

# VERHALTENSKODEX

## der eta Energieberatung GmbH<sup>1</sup>

Auf unser Unternehmen kann man  
sich verlassen.

eta Energieberatung GmbH  
Löwenstraße 11  
85276 Pfaffenhofen

Telefon (08441) 49 46 – 0  
[info@eta-energieberatung.de](mailto:info@eta-energieberatung.de)  
[www.eta-energieberatung.de](http://www.eta-energieberatung.de)

---

<sup>1</sup> Nachfolgend als ‚unser Unternehmen‘ bezeichnet.



Wir halten uns an Recht  
und Gesetz.

Wir handeln im  
Interesse und zum Wohl  
des Unternehmens.

Wir nutzen die  
Einrichtungen und das  
Eigentum unseres  
Unternehmens nur für  
betriebliche Zwecke.

Wir dulden keine  
Korruption oder andere  
unlautere  
Geschäftspraktiken.

Wir handeln bei  
Spenden und  
Sponsoring transparent  
und  
nachvollziehbar.

Wir nehmen unsere  
Verantwortung für  
regelkonformes  
Verhalten wahr.

Wir treffen  
Entscheidungen mit der  
erforderlichen Sorgfalt.

Wir vermeiden  
Interessenkonflikte.

Wir verhalten uns im  
Wettbewerb fair und  
beachten die geltenden  
Gesetze.

Wir halten uns an die  
Verschwiegenheits-  
pflicht.

Wir erheben,  
verarbeiten und nutzen  
personenbezogene  
Daten nur, wenn dies  
zulässig ist.

# Inhalt

<b>Vorwort</b> .....	<b>4</b>
<b>1 Anwendungsbereich und Zielsetzung</b> .....	<b>5</b>
<b>2 Verhaltensgrundsätze</b> .....	<b>5</b>
2.1 Wir halten uns an Recht und Gesetz.....	5
2.2 Wir weisen auf Rechts- oder Regelverstöße hin.....	5
2.3 Wir nehmen unsere Verantwortung für regelkonformes Verhalten wahr.....	5
2.4 Wir handeln im Interesse und zum Wohl unseres Unternehmens.....	6
2.5 Wir handeln kooperativ und partnerschaftlich .....	6
2.6 Wir treffen Entscheidungen mit der erforderlichen Sorgfalt.....	7
2.7 Wir handeln verantwortlich gegenüber Umwelt und Gesellschaft.....	7
<b>3 Umgang mit Einrichtungen und Eigentum unseres Unternehmens</b> .....	<b>8</b>
3.1 Wir nutzen die Einrichtungen und das Eigentum unseres Unternehmens nur für betriebliche Zwecke .....	8
<b>4 Interessenkonflikte</b> .....	<b>8</b>
4.1 Wir vermeiden Interessenkonflikte.....	8
4.2 Wir beauftragen privat keine Firmen, mit denen wir im Rahmen unserer Tätigkeit im Unternehmen geschäftlich zu tun haben .....	9
4.3 Wir oder unsere Angehörigen gehen keine unternehmerischen Geschäftsbeziehungen mit der eta Energieberatung ein .....	9
4.4 Wir machen der eta Energieberatung keinen Wettbewerb.....	9
4.5 Wir nutzen keine Insiderinformationen für private Zwecke .....	10
4.6 Wir zeigen entgeltliche Nebentätigkeiten schriftlich an und halten uns an die Vorgaben .....	10
4.7 Wir vermeiden Entscheidungen in Bezug auf Angehörige .....	10
4.8 Wir halten zeitlichen Abstand zu geschäftlichen Beziehungen mit (ehemaligen) Mitarbeiter*innen ein.....	11
<b>5 Umgang mit Kund*innen, Geschäftspartnern und sonstigen Dritten</b> .....	<b>11</b>
5.1 Wir dulden keine Korruption oder andere unlautere Geschäftspraktiken .....	11
5.2 Wir verhalten uns im Wettbewerb fair und beachten die geltenden Gesetze .....	12
5.3 Wir handeln bei Spenden und Sponsoring transparent und nachvollziehbar .....	12
5.4 Wir prüfen ein Entgegenkommen sehr sorgfältig .....	13
5.5 Wir schließen Beraterverträge nur ab, wenn die Vergütung in einem angemessenen Verhältnis zu den zu leistenden Diensten steht .....	14
<b>6 Umgang mit Informationen</b> .....	<b>14</b>



---

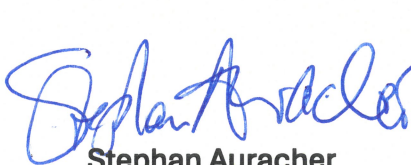
6.1 Wir halten uns an die Verschwiegenheitspflicht.....	14
6.2 Wir erheben, verarbeiten und nutzen personenbezogene Daten nur, wenn dies zulässig ist .....	14
6.3 Wir respektieren die Unabhängigkeit der Medien und der Politik .....	15
<b>7 Einhaltung des Verhaltenskodex und Sanktionen .....</b>	<b>15</b>

## Vorwort

Verantwortungsbewusstes und integriertes Verhalten ist eine wesentliche Voraussetzung für unseren Unternehmenserfolg und wird von unseren Geschäftspartnern und Kunden positiv wahrgenommen. Schon ein einziger Verstoß kann uns gravierenden Schaden zufügen. Die Wahrnehmung unseres Unternehmens in der Öffentlichkeit hängt maßgeblich von jedem Einzelnen ab. Indem wir unser Handeln an hohen ethischen und rechtlichen Standards ausrichten, schaffen wir Vertrauen, beugen Konfliktsituationen vor und schützen das Ansehen unseres Unternehmens. Compliance, d.h. die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften und unternehmensinterner Regelungen, hat daher eine hohe Bedeutung für unser Unternehmen.

Dieser Verhaltenskodex enthält verbindliche Regelungen und Grundsätze für ein rechtlich korrektes, integriertes und verantwortungsbewusstes Verhalten der Geschäftsführung sowie der Mitarbeiter\*innen unseres Unternehmens. Jeder einzelne ist persönlich dafür verantwortlich, die nachfolgend formulierten Regeln einzuhalten. Die Geschäftsleitung nimmt dabei eine Vorbildfunktion ein.

Ein Verhaltenskodex kann niemals für alle Situationen eindeutige Antworten geben. Ansprechpartner bei Zweifeln ist die Geschäftsleitung.



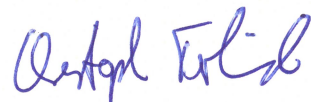
**Stephan Auracher**

Geschäftsführer



**Thomas Friedl**

Geschäftsführer



**Christoph Terlinde**

Geschäftsführer



# 1 Anwendungsbereich und Zielsetzung

Der Verhaltenskodex beinhaltet die grundlegenden Verhaltensregeln, die von allen Mitarbeiter\*innen<sup>2</sup> und den Mitgliedern der Geschäftsleitung unseres Unternehmens zu beachten sind.

## 2 Verhaltensgrundsätze

### 2.1 Wir halten uns an Recht und Gesetz

In allen Bereichen ihres unternehmerischen Handelns gelten für unser Unternehmen und seine Mitarbeiter\*innen Gesetze, Verordnungen und vergleichbare Vorschriften sowie interne Regelungen. Unser Unternehmen bekennt sich uneingeschränkt zu rechtmäßigem Verhalten. Unsere Mitarbeiter\*innen sind verpflichtet, alle in ihrem Arbeitsumfeld anwendbaren Gesetze sowie externe und interne Vorschriften zu beachten.

### 2.2 Wir weisen auf Rechts- oder Regelverstöße hin

Jede(r) Mitarbeiter\*in ist aufgefordert, bei möglichen Rechts- oder Regelverstößen die Geschäftsleitung zu informieren.

Darüber hinaus können Mitarbeiter\*innen, Geschäftspartner, Kunden und Lieferanten sowie sonstige Dritte über das Hinweisgebersystem auf mögliche Verstöße hinweisen, wenn sie einen Verdacht auf illegale Geschäftspraktiken wie Korruption, Betrug, Untreue, Verstöße gegen Kartellrecht oder ähnliche Verstöße mit Bezug auf unser Unternehmen haben. Entsprechende Hinweise nehmen sowohl die Geschäftsleitung der eta Energieberatung GmbH als auch die Hinweisstellen unseres Mutterkonzerns, der Stadtwerke München GmbH entgegen.

Zu finden im Internet unter: <https://www.swm.de/unternehmen/compliance>

### 2.3 Wir nehmen unsere Verantwortung für regelkonformes Verhalten wahr

Jede(r) Mitarbeiter\*in ist persönlich dafür verantwortlich, in seinem/ihrem Verantwortungsbereich Recht und Gesetz einzuhalten. Bei Zweifelsfragen hinsichtlich des

---

<sup>2</sup> Wo eine Differenzierung nicht geboten ist, wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit nachfolgend nur der Begriff des Mitarbeitenden bzw. der Mitarbeiter\*innen verwendet. Er schließt dann die Mitglieder der Geschäftsleitung mit ein.



eigenen Verhaltens oder des Verhaltens eines/einer anderen ist kompetenter Rat einzuholen.

Die Geschäftsleitung ist Vorbild und hat ihr Handeln in besonderem Maße an den Verhaltensgrundsätzen auszurichten. Durch regelmäßige Information und Aufklärung über die für den Arbeitsbereich relevanten Pflichten und Befugnisse fördert die Geschäftsleitung das regelkonforme Verhalten ihrer Mitarbeiter\*innen. Im Rahmen ihrer Führungsaufgabe beugt die Geschäftsleitung nicht akzeptablem Verhalten vor. Sie trägt dafür Verantwortung, dass in ihrem Unternehmen keine Regelverstöße geschehen, die durch angemessene Organisation und Aufsicht hätten verhindert oder erschwert werden können. Bei Verstößen ergreift die Geschäftsleitung die im Einzelfall gebotenen Maßnahmen (Ziffer 7).

## 2.4 Wir handeln im Interesse und zum Wohl unseres Unternehmens

Das Handeln der Mitarbeiter\*innen richtet sich an dem Interesse und dem Wohl unseres Unternehmens aus. Wir gehen stets sorgfältig und sparsam mit dem Vermögen unseres Unternehmens um und wahren die Vermögensinteressen unseres Unternehmens (z. B. betreffend die Geltendmachung von gesetzlichen und vertraglichen Ansprüchen, Eingehung von Verpflichtungen oder betreffend die Erbringung von Leistungen und Zahlungen durch unser Unternehmen). Die Interessen unseres Unternehmens sind vorrangig vor den Interessen einzelner Unternehmensbereiche oder Organisationseinheiten. Eine Besserstellung einzelner Bereiche zu Lasten anderer Bereiche ist nur zulässig, wenn dies für das Unternehmen insgesamt vorteilhaft ist. Bei der Betrachtung der Wirtschaftlichkeit von Maßnahmen, die sich auf andere Organisationseinheiten auswirken, sind auch die entsprechenden Folgekosten für die anderen Organisationseinheiten mit anzusetzen.

## 2.5 Wir handeln kooperativ und partnerschaftlich

Der Umgang miteinander ist über alle Zuständigkeitsbereiche und Hierarchien geprägt von Wertschätzung, Kollegialität, Teamgeist, Professionalität und Menschlichkeit. Die persönliche Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte jedes Menschen sind zu respektieren und zu achten. Dies gilt auch für das Verhalten der Mitarbeiter\*innen nach außen. Diskriminierung, Belästigung und Beleidigung sind unzulässig und werden nicht toleriert. Kein(e) Mitarbeiter\*in oder Bewerber\*in darf aus Gründen der ethnischen oder sozialen Herkunft, der Hautfarbe, der Nationalität, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität benachteiligt werden.

Die gesetzlichen Regelungen zur Arbeitszeit und Vereinigungsfreiheit, das Recht auf Kollektivverhandlungen sowie die gesetzlichen Urlaubs-, Krankheits- sowie Kündigungsregelungen werden beachtet. Vereinbarte Mindestlöhne und Sozialstandards werden nicht unterschritten. Die Gesetze zu dem Verbot von Kinderarbeit werden eingehalten.

Auch von unseren Geschäftspartnern verlangen wir, dass sie Menschenrechte achten, die Einhaltung international anerkannter Standards von Arbeits- und Arbeitnehmerrechten gewährleisten und faire Arbeitsbedingungen sicherstellen. Mit geeigneten Prozessabläufen und Beschaffungsstrategien untermauern wir diesen Ansatz.

## 2.6 Wir treffen Entscheidungen mit der erforderlichen Sorgfalt

Entscheidungen im Unternehmen sind mit der erforderlichen Sorgfalt zu treffen. Dies bedeutet, dass Entscheidungen angemessen vorzubereiten und dabei alle relevanten Entscheidungsalternativen mit ihren Auswirkungen einzubeziehen sind. Entscheidungen müssen sich am Wohl unseres Unternehmens ausrichten und frei von sachfremden Einflüssen und Sonderinteressen sein. Zur Vorbereitung von Entscheidungen sind alle erforderlichen Informationen zu den relevanten Gesichtspunkten einzuholen, die relevanten internen Fachbereiche oder Ansprechpartner angemessen einzubinden und deren fachliche Stellungnahmen zu berücksichtigen.

## 2.7 Wir handeln verantwortlich gegenüber Umwelt und Gesellschaft

Wir engagieren uns für eine intakte Umwelt, die Energiewende, sauberes Trinkwasser und nachhaltige Mobilität. Im Rahmen unserer Geschäftstätigkeiten bedenken wir die Auswirkungen auf Mensch, Umwelt, Natur und Gesellschaft. Wir setzen uns für umweltschonende und gesundheitserhaltende Maßnahmen ein und erwarten dies auch von unseren Geschäftspartnern in der Lieferkette. Geeignete Beschaffungsstrategien und Einkaufspraktiken unterstützen uns dabei, Nachhaltigkeit auch in der Lieferkette zu berücksichtigen. Bei unseren Kunden fördern wir den effizienten Umgang mit Energie und Wasser wie auch die Nutzung des öffentlichen Nahverkehrs.



## 3 Umgang mit Einrichtungen und Eigentum unseres Unternehmens

### 3.1 Wir nutzen die Einrichtungen und das Eigentum unseres Unternehmens nur für betriebliche Zwecke

Betriebliche Einrichtungen und Eigentum des Unternehmens, z.B. Fahrzeuge, Werkzeuge, Ersatzteile, Büromaterial, Dokumente, Computer, Drucker, Kopierer und Datenträger, dürfen nur für betriebliche Zwecke genutzt werden und nicht aus dem räumlichen Bereich unseres Unternehmens entfernt werden, wenn hierzu nicht etwas anderes festgelegt worden ist. Die Mitarbeiter\*innen sind verpflichtet, das Eigentum des Unternehmens vor Verlust, Diebstahl und Missbrauch zu schützen.

## 4 Interessenkonflikte

### 4.1 Wir vermeiden Interessenkonflikte

Die privaten Interessen der Mitarbeiter\*innen und die Interessen des Unternehmens sind voneinander zu trennen, um mögliche Interessenkonflikte zu vermeiden. Interessenkonflikte entstehen dann, wenn Mitarbeiter\*innen zum Nachteil der Interessen unseres Unternehmens eigene Aktivitäten oder persönliche Interessen verfolgen. Mitarbeiter\*innen haben jedes persönliche Interesse, das im Zusammenhang mit der Durchführung ihrer betrieblichen Aufgaben bestehen könnte, der Geschäftsleitung schriftlich mitzuteilen.

Interessenkonflikte können nicht nur entstehen, wenn eigene persönliche Interessen betroffen sind. Auch die Interessen Angehöriger oder sonstiger nahestehender Personen sind einzubeziehen.

Die Meldung der Geschäftsleitung über deren persönlichen Interessen, die im Zusammenhang mit der Durchführung der betrieblichen Aufgaben bestehen können, erfolgt an die Gesellschafter. Davon unberührt bleiben die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie die Geltendmachung der sich aus dem Gesetz oder dem Arbeitsvertrag ergebenden Rechte des/der Arbeitnehmer\*in. Die nachfolgenden Regelungen sind dabei besonders zu beachten.



## 4.2 Wir beauftragen privat keine Firmen, mit denen wir im Rahmen unserer Tätigkeit im Unternehmen geschäftlich zu tun haben

Mitarbeiter\*innen dürfen keine privaten Aufträge von Firmen ausführen lassen, auch nicht über Angehörige<sup>3</sup> oder nahestehende Personen<sup>4</sup>, mit denen sie im Rahmen ihrer Tätigkeit der eta Energieberatung geschäftlich zu tun haben. Dies gilt im Besonderen, wenn Mitarbeiter\*innen auf die Beauftragung der Firma für die eta Energieberatung direkt oder indirekt Einfluss haben oder Einfluss nehmen können.

Nicht untersagt sind Geschäfte des täglichen Bedarfs, die zu marktüblichen Konditionen (d.h. zu Konditionen, die nicht aufgrund der konkreten Tätigkeit der Mitarbeiter\*in für unser Unternehmen besser ausfallen als für andere Personen) eingegangen werden. Ist eine Beauftragung in einem Ausnahmefall erforderlich oder sinnvoll, so haben Mitarbeiter\*innen dies der Geschäftsleitung schriftlich anzuzeigen. Ist ein Mitarbeitender an dem Gesellschaftsvermögen eines Geschäftspartners direkt oder indirekt beteiligt oder ist er für einen Geschäftspartner tätig (z.B. als Berater\*in, Mitglied der Geschäftsführung oder Mitglied des Aufsichtsrats), muss er dies der Geschäftsleitung schriftlich anzeigen, wenn er mit diesem Geschäftspartner im Rahmen seiner Tätigkeit in unserem Unternehmen befasst ist. Bei börsennotierten Geschäftspartnern liegt eine Beteiligung im vorstehenden Sinne jedoch nur vor, wenn die Beteiligung ein Prozent dessen Grundkapitals überschreitet.

## 4.3 Wir oder unsere Angehörigen gehen keine unternehmerischen Geschäftsbeziehungen mit unserem Unternehmen ein

Mitarbeiter\*innen ist es untersagt, unserem Unternehmen eine eigene unternehmerische Tätigkeit oder die von Angehörigen anzubieten oder gegenüber unserem Unternehmen zu erbringen. Ausnahmen bedürfen eines sachlichen Grundes und der Genehmigung der Geschäftsleitung. Im Falle einer Ausnahmegenehmigung ist sicherzustellen, dass der/die betroffene Mitarbeiter\*in auf die Beauftragung des Drittunternehmens bzw. Vertragsgestaltung, die Festlegung der von dem Drittunternehmen zu erbringenden Leistung, die Beurteilung der Leistung und die Leistungsabrechnung keinen Einfluss hat oder nehmen könnte.

## 4.4 Wir machen unserem Unternehmen keinen Wettbewerb

Es ist untersagt, ein Unternehmen zu führen oder für ein Unternehmen zu arbeiten, das mit unserem Unternehmen im Wettbewerb steht, außer wenn unser

<sup>3</sup> Insbesondere Ehepartner, Lebenspartner/Partner einer Lebensgemeinschaft, Eltern, Schwiegereltern, Stiefeltern, Kinder, Schwiegerkinder, Stiefkinder, Geschwister, Halbgeschwister, Stiefgeschwister.

<sup>4</sup> Sonstige in häuslicher Gemeinschaft lebende Personen bzw. sonstige Personen, zu denen ein persönliches und/oder wirtschaftliches Näheverhältnis besteht.



Unternehmen an diesem Drittunternehmen direkt oder indirekt beteiligt ist. Dies gilt auch für Nebentätigkeiten, die eine Konkurrenzsituation für unser Unternehmen darstellen könnten. Direkte oder indirekte Beteiligungen an einem Wettbewerbsunternehmen müssen der Geschäftsleitung schriftlich angezeigt werden, wenn die Beteiligung ein Prozent des Grundkapitals überschreitet.

#### **4.5 Wir nutzen keine Insiderinformationen für private Zwecke**

Mitarbeiter\*innen ist es untersagt, nicht öffentlich zugängliche Informationen, die sie im Rahmen ihrer Tätigkeit für unser Unternehmen erhalten, dazu zu nutzen, finanzielle oder geschäftliche Vorteile für sich oder Dritte zu erzielen.

#### **4.6 Wir zeigen entgeltliche Nebentätigkeiten schriftlich an und halten uns an die Vorgaben**

Jede entgeltliche Nebentätigkeit ist der Geschäftsleitung rechtzeitig vor deren Ausübung schriftlich anzuzeigen. Die Nebentätigkeit darf nicht dazu geeignet sein, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten oder berechnigte Interessen unseres Unternehmens zu beeinträchtigen. Die Nutzung und Beanspruchung von Material, Einrichtungen und Personal unseres Unternehmens bei der Ausübung einer Nebentätigkeit sowie deren Ausübung während der Arbeitszeit sind grundsätzlich nicht gestattet.

Tätigkeiten, die im Zusammenhang mit der Tätigkeit bei unserem Unternehmen stehen oder auf Veranlassung unseres Unternehmens durchgeführt werden, gelten nicht als Nebentätigkeit im Sinne des vorstehenden Absatzes. Sollten Mitarbeiter\*innen in diesen Fällen Honorarzahungen oder andere Vergünstigungen für Vorträge, Veröffentlichungen, öffentliche Auftritte oder vergleichbare Tätigkeiten erhalten, so haben sie dies der Geschäftsleitung schriftlich anzuzeigen. Sämtliche sich daraus ergebenden Vergütungen sind an unser Unternehmen abzuführen, sofern mit diesem nichts anderes vereinbart ist oder anderweitige Vorgaben gelten.

#### **4.7 Wir vermeiden Entscheidungen in Bezug auf Angehörige**

Entscheidungen durch Mitarbeiter\*innen im Rahmen ihrer Tätigkeit bei unserem Unternehmen in Bezug auf Angehörige sind zu vermeiden und, sofern sie notwendig sind, der Geschäftsleitung rechtzeitig im Voraus schriftlich anzuzeigen. Entsprechende Interessenkonflikte im Arbeitsverhältnis (z. B. disziplinarische und fachliche Führung in Bezug auf Angehörige) sind durch Trennung der Sphären (z. B. Beendigung der disziplinarischen und/oder fachlichen Führung) aufzulösen.



## 4.8 Wir halten zeitlichen Abstand zu geschäftlichen Beziehungen mit (ehemaligen) Mitarbeiter\*innen ein

Interessenkonflikte können entstehen, wenn Mitarbeiter\*innen zu einem bestehenden Geschäftspartner der eta Energieberatung und/oder zu einem mit diesem verbundenen Unternehmen i.S.v. § 15 AktG wechseln oder bereits gewechselt sind und in der neuen Funktion Geschäftsvorgänge mit unserem Unternehmen betreuen und/oder steuernd beeinflussen könnten, in die sie bereits bei ihrer Tätigkeit bei unserem Unternehmen fachlich involviert waren. Gleiches gilt, wenn Mitarbeiter\*innen sich beruflich selbstständig machen bzw. gemacht haben und zu einem Geschäftspartner unseres Unternehmens werden sollen.

In einer der vorstehend dargestellten Konstellationen ist grundsätzlich eine Wartezeitperiode von einem Jahr (Cooling-Off-Periode) einzuhalten, bevor unser Unternehmen (wieder) Aufträge an diesen Geschäftspartner erteilen. Dies gilt, sofern die Einhaltung der Cooling-Off-Periode gesetzlich zulässig ist und keine wesentlichen betrieblichen Gründe entgegenstehen. Die Entscheidung, ob wesentliche betriebliche Gründe vorliegen, trifft die Geschäftsleitung.

# 5 Umgang mit Kund\*innen, Geschäftspartnern und sonstigen Dritten

## 5.1 Wir dulden keine Korruption oder andere unlautere Geschäftspraktiken

Unser Unternehmen duldet keine Korruption oder andere unlautere Geschäftspraktiken. Verboten und strafbar ist sowohl die Gewährung als auch die Annahme von Zuwendungen zur Beeinflussung von Entscheidungen. Im Umgang mit Geschäftspartnern<sup>5</sup> und Wettbewerbern<sup>6</sup> sowie staatlichen Stellen dürfen Mitarbeiter\*innen Zuwendungen nur dann annehmen oder gewähren, wenn ausgeschlossen ist, dass hierdurch der Eindruck einer Beeinflussung von Entscheidungen entstehen kann. Näheres regelt die Richtlinie über den Umgang mit Zuwendungen.

---

<sup>5</sup> Geschäftspartner sind z. B. Kunden, Lieferanten und Dienstleister sowie Dritte, mit denen derartige Geschäftsbeziehungen aufgenommen werden sollen.

<sup>6</sup> Wettbewerber sind Unternehmen, die mit der eta Energieberatung GmbH auf einzelnen Märkten konkurrieren oder konkurrieren können.

## 5.2 Wir verhalten uns im Wettbewerb fair und beachten die geltenden Gesetze

Unser Unternehmen verhält sich im Wettbewerb fair und beachtet die geltenden Gesetze. Ein Verstoß kann zu schweren Strafen für unser Unternehmen und die handelnden Personen führen. Gegen Unternehmen können hohe Bußgelder verhängt werden. Darüber hinaus können im Rahmen zivilrechtlicher Klagen hohe Schadensersatzzahlungen festgesetzt werden.

Alle Geschäfte werden in Übereinstimmung mit den jeweils geltenden Kartellgesetzen geführt. Unzulässig sind vor allem ausdrückliche oder stillschweigende, formale oder informelle Absprachen, Vereinbarungen, Abstimmungen oder ein Informationsaustausch mit Wettbewerbern über wettbewerbsrelevante Informationen wie z. B. Preise, Preiskalkulationen, Preisbestandteile und andere Konditionen, Markt-, Kunden- oder Gebietsaufteilungen, Aufträge und Auftragseingänge, Kapazitäten, Erzeugungsmengen und -quoten, zukünftiges Marktverhalten.

Kartellrechtliche Bestimmungen, die sich mit weiteren wettbewerbsbeschränkenden Handlungen und Verhaltensweisen befassen, beispielsweise vertikalen Wettbewerbsbeschränkungen oder dem Missbrauch einer marktbeherrschenden Stellung, sind sehr komplex. Daher ist stets im Voraus rechtliche Beratung einzuholen, wenn eine Vereinbarung möglicherweise eine Wettbewerbsbeschränkung in irgendeiner Form beinhaltet.

## 5.3 Wir erwarten auch von unseren Geschäftspartnern rechtlich und ethisch einwandfreies Handeln

Unser Unternehmen tätigt seine Geschäfte mit rechtlich und ethisch einwandfreien Mitteln. Das Gleiche erwarten wir von unseren Geschäftspartnern. Wir vermeiden Geschäftsbeziehungen zu Unternehmen, von denen öffentlich bekannt ist, dass sie Grundsätze dieses Verhaltenskodexes missachten und keine geeigneten Maßnahmen zu deren Behebung ergreifen. Wichtigen Geschäftspartnern ist dieser Verhaltenskodex zur Kenntnis zu bringen.

## 5.4 Wir handeln bei Spenden und Sponsoring transparent und nachvollziehbar

Unser Unternehmen engagiert sich in begrenztem Umfang auch durch Sponsorentätigkeit oder die Vergabe von Spenden. Hierbei sind die folgenden Grundsätze zu beachten.

Die Vergabe einer Spende muss transparent sein und dokumentiert werden. Spenden dürfen ausschließlich auf freiwilliger Basis und ohne Erwartung einer

Gegenleistung getätigt werden. Sie dürfen nur an Institutionen zur Förderung von Bildung und Wissenschaft, Kunst und Kultur sowie für soziale oder andere als förderwürdig anerkannte Zwecke vergeben werden. Spenden an politische Parteien sind nicht zulässig.

Sponsoring<sup>7</sup> basiert auf dem Prinzip von Leistung und Gegenleistung und setzt ein durch Verantwortung, Angemessenheit und Transparenz geprägtes Handeln voraus. Sponsoringaktivitäten dürfen nur für einen seriösen geschäftlichen Zweck erfolgen, müssen in einem angemessenen Verhältnis zu der von dem/der Sponsoringnehmer\*in gewährten Gegenleistung stehen und in einem schriftlichen Vertrag niedergelegt werden. Durch ein Sponsoring darf nicht der Anschein einer unzulässigen Beeinflussung des/der Sponsoringnehmerin in Bezug auf Verhandlungen oder Entscheidungen entstehen.

## 5.5 Wir prüfen ein Entgegenkommen sehr sorgfältig

Für die Erklärung von Erlassen, Teilerlassen, die Erbringung einer Leistung, die über das vertraglich Vereinbarte oder gesetzlich Vorgesehene hinausgeht (Übererfüllung), sowie den Abschluss von Vergleichen im Namen unseres Unternehmens müssen folgende Voraussetzungen erfüllt und deren Beachtung angemessen dokumentiert sein:

- Handeln ausschließlich im Interesse bzw. zum Wohl unseres Unternehmens
- Handeln auf der Grundlage angemessener Informationen
- Abwägung aller für die Entscheidung relevanten Aspekte und Handlungsoptionen
- Handeln ohne Sonderinteressen und sachfremde Einflüsse
- Einbindung aller relevanten fachlichen Ansprechpartner\*innen soweit erforderlich oder zweckmäßig und Berücksichtigung entsprechender fachlicher Stellungnahmen

Erlasse, Teilerlasse und Vergleiche, die namens unseres Unternehmens erklärt werden, bedürfen der vorherigen Zustimmung der Geschäftsleitung. Hiervon unberührt bleiben anderweitige Regelungen im Gesellschaftsvertrag des Unternehmens.

---

<sup>7</sup> Unter Sponsoring ist die Zuwendung von Geld oder einer geldwerten Sach- oder Dienstleistung durch eine juristische oder natürliche Person mit wirtschaftlichen Interessen zu verstehen, die neben dem Motiv zur Förderung des Empfängers auch andere Interessen verfolgt. Dem Sponsor kommt es auf seine Profilierung in der Öffentlichkeit über das gesponserte Produkt bzw. die Verbreitung seiner Werbebotschaften an, die dem Erreichen eigener Kommunikationsziele (Imagegewinn, Verkaufsförderung, Produktinformation) dienen.



## 5.6 Wir schließen Beraterverträge nur ab, wenn die Vergütung in einem angemessenen Verhältnis zu den zu leistenden Diensten steht

Beraterverträge dürfen nur mit Personen oder Gesellschaften geschlossen werden, die durch ihre Qualifikation nachvollziehbar zur Fortentwicklung unseres Unternehmens beitragen. Die Höhe der Vergütung muss in einem angemessenen Verhältnis zu dem Wert der zu erbringenden Leistung und der persönlichen Qualifikation des/der Berater\*in stehen. Zahlungen erfolgen grundsätzlich erst, wenn die vereinbarte Leistung erbracht wurde. Werden im Zusammenhang mit der Vergabe von Aufträgen an Dritte Berater\*innen beauftragt, dürfen diesen keine Entscheidungskompetenzen im Hinblick auf die Vergabeentscheidung eingeräumt werden. Soll ein\*e Berater\*in für unser Unternehmen Geschäftsbeziehungen zu Dritten aufbauen, ist durch eine entsprechende vertragliche Vereinbarung sicherzustellen, dass der/die Berater\*in die Compliance Standards unseres Unternehmens einhält.

# 6 Umgang mit Informationen

## 6.1 Wir halten uns an die Verschwiegenheitspflicht

Beraterverträge dürfen nur mit Personen oder Gesellschaften geschlossen werden, die durch ihre Qualifikation nachvollziehbar zur Fortentwicklung unseres Unternehmens beitragen. Die Höhe der Vergütung muss in einem angemessenen Verhältnis zu dem Wert der zu erbringenden Leistung und der persönlichen Qualifikation des/der Berater\*in stehen. Zahlungen erfolgen grundsätzlich erst, wenn die vereinbarte Leistung erbracht wurde. Werden im Zusammenhang mit der Vergabe von Aufträgen an Dritte Berater\*innen beauftragt, dürfen diesen keine Entscheidungskompetenzen im Hinblick auf die Vergabeentscheidung eingeräumt werden. Soll ein\*e Berater\*in für unser Unternehmen Geschäftsbeziehungen zu Dritten aufbauen, ist durch eine entsprechende vertragliche Vereinbarung sicherzustellen, dass der/die Berater\*in die Compliance Standards unseres Unternehmens einhält.

## 6.2 Wir erheben, verarbeiten und nutzen personenbezogene Daten nur, wenn dies zulässig ist

Die Mitarbeiter\*innen sind verpflichtet, die geltenden Datenschutzvorschriften einzuhalten. Personenbezogene Daten dürfen nur erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, soweit dies für festgelegte, eindeutige und rechtmäßige Zwecke erforderlich ist. Darüber hinaus müssen personenbezogene Daten sicher aufbewahrt werden und dürfen nur unter Anwendung der nötigen Vorsichtsmaßnahmen übertragen



werden. Die Verwendung von Daten muss für die Betroffenen transparent sein. Ihre Rechte sind zu wahren.

### 6.3 Wir respektieren die Unabhängigkeit der Medien und der Politik

Wir respektieren die professionelle Unabhängigkeit von Journalist\*innen und Medien. Für die Gewährung von Zuwendungen an Journalist\*innen und sonstige Vertreter der Medien gilt Ziffer 5.1. entsprechend. Unser Unternehmen verhält sich parteipolitisch neutral.

## 7 Einhaltung des Verhaltenskodex und Sanktionen

Sowohl die Mitglieder der Geschäftsleitung als auch die Mitarbeiter\*innen unseres Unternehmens sind verpflichtet, den Verhaltenskodex einzuhalten. Die Geschäftsleitung trägt eine besondere Verantwortung für die Vermittlung und Umsetzung der darin enthaltenen Leitlinien. Jeder Mitarbeitende ist persönlich für die Einhaltung dieses Verhaltenskodexes verantwortlich. Bei Zweifelsfragen hinsichtlich seines eigenen Verhaltens oder des Verhaltens eines anderen hat jeder Mitarbeitende kompetenten Rat einzuholen.

Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex können zu Konsequenzen für das Arbeitsverhältnis und dessen Bestand wie auch Schadensersatzforderungen führen. Sie können auch strafrechtliche Folgen nach sich ziehen.