öffentlichen Ausschreibungen und Verrat von Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen sowie unbefugte Verwendung von Vorlagen oder Anweisungen technischer Art, Korruption und Bestechung im geschäftlichen Verkehr, Gewährung von Vorteilen und Vergünstigungen oder sonstigen Vorteilen an Mitarbeiter von Geschäftspartnern bzw. Annahme dieser Vorteile oder Vergünstigungen.

Bestechung wird definiert als das Angebot oder die Entgegennahme von Geschenken, Darlehen, Gebühren, Belohnungen oder anderen Vorteilen an oder von einer Person als Anreiz, etwas zu tun, was unehrlich, illegal oder ein Vertrauensbruch bei der Ausübung der Geschäftstätigkeit des Unternehmens ist.

Die PCM RAILONE Group verfolgt seriöse und anerkannte Geschäftspraktiken und einen fairen Wettbewerb, insbesondere unter Berücksichtigung des Kartell- und Wettbewerbsrechts.

Wir legen größten Wert darauf, dass sich auch unsere Geschäftspartner an die UN-Konvention gegen Korruption halten und dafür sorgen, dass die oben genannten Verstöße verhindert werden.

3.6. Meldung von Unregelmäßigkeiten

Jeder Mitarbeiter hat das Recht, seinen Vorgesetzten über Umstände zu informieren, die bei objektiver Würdigung der Gesamtumstände auf einen Verstoß gegen die in diesem Verhaltenskodex enthaltenen Regelungen hindeuten, ohne dass ihm dadurch Nachteile entstehen.

3.7. KONSEQUENZEN BEI VERSTÖßEN

Bei schwerwiegenden Verstößen eines Geschäftspartners gegen diesen Verhaltenskodex (insbesondere bei Verdacht auf eine Straftat) behält sich RAILONE das Recht vor, angemessene Sanktionen gegen den jeweiligen Geschäftspartner zu verhängen. Dies kann auch die sofortige Beendigung der Geschäftsbeziehung und die Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen und sonstigen Rechten zur Folge haben.

4. BEGRIFFE, ABKÜRZUNGEN

Abkürzung	Beschreibung
PROG	PCM RAILONE Group
PRO	PCM RAILONE AG