



# Whistleblowing-Richtlinie

// Für die Gesellschaften der Rhomberg Sersa Rail Group

# Einleitung

Die Einhaltung von gesetzlichen Bestimmungen hat für uns einen hohen Stellenwert. Hierzu gehört auch, dass Missstände frühzeitig aufgedeckt, untersucht und aufgeklärt werden. Hinweisgebende Personen, die im guten Glauben handeln, werden vor Benachteiligungen geschützt.

Das Ziel dieser Whistleblowing-Richtlinie ist es, den hinweisgebenden Personen die Sicherheit im Umgang mit Meldungen und Offenlegungen zu geben. Die Meldung von potenziellem Fehlverhalten durch unsere Mitarbeitenden, Kunden und Geschäftspartner hilft uns, frühzeitig darauf zu reagieren und einen möglichen Schaden zu reduzieren oder zu vermeiden. Gleichzeitig ist es ein weiterer Schritt zur Förderung der Integrität und zur Schaffung einer sicheren Arbeitsumgebung.

Bregenz, Oktober 2023



Thomas Bachhofner  
CEO



Thomas Mayer  
CFO



Garry Thür  
CTO

# Inhaltsverzeichnis

1	Anwendungsbereich .....	4
a)	Persönlicher Anwendungsbereich .....	4
b)	Sachlicher Anwendungsbereich .....	4
2	Meldestellen .....	5
a)	Interne und externe Meldestellen .....	5
b)	Interne Meldestelle der RSRG .....	5
c)	Persönliche Zusammenkunft .....	5
3	Verfahren bei Meldungen .....	6
4	Offenlegung .....	6
5	Vertraulichkeitsgebot und Schutz der hinweisgebenden Personen .....	7
a)	Vertraulichkeitsgebot .....	7
b)	Schutz der hinweisgebenden Personen .....	7
c)	Kein Schutz bei grob fahrlässigen oder vorsätzlichen Meldungen .....	7
6	Schutz betroffener Personen .....	8
7	Inkrafttreten .....	8

# 1 Anwendungsbereich

## a) Persönlicher Anwendungsbereich

Der persönliche Anwendungsbereich umfasst alle natürlichen Personen, die Informationen über Verstöße erlangt haben und diese an eine vorgeordnete Meldestelle melden oder offenlegen.

## b) Sachlicher Anwendungsbereich

Der sachliche Anwendungsbereich schließt Verstöße ein, die strafbewehrt sind. Außerdem werden Verstöße abgedeckt, die bußgeldbewehrt sind, soweit die verletzte Vorschrift dem Schutz vom Leben, Leib oder Gesundheit oder dem Schutz der Rechte von Beschäftigten oder ihrer Vertretungsorgane dient. Ebenfalls umfasst sind insbesondere auch Verstöße gegen Vorgaben zum Verbraucherschutz, zur Geldwäsche, zum Umweltschutz, zur Produktsicherheit und zum Datenschutz.

Diese Whistleblowing-Richtlinie gilt auch hinsichtlich Informationen über Verstöße gegen interne Regeln, die von RSRG in Schrift- oder Textform aufgestellt sind (z.B. Compliance-Richtlinie).

Unzufriedenheit mit der Organisation, den Arbeitsbedingungen oder zugewiesenen Aufgaben sowie privates Fehlverhalten werden in der Regel nicht als Whistleblowing-Fälle betrachtet. Etwas anderes kann dann gelten, wenn den betroffenen Personen eine problematische Motivation, Verletzung einer Sorgfaltspflicht oder interner Vorgaben vorgeworfen wird.



# 2 Meldestellen

## a) Interne und externe Meldestellen

Hinweisgebende Personen können wählen, ob sie sich an eine interne oder eine externe Meldestelle wenden. In einigen Fällen kann die Meldung außerdem an Organe, Einrichtungen oder sonstige Stellen der Europäischen Union erfolgen.

Auf Grund der Unternehmensnähe sollte eine Meldung an die interne Stelle bevorzugt werden. In der Regel kann gegen den Verstoß bereits intern wirksam vorgegangen werden und die hinweisgebenden Personen haben keine Repressalien zu befürchten. Wenn einem intern gemeldeten Verstoß nicht abgeholfen wurde, bleibt es der hinweisgebenden Person unbenommen, sich an eine externe Meldestelle zu wenden.

## b) Interne Meldestelle der RSRG

Für die Entgegennahme von Meldungen in mündlicher oder in Textform hat RSRG eine interne Meldestelle eingerichtet. Sie ist online über den folgenden Link erreichbar: <https://rsrg.whistlelink.com/>. Die hinweisgebenden Personen müssen sich Zugangsdaten zum System notieren und aufbewahren, um den Dialog mit der internen Meldestelle aufrechterhalten zu können.

Die Meldungen können auch anonym abgegeben werden. Auf den eigenen Wunsch hin können hinweisgebende Personen ihre Identität gegenüber der Meldestelle offenlegen, was für weitere Nachforschungen von Bedeutung sein kann. Eine Verpflichtung hierzu besteht allerdings nicht.

Hinweise sollten eine möglichst vollständige Schilderung des Sachverhalts beinhalten und durch geeignete Unterlagen untermauert werden, soweit die hinweisgebende Person darüber verfügt und zur Weitergabe berechtigt ist.

Die interne Meldestelle ist so gestaltet, dass nur die für die Entgegennahme und Bearbeitung der Meldungen zuständigen sowie die sie bei

der Erfüllung dieser Aufgaben unterstützenden Personen einen Zugriff auf eingehende Meldungen haben. Die mit den Aufgaben der internen Meldestelle beauftragten Personen sind bei der Ausübung ihrer Tätigkeit unabhängig und verfügen über die notwendige Fachkunde.

## c) Persönliche Zusammenkunft

Auf Ersuchen der hinweisgebenden Person ist innerhalb einer angemessenen Zeit eine persönliche Zusammenkunft mit einer für die Entgegennahme einer Meldung zuständigen Person der internen Meldestelle zu ermöglichen. Mit Einwilligung der hinweisgebenden Person kann die Zusammenkunft auch im Wege der Bild- und Tonübertragung erfolgen.

### 3 Verfahren bei Meldungen

Alle eingehenden Meldungen werden von der Meldestelle dokumentiert.

Die interne Meldestelle bestätigt der hinweisgebenden Person den Eingang der Meldung spätestens nach sieben Tagen. Sie prüft, ob der gemeldete Verstoß in den sachlichen Anwendungsbereich fällt und die eingegangene Meldung stichhaltig ist. Erforderlichenfalls ersucht sie die hinweisgebende Person um weitere Informationen und ergreift angemessene Folgemaßnahmen.

Als Folgemaßnahmen kann die interne Meldestelle insbesondere interne Untersuchungen durchführen und betroffene Personen und Arbeitseinheiten kontaktieren. Sie kann die hinweisgebende Person an andere zuständige Stellen verweisen. Das Verfahren kann aus Mangel an Beweisen oder aus anderen Gründen abgeschlossen werden. Auch kann das Verfahren zwecks weiterer Untersuchungen an eine bei dem Arbeitgeber oder bei der jeweiligen Organisationseinheit für interne Ermittlungen zuständige Arbeitseinheit oder eine zuständige Behörde abgegeben werden.

Die interne Meldestelle gibt der hinweisgebenden Person innerhalb von drei Monaten nach der Bestätigung des Eingangs der Meldung eine Rückmeldung über geplante und bereits ergriffene Folgemaßnahmen sowie über die Gründe. Eine Rückmeldung an die hinweisgebende Person darf nur insoweit erfolgen, als dadurch interne Nachforschungen oder Ermittlungen nicht berührt und die Rechte der Personen, die Gegenstand einer Meldung sind oder die in der Meldung genannt werden, nicht beeinträchtigt werden.

Die Löschung der Dokumentation erfolgt nach Maßgabe der gesetzlichen Vorschriften.

### 4 Offenlegung

Als „Offenlegung“ wird das Zugänglichmachen von Informationen über Verstöße gegenüber der Öffentlichkeit bezeichnet. Sie ist nur als letztes Mittel („ultima ratio“) in engen Grenzen zulässig.

Die hinweisgebende Person hat sich zunächst an eine externe Meldestelle zu wenden. Nur für den Fall, dass die externe Meldestelle innerhalb der gesetzlichen Frist für die Rückmeldung keine geeigneten Folgemaßnahmen ergriffen hat oder keine Rückmeldung über das Ergreifen von Folgemaßnahmen erfolgte ist, ist eine Offenlegung zulässig.

Eine Offenlegung ist ferner dann zulässig, wenn die hinweisgebende Person einen hinreichenden Grund zur Annahme hatte, dass ein Verstoß wegen eines Notfalls, der Gefahr irreversibler Schäden oder vergleichbarer Umstände eine unmittelbare und offenkundige Gefährdung des öffentlichen Interesses darstellen kann, im Fall einer externen Meldung Repressalien zu befürchten sind oder Beweismittel unterdrückt oder vernichtet werden könnten, Absprachen zwischen der zuständigen externen Meldestelle und dem Urheber des Verstoßes bestehen könnten oder auf Grund sonstiger besonderer Umstände die Aussichten gering sind, dass externe Meldestelle wirksame Folgemaßnahmen einleiten wird.

Das Offenlegen unrichtiger Informationen über Verstöße ist verboten.

### 5 Vertraulichkeitsgebot und Schutz der hinweisgebenden Personen

#### a) Vertraulichkeitsgebot

Die Meldestellen behandeln die Identität der hinweisgebenden Person, der Personen, die Gegenstand einer Meldung sind, sowie der sonstigen in der Meldung genannten Personen vertraulich. Die Identität dieser Personen darf ausschließlich den Personen bekannt werden, die für die Entgegennahme von Meldungen oder für das Ergreifen von Folgemaßnahmen zuständig sind sowie den sie bei der Erfüllung dieser Aufgaben unterstützenden Personen („Need-to-Know“-Prinzip).

Informationen über die Identität der hinweisgebenden Person dürfen u.a. im Strafverfahren auf Verlangen von Strafverfolgungsbehörden, auf Grund einer Anordnung in einem der Meldung nachfolgenden Verwaltungsverfahren oder auf Grund einer gerichtlichen Entscheidung weitergegeben werden. Darüber hinaus ist eine Weitergabe zulässig, wenn sie für Folgemaßnahmen erforderlich ist und die hinweisgebende Person zuvor in jede einzelne Weitergabe gesondert und in Textform eingewilligt hat.

#### b) Schutz der hinweisgebenden Personen

Die Voraussetzung für den Schutz der hinweisgebenden Personen ist zunächst eine Meldung bei der Meldestelle oder eine zulässige Offenlegung. Ferner muss die hinweisgebende Person zum Zeitpunkt der Meldung oder Offenlegung einen hinreichenden Grund zur Annahme gehabt haben, dass die von ihr gemeldeten oder offen-

gelegten Informationen der Wahrheit entsprechen, und die Informationen Verstöße betreffen, die in den Anwendungsbereich dieser Whistleblowing-Richtlinie fallen, oder die hinweisgebende Person zum Zeitpunkt der Meldung oder Offenlegung einen hinreichenden Grund zur Annahme hatte, dass dies der Fall sei.

Gegen hinweisgebende Personen gerichtete Repressalien sind verboten. Dies gilt auch für die Androhung und den Versuch, Repressalien auszuüben. Repressalien sind Handlungen oder Unterlassungen im Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit, die eine Reaktion auf eine Meldung oder eine Offenlegung sind und durch die der hinweisgebenden Person ein ungerechtfertigter Nachteil entsteht oder entstehen kann. Darunter können zum Beispiel Suspendierung, Kündigung oder vergleichbare Maßnahmen, Herabstufung oder Versagung einer Beförderung, negative Leistungsbeurteilung oder Ausstellung eines schlechten Arbeitszeugnisses fallen.

#### c) Kein Schutz bei grob fahrlässigen oder vorsätzlichen Meldungen

Die Identität der hinweisgebenden Person, die vorsätzlich oder grob fahrlässig unrichtige Informationen über Verstöße meldet, ist nicht geschützt.

Die hinweisgebende Person ist zum Ersatz des Schadens verpflichtet, der aus einer vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Meldung oder Offenlegung unrichtiger Informationen entstanden ist.



## 6 Schutz betroffener Personen

Werden durch die Hinweise andere Personen betroffen, werden sie vom Arbeitgeber hierüber unverzüglich benachrichtigt. Ausnahmen von der Informationspflicht können z.B. bestehen, wenn durch die Information der betroffenen Person die Möglichkeit der Aufklärung des Vorwurfs oder der Erhebung von Beweisen ernsthaft beeinträchtigt wäre. In diesem Fall ist die Benachrichtigung unverzüglich nachzuholen, sobald die Gefährdung nicht mehr gegeben ist.

Die Benachrichtigung betroffener Personen enthält die datenschutzrechtlich vorgeschriebenen Informationen, etwa zu den Zwecken und zur Rechtsgrundlage der Verarbeitung sowie zu den Rechten der betroffenen Personen.

## 7 Inkrafttreten

Diese Whistleblowing-Richtlinie tritt am 01.10.2023 in Kraft.





**Rhomberg Sersa Rail Holding GmbH**  
info@rsg.com  
www.rhomberg-sersa.com

Österreich  
Mariahilfstraße 29  
6900 Bregenz  
T +43 5574 403-0

Schweiz  
Badenerstraße 694  
8048 Zürich  
T +41 43 322 23-23