

Einleitung

Abellio ist einer der führenden privaten Anbieter im deutschen Schienenpersonennahverkehr. Die Abellio-Mitarbeiter sorgen jeden Tag dafür, dass unsere Fahrgäste sicher, schnell, zuverlässig und mit höchstem Qualitätsanspruch an ihr Ziel kommen. Dabei geht es nicht nur um guten Service und gute Produkte, sondern auch darum, wie wir unsere Arbeit tun. Abellio erwartet von seinen Mitarbeitern¹, sich angemessen und verantwortungsvoll bei der Durchführung ihrer Pflichten und Verantwortlichkeiten zu zeigen. Dies schließt berufliche und soziale Aktivitäten im Zusammenhang mit Unternehmensgeschäften ein. Im Verhaltenskodex von Abellio ist formal festgelegt, wie wir mit Kollegen, Kunden und Geschäftspartnern, geschäftlichen und privaten Interessen, Betriebsinformationen, hinsichtlich Sicherheit und Umgangsformen bei Abellio umgehen. Er beschreibt die Anforderungen an alle Mitarbeiter und ist in Verbindung mit weitergehenden Verhaltensanforderungen für das Verhalten von einzelnen Abteilungen oder für besondere Anlässe zu verstehen. Gemeinsam sorgen wir für eine sichere und angenehme Arbeitsumgebung.

Jede individuelle Missachtung der hier aufgeführten Verhaltensanforderungen kann disziplinarische Folgen, bis hin zur (in besonders schweren Fällen) arbeitgeberseitigen Beendigung/Kündigung eines Arbeitsverhältnisses nach sich ziehen.

Erlangt ein Mitarbeiter Kenntnis von Verstößen gegen die hier niedergelegten Verhaltensmaßgaben, so sind diese dem Vorgesetzten zu melden. Die Meldung von möglichen Verstößen führt nicht zu Benachteiligungen und darf nicht sanktioniert werden. Wenn sich ein Mitarbeiter nicht an seinen Vorgesetzten wenden möchte, kann er über die folgende Email-Adresse direkt Kontakt mit dem Compliance-Beauftragten von Abellio aufnehmen:

compliance@abellio.de

Die Compliance-Organisation nimmt Hinweise auf und geht diesen sorgfältig nach. Sämtliche Hinweise werden streng vertraulich behandelt, sofern nicht aus rechtlichen Gründen ein anderes Vorgehen geboten ist.

Erfolgt die Meldung eines angeblichen Verstoßes durch einen Mitarbeiter auf Grund von wissentlich unwahren Angaben oder erfolgt sie in Schädigungsabsicht, kann dieses Verhalten disziplinarische Folgen, bis hin zur (in besonders schweren Fällen) arbeitgeberseitigen Beendigung/Kündigung eines Arbeitsverhältnisses nach sich ziehen.

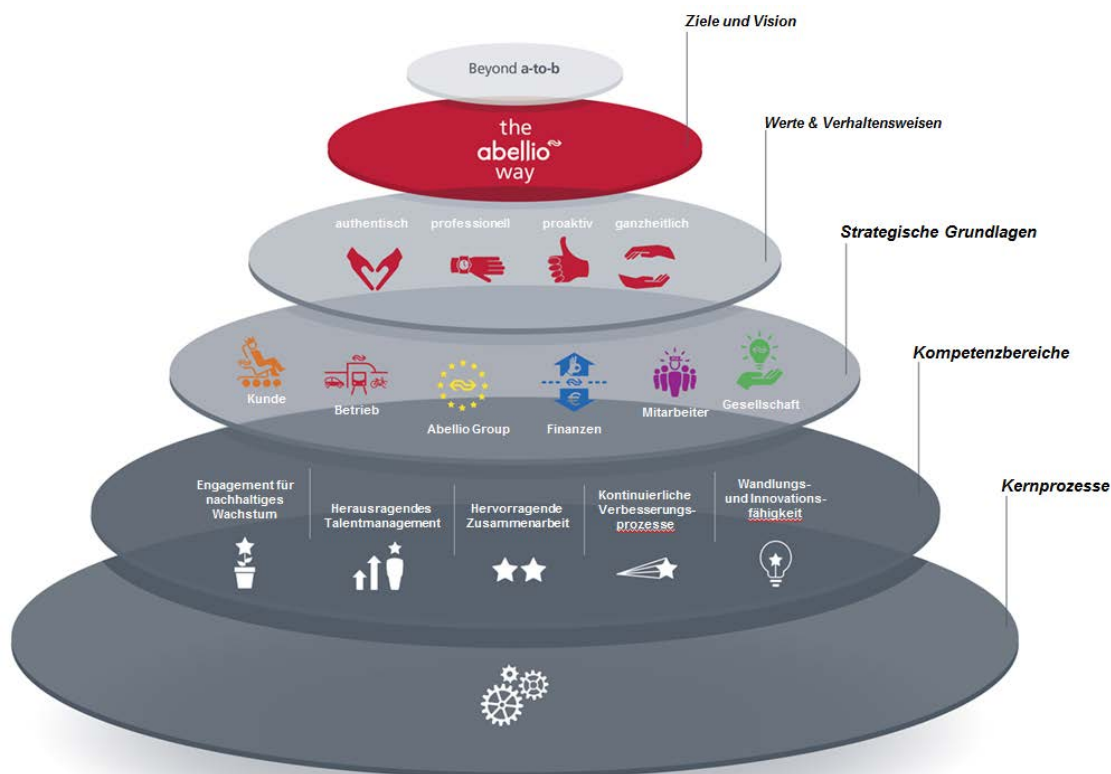
¹ In diesem Dokument werden die Begriffe „Mitarbeiter“ und „Vorgesetzter“ sowie das Pronomen „er“ synonym für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, männliche und weibliche Vorgesetzte sowie „er“ und „sie“ benutzt. Dies stellt keine Diskriminierung dar, sondern dient der sprachlichen Vereinfachung des Textes.

1. Auf „Abellio-Weise“ – The Abellio Way

Unser Ziel ist es, nachhaltig zu wachsen. Gleichzeitig möchten wir Dienstleistungen anbieten, die unsere Fahrgäste schätzen und damit ihre Lebensqualität verbessern.

Dies tun wir auf die „Abellio-Weise“. Das ist die Richtschnur, mit der wir mit allen Interessengruppen zusammenarbeiten und mit der wir als Kollegen miteinander umgehen.

Die „Abellio-Weise“ wird in der folgenden Grafik pyramidenförmig dargestellt und besteht aus verschiedenen Elementen. Es werden unsere Werte und gewünschten Verhaltensweisen beschrieben, unsere strategischen Grundlagen, auf der unser Geschäft basiert sowie Kompetenzbereiche, auf denen unser besonderes Augenmerk liegt. Zusammen bilden diese Elemente den Rahmen der „Abellio-Weise“. Die Ausgestaltung dieser Elemente ist es, die uns unterscheidet, die uns in der Welt der Personenbeförderung einzigartig macht.



1.1. Unsere Werte und Verhaltensweisen

Für uns bei Abellio bilden vier Kernwerte das Fundament und beschreiben die Art, wie wir miteinander arbeiten und wie wir Führung verstehen. Für unsere Kunden und weitere Interessengruppen bilden sie den Rahmen dessen, was sie in der Zusammenarbeit mit uns erwarten können. Diese Werte sind identisch mit denen der gesamten Abellio-Gruppe in Europa und zeigen damit die enge Verbindung zwischen allen Unternehmen.

Wir sind **professionell, proaktiv, authentisch und ganzheitlich.**

- **Professionell** sein bedeutet für uns, Verantwortung zu übernehmen und ein gutes Miteinander zu pflegen.
- Dass wir **proaktiv** sind, zeigt sich insbesondere in vorausschauendem Denken, innovativem Handeln und herausforderndem Miteinander.
- **Authentisch** sein bedeutet für uns einen respektvollen und offenen Umgang und Gradlinigkeit von Worten und Taten.
- Wir blicken über den Tellerrand hinaus und unterstützen Vielfalt. Darin liegt, was wir als **ganzheitliche** Orientierung verstehen und leben.

1.2. Strategische Grundlagen

Unsere strategischen Grundlagen beschreiben unseren Ansatz zur Erfüllung unserer Vision für die Zukunft. Sie sind ebenfalls identisch mit denen der gesamten Abellio-Gruppe:

- Unser Kunde hat stets Vorrang.
- Wir denken von Tür zu Tür.
- Wir sind kostenbewusst.
- Wir machen den Unterschied durch Zusammenarbeit.
- Wir engagieren uns für unsere Umwelt.
- Wir denken in ganz Europa.

1.3. Besondere Kompetenzbereiche

Die Abellio-Kompetenzbereiche, zusammen mit konsequent durchgeführten Kernprozessen, markieren unseren Wettbewerbsvorteil in der gegenwärtigen Umgebung des Schienenpersonennahverkehrs:

Wir engagieren uns langfristig für nachhaltiges Wachstum.

Wir konzentrieren uns auf herausragendes Talent-Management.

Wir haben einen überlegten und engagierten Ansatz zur partnerschaftlichen Zusammenarbeit.

Wir schaffen eine Kultur der kontinuierlichen Verbesserung.

Wir sind führend in Innovation und Wandlungsfähigkeit.

2. Erwartungen an die Abellio-Mitarbeiter

2.1. Allgemeine Verhaltensstandards

Mitarbeiter von Abellio verhalten sich gegenüber anderen Mitarbeitern, Kunden und weiteren Interessengruppen rechtlich einwandfrei, integer und ethisch. Unsere Mitarbeiter beachten im Rahmen ihrer Tätigkeit für Abellio insbesondere folgende Leitlinien:

- Wir stellen sicher, dass unsere Geschäftspraktiken zu jeder Zeit mit den jeweils einschlägigen Rechtsvorschriften und geschriebenen und ungeschriebenen Normen in Einklang stehen. Geschriebene Normen sind unter anderem in dem vorliegenden Verhaltenskodex, in unseren Arbeitsverträgen und in der deutschen Gesetzgebung zu finden. Wir folgen zu jeder Zeit ausschließlich seriösen Geschäftspraktiken.
- Wir behandeln Kunden, Kollegen, Vertragspartner, andere Akteure und etwaige weitere Geschäftspartner zu jeder Zeit mit Respekt und Würde.
- Wir stellen sicher, dass Entscheidungen von ordnungsgemäß autorisierten, qualifizierten und verantwortungsvollen Mitarbeitern getroffen werden.
- Wir verhalten uns beim Handeln und im Wettbewerb fair und verantwortungsbewusst. Wir stellen sicher, dass wir zu keiner Zeit illegale Mittel aufwenden, um Geschäfte oder Finanzierungen zu erlangen oder aufrechtzuerhalten.
- Wir berichten Finanzinformationen in transparenter, akkurater, ehrlicher und zeitnaher Art und Weise.
- Wir stellen sicher, dass dem Unternehmen oder einzelnen Mitarbeitern überlassene Mittel für den jeweils beabsichtigten Zweck und auf verantwortungsvolle und rechtmäßige Weise verwendet werden. Wir treffen die erforderlichen Vorkehrungen zum Schutz vor unsachgemäßer Verwendung, Diebstahl, Missbrauch oder Verschwendung dieser Mittel bzw. Ressourcen.
- Wir beachten die sozialen, ethischen, gesundheitlichen und umweltbezogenen Effekte unserer Geschäftstätigkeit und reduzieren, wenn immer möglich, mögliche negative Auswirkungen.

2.2. Der Umgang mit Kollegen und Geschäftspartnern

Unsere Mitarbeiter beachten im Umgang insbesondere das Folgende:

- Wir handeln mit Integrität, Ehrlichkeit, Fairness, Unparteilichkeit und Sorgfalt beim Umgang mit Arbeitskollegen, Kunden und Geschäftspartnern im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit.
- Wir sind offen im Umgang mit anderen.
- Wir verhalten uns höflich und respektieren die Rechte und die Würde anderer.
- Wir hören einander zu, sagen ehrlich und konstruktiv unsere Meinung und geben einander genug Raum und die Gelegenheit, eigene Meinungen und Ideen zu verfolgen.
- Wir behandeln den Anderen so, wie wir selbst auch behandelt werden möchten.
- Wir arbeiten gemeinsam und auf einer kooperativen Basis.
- Wir fördern die Chancengleichheit und Vielfalt am Arbeitsplatz.
- Wir sind uns unserer Verantwortung für unsere Fahrgäste bewusst. Deshalb tolerieren wir keinerlei Konsum von Alkohol, Drogen oder berauschenden

Medikamenten unmittelbar vor oder während der Arbeitszeit. Dies ist in der Arbeitsordnung näher beschrieben.

- Wenn wir uns in der Beziehung zu einem Kollegen befinden, so sprechen wir offen mit unserem Vorgesetzten darüber, wie wir damit umgehen.
- Wir tolerieren keinerlei Form des unerwünschten Umgangs. Unter „unerwünschten Umgangsformen“ verstehen wir jede Art von Verhalten, bei der verbal, physisch oder nonverbal die persönliche Integrität des anderen verletzt wird. Darunter fallen beispielsweise Mobbing, Diskriminierung, sexuelle Belästigung, Rassismus, Aggression und (verbale) Gewalt.

2.3. Zuwendungen und Präsente

- Wir klären vor Annahme jeder Sach- oder anderen Zuwendung (darunter Präsente, Aufmerksamkeiten, Anbieten von und Teilnahme an Events auf Kosten des Geschäftspartners), gleich ob an einzelne Mitarbeiter, an einen Bereich, eine Abteilung oder ein Unternehmen durch Rücksprache mit der jeweils zuständigen Führungskraft, wie zu verfahren ist. Dies gilt sowohl, wenn wir im Dienst sind, als auch bei Zuwendungen im privaten Bereich. Die Annahme jedweder Zuwendungen wird von der Rechtsabteilung einmal im Quartal abgefragt und im Geschenkeregister dokumentiert.
- Wir verbreiten oder bieten keine Geschenke, Zuwendungen oder Zahlungen an, die als unsachgemäße Einflussnahme auf eine Geschäftstätigkeit oder -entscheidung interpretiert werden können.
- Wir unternehmen keinerlei Zahlungen an politische Parteien, politische Organisationen oder deren jeweilige Vertreter. Ausgenommen hiervon sind Interessensverbände.

2.4. Interessenkonflikte

Bei externen Geschäftskontakten handeln wir stets unabhängig und professionell mit dem Geschäftsinteresse von Abellio vor Augen.

Wir tragen dafür Sorge, dass jeder Anschein einer Einschränkung dieser Unabhängigkeit und Professionalität vermieden wird.

Wir stellen sicher, dass wir:

- nicht in Prozesse und/oder Entscheidungen über Beschäftigungsfragen von Verwandten oder Personen, mit denen wir eine enge persönliche Beziehung unterhalten, beteiligt werden;
- nicht an Prozessen und/oder Entscheidungen über die Einstellung naher Verwandter, oder Personen, mit denen wir eine enge persönliche Beziehung unterhalten, beteiligt werden;
- keine Vorteile aus unserer jeweiligen Position ziehen, um privat mögliche Rabatte oder Vorzugsbehandlungen eines Lieferanten oder Dienstleisters zu erhalten, welcher in einer aktiven Geschäftsbeziehung mit Abellio steht.

2.5. Nebenbeschäftigung

Mitarbeiter, die in einem aktiven Vertragsverhältnis zu Abellio stehen, sollen keine weiteren arbeitsvertraglichen Verpflichtungen oder zusätzliche Beschäftigung aufnehmen, gleich ob bezahlt oder unbezahlt, die mit den Interessen des Unternehmens in Konflikt stehen könnten. Sämtliche Nebenbeschäftigungen sind Abellio vor ihrer Aufnahme anzuzeigen und durch Abellio schriftlich zu genehmigen. Bei erheblicher Änderung der Art und/oder des Umfangs einer bereits genehmigten Nebenbeschäftigung ist dies Abellio als Vertragsarbeitgeber anzuzeigen.

2.6. Weitergabe von Informationen / Vertraulichkeit

Die Mitarbeiter von Abellio beachten im Umgang mit Informationen und Kenntnissen, die sie im Rahmen und durch die Ausübung ihrer arbeitsvertraglichen Verpflichtungen erlangen, die erforderliche Sorgfalt, Objektivität und Vertraulichkeit. Informationen werden ausschließlich an diejenigen weitergegeben, für die sie bestimmt sind. Diese Regel stimmt mit der Geheimhaltungsklausel in den Arbeitsverträgen der Mitarbeiter der Abellio überein.

Insbesondere sind sensible und/oder als vertraulich eingestufte Informationen nicht im Gegenzug gegen persönliche Vorteile, Gewinne oder Nutzen an Dritte weiter zu geben. Ebenso ist dies zu unterlassen, um diesen solche Vorteilsnahmen zu ermöglichen.

Nimmt ein Mitarbeiter an einem internen oder externen Treffen teil und merkt, dass er in einen Interessenskonflikt kommen könnte, so sollte dies aufgezeigt und die Beteiligung an diesem Thema unterlassen werden. Dem Betreffenden ist freizustellen, ob er das Treffen für die Zeit verlässt, während der in Rede stehende Umstand diskutiert bzw. entschieden wird.

Erhält ein Mitarbeiter versehentlich vertrauliche Informationen, sei es von internen Kollegen oder von externen Geschäftspartnern, informiert er unverzüglich den Absender. Eine Verwertung der erlangten vertraulichen Informationen, sowohl für betriebliche als auch private Zwecke, ist untersagt.

2.7. Mitarbeiter-Daten

Abellio unterliegt als Arbeitgeber gemäß dem deutschen Datenschutzgesetz der Geheimhaltungspflicht hinsichtlich von Informationen über die persönlichen Lebensumstände unserer Mitarbeiter.

2.8. Kontakte mit der Presse, Medien und anderen Marktpartnern

Bei uns als Abellio laufen Presse- und Medien-Kontakte ausschließlich über die Abteilung Kommunikation. In Zweifelsfällen beraten wir uns stets mit unserem Vorgesetzten.

2.9. Meldung von Missständen

Wir nehmen unsere Verantwortung ernst und melden jeden Missstand oder möglichen Missstand, wenn es um die Interessen von Abellio geht, unmittelbar unserem Vorgesetzten.

Wir sind verpflichtet, Verlust oder Zerstörung von Betriebsinformationen oder Informationsträgern zu melden. Je nach Art des Vorfalls melden wir dies unmittelbar an den Vorgesetzten.

2.10. Erscheinungsbild unserer Mitarbeiter / Repräsentation

Die Art und Weise, wie sich unsere Mitarbeiter in der Öffentlichkeit bzw. Betriebsöffentlichkeit zeigen, kann Einfluss auf das Bild von Abellio und die Wahrnehmung der Professionalität unserer Leistungen haben. Wir legen daher Wert darauf, dass sich unsere Mitarbeiter in ihrer Arbeitsumgebung adäquat kleiden.

Überdies beachten wir die geltenden Regelungen zu Prokura und Vollmachten, so dass die Vertretungsberechtigung gegenüber Dritten korrekt repräsentiert wird.

3. Sicherheit, Umwelt und Gesundheit

Als Mitarbeiter von Abellio sind wir verschiedenen Sicherheits- und Gesundheitsrisiken ausgesetzt. Abellio trägt mit seiner Sicherheits- und Gesundheitspolitik dafür Sorge, dass wir alle dauerhaft sicher und gesund unserer Arbeit nachgehen können. Außerdem möchte Abellio mit seiner Strategie die Sicherheit seiner Kunden garantieren. Aber es ist auch die Verantwortung jedes Einzelnen, alles zu tun, damit wir langfristig sicher und gesund arbeiten können.

Unsere Arbeit betont auch die Bedeutung von Natur und Umwelt. Dessen sind wir uns bewusst. Alles, was wir tun, zielt darauf ab, negative Einflüsse zu verringern oder möglichst ganz zu vermeiden. Wir streben danach, nachhaltige Lösungen zu bieten. Wir führen nur Aktivitäten durch, für die wir auch öffentlich die Verantwortung übernehmen können. Dabei beurteilen wir auch das Verhalten von Geschäftspartnern und Auftragnehmern kritisch.

Verantwortung für die Umwelt zu übernehmen bedeutet unter anderem auch, dass wir auf effiziente Weise mit den Betriebsmitteln umgehen und die Nutzung schädlicher Stoffe auf ein Minimum begrenzen. Bei umweltrelevanten Vorfällen tun wir unter Beachtung der Sicherheitsvorschriften alles dafür, eventuelle Umweltschäden so gering wie möglich zu halten.

Vorfälle, bei denen ein Umweltschaden entstanden ist, müssen wir direkt unserem Vorgesetzten melden. Für Umweltunfälle, die durch Dritte verursacht werden, die im Auftrag von Abellio tätig sind, gilt dasselbe Verfahren.