

WEMAG

Wir zeigen Verantwortung

für Gesellschaft und Region, als Partner
sowie bei der täglichen Arbeit

Verhaltenskodex



Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

als regionales Energieversorgungsunternehmen tragen wir hohe gesellschaftliche Verantwortung gegenüber unseren Kunden, Mitarbeitenden, Anteilseignern und der Öffentlichkeit. Zu dieser gesellschaftlichen Verantwortung gehört, dass sich der WEMAG-Konzern jederzeit und überall an die geltenden Gesetze, Verordnungen und behördlichen Vorgaben hält, ethische Grundsätze respektiert und nachhaltig handelt.

Verantwortungsbewusstes und integrires Verhalten gilt dabei für jeden von uns –Vorstand, Geschäftsführung, Führungskräfte und Mitarbeitende. Wir alle sind verpflichtet, regelkonform zu handeln und auf etwaige Verstöße hinzuweisen. Dieser Verhaltenskodex soll Sie zu eigenverantwortlichem Handeln ermutigen und als Orientierungshilfe bei Ihrer täglichen Arbeit dienen, indem er einen verbindlichen Handlungsrahmen für den richtigen Umgang mit Kunden, Wettbewerbern, Amtsträgern und öffentlichen Einrichtungen schafft.

Als Vorstand und Geschäftsführung erwarten wir von Ihnen, dass Sie den Verhaltenskodex jederzeit beachten und alle Regeln und Standards konsequent einhalten. Um es klipp und klar zu sagen: Wir dulden bei uns keine Regelverstöße, denn diese schaden nicht nur den unmittelbar betroffenen Personen, sondern gefährden auch die Reputation unseres Unternehmens.

Wie die WEMAG-Gruppe in der Öffentlichkeit wahrgenommen wird, hängt maßgeblich vom Verhalten jedes Einzelnen ab. Jede und jeder von uns, egal aus welchen Bereichen oder Unternehmen und egal in welcher Funktion, ist Teil des Ganzen und das Verhalten steht für die WEMAG-Gruppe.

Für uns alle sind deshalb moralisch einwandfreies Handeln und konsequente Einhaltung externer und interner Regeln Gesetz. Unser Verhaltenskodex fasst die wesentlichen Eckpfeiler für ein regelkonformes und integrires Verhalten zusammen. Die Einhaltung dieser Verhaltensgrundsätze hat für die WEMAG-Gruppe eine hohe Bedeutung. Verstöße dagegen werden nicht geduldet („Null-Toleranz“) und bei Bekanntwerden konsequent verfolgt.

Bitte nutzen Sie den Verhaltenskodex als Grundlage für Ihre Entscheidungen und Handlungen. Und wenden Sie sich an Ihre Führungskraft, wenn Sie einmal unsicher sind, Fragen in Bezug auf die Richtlinien und Regeln haben oder Anhaltspunkte für Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex. Daneben steht Ihnen selbstverständlich auch das Compliance-Management als Ansprechpartner zur Verfügung.

Ihr Vorstand


Caspar Baumgart


Thomas Murche



„
*Zu unserer gesellschaftlichen Verantwortung gehört,
dass sich der WEMAG-Konzern jederzeit und überall
an die geltenden Gesetze, Verordnungen und behördlichen
Vorgaben hält, ethische Grundsätze respektiert
und nachhaltig handelt.*
“

Inhaltsverzeichnis

I.	Unsere Ziele und Unternehmenswerte	4
II.	Für wen gilt dieser Verhaltenskodex?	5
III.	Grundsätze unseres Handels	6
III. 1.	Unsere Führungskultur – Leadership	7
III. 2.	Unsere gesellschaftliche Verantwortung	8
III. 3.	Unser Umgang mit Geschäftspartnern, Amtsträgern und öffentlich-rechtlichen Körperschaften sowie Zuwendungen	9
III. 4.	Interessenskonflikte zwischen dem WEMAG-Konzern und seinen Mitarbeitenden	10
III. 5.	Schutz unseres Unternehmens und unserer Mitarbeitenden	11
III. 6.	Vertraulichkeit	12
III. 7.	Fairer Wettbewerb, Kartellrecht, Anti-Geldwäschebestimmungen	14
III. 8.	Unser Risikomanagement	15
III. 9.	Umweltbewusstsein; Nachhaltigkeit	16
IV.	Umsetzung des Verhaltenskodex, Interne Ansprechpartner bei Fragen und Hinweisen	17

I. Unsere Ziele und Unternehmenswerte

Die WEMAG Unternehmensgruppe verfügt über klare Grundsätze und Regeln, die das rechtmäßige Verhalten ihrer Vorstands- und Geschäftsführungsmitglieder, Führungskräfte und Mitarbeitenden (alle zusammen die „Mitarbeitenden“) sicherstellen sollen. Somit soll die Benachteiligung des WEMAG-Konzerns als auch Dritter vermieden werden.

Die WEMAG übernimmt Verantwortung für eine lebenswerte Region mit ihren Einwohnern, Ressourcen und die Umwelt. Als kommunale Unternehmensgruppe sind für uns ein vorbildliches Auftreten, Verantwortungsbewusstsein, Fairness, Transparenz, Stabilität, Integrität und Nähe, Dinge, für die wir stehen und eintreten.

Dieser Verhaltenskodex hat im Wesentlichen folgende Ziele: In diesem Verhaltenskodex haben wir den Umgang mit Compliance für den WEMAG-Konzern definiert. Er ist das Fundament unseres täglichen Handelns. Er soll jeden Mitarbeitenden zu eigenverantwortlichem Handeln ermutigen und Orientierung geben. Er nennt die Ziele und Prinzipien für das unternehmerische Handeln im

WEMAG-Konzern. Außerdem setzt er Maßstäbe für die Zusammenarbeit mit den unterschiedlichen Geschäftspartnern.

Der Verhaltenskodex definiert stets einzuhaltende Standards, die der Vermeidung von Nachteilen für den WEMAG-Konzern, insbesondere durch geschäftsschädigende Handlungen, dienen.



Die stetige und konsequente Einhaltung der Regelungen ist Grundlage für die Erhaltung des Vertrauens, das unsere Kunden und Geschäftspartner in uns setzen und damit oberstes Ziel.

¹ Konzerngesellschaften sind alle Gesellschaften, die von der WEMAG direkt oder indirekt beherrscht werden

„
*All Lüüd sünd glik
to behanneln, wi snackt
apen un holt uns an all
gellen Gesetten.*
“

Alle Leute sind gleich
zu behandeln, wir sprechen
offen und halten uns an alle
geltenden Gesetze.

Plattdeutsche Redewendung

II. Für wen gilt dieser Verhaltenskodex?



Der Verhaltenskodex gilt für alle Mitarbeitenden des WEMAG-Konzerns.

Er ist Grundlage für weitere Regelungen des WEMAG-Konzerns und kann durch weitere konkretisierende Regelungen einzelner Konzerngesellschaften oder Bereiche ergänzt werden, solange diese Regelungen den in diesem Verhaltenskodex nieder-

gelegten Grundsätzen nicht zuwiderlaufen. Bei Abweichungen hat dieser Verhaltenskodex stets Vorrang. Abweichungen von diesem Verhaltenskodex sind nur mit Beschluss der Geschäftsführung der WEMAG zulässig.



Vorstände, Geschäftsführende und Führungskräfte werden die Umsetzung aktiv fördern und stellen sicher, dass alle Mitarbeitende diesen Verhaltenskodex kennen und einhalten können.

III. Grundsätze unseres Handels

Der WEMAG-Konzern unterliegt in allen Bereichen seines unternehmerischen Handelns Gesetzen, Verordnungen und behördlichen Vorgaben, die ebenso wie alle unternehmensinternen Regelungen (zusammen die „Regeln“) einzuhalten sind. Geschäftsführungs- und Vorstandsmitglieder, Führungskräfte und Mitarbeitende des WEMAG-Konzerns haben für ihre jeweiligen Tätigkeitsbereiche sicherzustellen, dass dies stets der Fall ist.

Insbesondere die Führungskräfte haben dabei die Aufgabe, sich und ihre Mitarbeitenden über die für das persönliche Verhalten relevanten Regeln kontinuierlich zu informieren und sicherzustellen, dass die dafür erforderliche Einweisung, Beratung und Schulung im notwendigen Umfang erfolgt. Zur Führungsaufgabe gehört es ferner, die Einhaltung der relevanten Regeln in angemessener Weise zu überwachen.

Jeder Mitarbeitende ist verpflichtet, die Unternehmensinteressen bei der Erfüllung obliegender dienstlicher Aufgaben zu wahren. Private Interessen sind von den Interessen des WEMAG-Konzerns und seiner Konzerngesellschaften strikt zu trennen.

- ! Ein Missbrauch der Position im WEMAG-Konzern zum persönlichen Vorteil oder zum Vorteil Dritter ist unzulässig.
- ! Jede Situation, in der im Geschäftsverkehr ein Interessenskonflikt auftreten kann, ist unverzüglich der zuständigen Führungskraft zu melden.
- ! Eine Beeinflussung von hierarchisch unterstellten Personen zu Handlungen, die dem Unternehmensinteresse entgegenstehen, ist unzulässig.
- ! Sämtliche Geschäftsbeziehungen der Konzerngesellschaften werden nach anerkannten kaufmännischen Grundsätzen abgewickelt, unlautere Mittel werden nicht eingesetzt.
- ! Ein fairer und partnerschaftlicher Umgang mit Geschäftspartnern ist Grundlage des Handelns jedes Mitarbeitenden.
- ! Das Handeln richtet sich an Eigenverantwortung, Transparenz, Respekt im Umgang mit anderen, Professionalität und fachlicher Kompetenz aus.

„
*Jeder Mitarbeitende
ist verpflichtet, die
Unternehmensinteressen
bei der Erfüllung
dienstlicher Aufgaben
zu wahren.*
“

III. 1. Unsere Führungskultur – Leadership

Vorstand, Geschäftsführungsmitglieder sowie Führungskräfte üben eine Vorbildfunktion für alle Mitarbeitenden aus. Der Einhaltung des Verhaltenskodex durch diesen Personenkreis kommt daher eine besondere Bedeutung zu.

Jede dieser Führungskräfte trägt Verantwortung für ihre Mitarbeitenden. Sie richtet ihr Verhalten an den allgemeinen Verhaltensgrundsätzen aus.



Ein wertschätzender Umgang ist ebenso Bestandteil unserer Führungskultur, wie auch die Förderung der „Speak up“ - Kultur und das proaktive Verhindern von Risiken und Konflikten.

Vielfalt und Mut zu Veränderungen sind Voraussetzungen für den Erfolg des WEMAG-Konzerns. Kein Mitarbeitender oder Bewerbender wird deshalb aus Gründen der ethnischen Herkunft, seines Geschlechts, seiner Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, seines Alters oder seiner sexuellen Identität benachteiligt. Diskriminierungen oder Belästigungen werden nicht hingenommen.



III. 2. Unsere gesellschaftliche Verantwortung

Die Wahrnehmung von Verantwortung gegenüber Gesellschaft und Umwelt ist ein wesentlicher Faktor für nachhaltigen Unternehmenserfolg. Der WEMAG-Konzern ist sich dessen bewusst und fördert daher gesellschaftliches Engagement, insbesondere im sozialen, kulturellen und ökologischen Bereich.



Der WEMAG-Konzern achtet die international anerkannten Menschenrechte gemäß der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen. Der Konzern verpflichtet sich, Menschenrechtsverletzungen im eigenen Geschäftsbereich zu vermeiden und im Rahmen des rechtlich sowie tatsächlich Möglichen angemessene Maßnahmen zur Achtung der Menschenrechte in seinem Einfluss- und Wirkungsbereich zu ergreifen.

Dies umfasst insbesondere die Wahrung der Menschenwürde, die Gleichbehandlung aller Personen, den Schutz vor Diskriminierung sowie die Förderung fairer und sicherer Arbeitsbedingungen. Die Achtung der Menschenrechte ist Teil der unternehmerischen Sorgfaltspflichten. Der Konzern berichtet im Rahmen der gesetzlichen und freiwilligen Nachhaltigkeit- und Konzernberichterstattung darüber.



III. 3. Unser Umgang mit Geschäftspartnern, Amtsträgern und öffentlich-rechtlichen Körperschaften sowie Zuwendungen

a) Unsere Zusammenarbeit mit Kunden, Lieferanten und sonstigen Geschäftspartnern

Die WEMAG bietet ihren Kunden eine Vielzahl von Produkten und Dienstleistungen an. Die Zielsetzung des WEMAG-Konzerns ist es, die Bedürfnisse der Kunden durch geeignete und effiziente Lösungen zu erfüllen.

In unseren Beziehungen zu Lieferanten achten wir auf die Einhaltung der Regeln eines fairen Wettbewerbs. Wir unterhalten deshalb, soweit rechtlich zulässig, auch keine Geschäftsbeziehungen zu Personen und Unternehmen, von denen bekannt ist, dass sie gegen diese Regelungen oder Recht und Gesetz verstoßen. Bei der Auswahl und Beauftragung von Geschäftspartnern sind die gesetzlichen und unternehmensinternen Vorschriften einzuhalten. Entscheidungen erfolgen ausschließlich nach objektiven Kriterien. Im Umgang mit Geschäftspartnern ist jeder Anschein eines Interessenkonfliktes oder einer Beeinträchtigung der professionellen Unabhängigkeit zu vermeiden, um das Ansehen des WEMAG-Konzerns nicht zu beeinträchtigen.

b) Unsere Zusammenarbeit mit Amtsträgern und öffentlich-rechtlichen Körperschaften

Als Unternehmen, welches Aufgaben und Dienstleistungen von hohem öffentlichen Interesse erbringt, hält der WEMAG-Konzern einen offenen und transparenten Dialog mit Vertretern staatlicher sowie kommunaler Organe und politischen Vertretern für unverzichtbar.

c) Unser Umgang mit Geschenken, Vergünstigungen und sonstigen Zuwendungen

Die Gewährung und Annahme von Geschenken, Vergünstigungen und sonstigen Zuwendungen setzt ein durch Fairness, Verantwortlichkeit, Angemessenheit und Transparenz geprägtes Verhalten voraus. Der WEMAG-Konzern sieht sich der Korruptionsprävention verpflichtet und akzeptiert kein wettbewerbswidriges oder unlauteres Verhalten. Wir vermeiden jeden Anschein, dass Entscheidungen durch sachfremde Erwägungen beeinflusst worden sein könnten.

- ! Weitere Einzelheiten regelt die interne Zuwendungsrichtlinie.

„
Wir bekennen uns zu einem integren,
transparenten und fairen Umgang mit unseren
Geschäftspartnern.
“

d) Unsere Spenden und unser Sponsoring

Der WEMAG-Konzern nutzt Spenden und Sponsoring als Ausfluss seiner gesellschaftlichen Verantwortung, insbesondere zur Unterstützung gemeinnütziger Belange in den Regionen, in denen der WEMAG-Konzern geschäftlich aktiv ist.

Politische Parteien bzw. ihnen nahestehende Institutionen erhalten keine Spenden. Gleiches gilt für Einrichtungen, deren Verhalten nicht in Übereinstimmung mit den Grundsätzen dieses Verhaltenskodex steht.

- ! Weitere Einzelheiten regelt die Spenden- und Sponsoringrichtlinie.

III. 4. Interessenkonflikte zwischen dem WEMAG-Konzern und seinen Mitarbeitenden

Der WEMAG-Konzern erwartet von seinen Mitarbeitenden Loyalität gegenüber dem Unternehmen.

Deshalb sind die privaten Interessen der Mitarbeitenden und die Interessen des Unternehmens strikt voneinander zu trennen.

Ein Interessenkonflikt kann vorliegen, wenn persönliche und/oder finanzielle Interessen von Mitarbeitenden in irgendeiner Weise mit den Interessen des WEMAG-Konzerns kollidieren.

Wann können Interessenkonflikte entstehen?

- ❗ Annehmen, Anbieten oder Gewähren von Geschenken und Einladungen
- ❗ Finanzielle Beteiligungen von Mitarbeitenden oder diesen nahstehenden Personen an Wettbewerbern oder Geschäftspartnern
- ❗ Nebentätigkeiten
- ❗ Gremienmitgliedschaften eines anderen Unternehmens

Um Interessenkollisionen und bereits den Anschein derselben zu vermeiden, unterhalten die Konzerngesellschaften grundsätzlich keine Geschäftsbeziehungen zu Unternehmen von Mitarbeitenden oder deren Angehörigen.

Ein Unternehmen eines Mitarbeitenden oder eines seiner Angehörigen liegt vor, wenn der/die Mitarbeitende und/oder Angehörige eine Beteiligung in Höhe von mehr als 50 % halten. Zudem sind wesentliche finanzielle Beteiligungen (Beteiligungen in Höhe von mehr als 5 %) eines Mitarbeitenden oder eines seiner Angehörigen an einem Wettbewerber, Kunden, Lieferanten oder sonstigen Geschäftspartner über den Vorgesetzten dem zuständigen Personalbereich anzuzeigen.

Angehörige sind in diesem Zusammenhang: Verlobte, Ehegatten, Lebenspartner, Geschwister, Kinder, Kinder der Verlobten bzw. Ehegatten bzw. Lebenspartner bzw. Geschwister, Eltern, Pflegeeltern und -kinder, sonstige, dauerhaft im Haushalt des Mitarbeitenden lebende Personen.

Bei Personal- und Einstellungsentscheidungen ist sicherzustellen, dass sie ausschließlich auf der Grundlage objektiver, fachlicher und leistungsbezogener Kriterien erfolgen. Besteht zwischen einer an der Entscheidungsfindung beteiligten Person (z. B. Führungskraft, Mitarbeitende des Personalbereichs) und einem Bewerber oder Mitarbeitenden eine familiäre Beziehung oder eine sonstige enge persönliche Nähe, so ist das vor Beginn des Entscheidungsprozesses offenzulegen und in geeigneter Weise zu dokumentieren. In diesen Fällen ist eine Mitwirkung der betroffenen Person an der Entscheidung ausgeschlossen; die Entscheidung ist durch eine hierarchisch übergeordnete oder eine unabhängig beteiligte Führungskraft zu treffen oder nachvollziehbar abzusichern. Personalentscheidungen unter maßgeblicher Mitwirkung von Angehörigen sind unzulässig, sofern hierdurch ein Interessenkonflikt entstehen kann oder der objektive Anschein eines solchen nicht ausgeschlossen werden kann.

III. 5. Schutz unseres Unternehmens und unserer Mitarbeitenden

a) Schutz unseres Unternehmens

Der Schutz des Unternehmensvermögens ist Aufgabe aller Mitarbeitenden. Jeder Mitarbeitende ist verpflichtet, das Eigentum und die Vermögenswerte des Unternehmens sorgfältig zu behandeln, um diese vor Beschädigung, Verlust oder Diebstahl zu schützen.

Auch Reststoffe und Altmaterialien, insbesondere Altmetalle, stellen Vermögenswerte des WEMAG-Konzerns dar. Altmetalle und sonstige verwertbare Materialien sind entsprechend den internen Vorgaben ordnungsgemäß zu erfassen, zu lagern und der vorgesehenen Verwertung bzw. Entsorgung zuzuführen. Eine private Mitnahme sowie eine eigenmächtige Verwertung oder Veräußerung sind unzulässig. Auffälligkeiten, Unregelmäßigkeiten oder Verluste sind unverzüglich der zuständigen Führungskraft zu melden.

Auch mit unternehmensinternen Informationen, die sich auf Verfahren, Technologien, Studien, Marketing- und Werbemaßnahmen, strategische Erwägungen, die Geschäftsentwicklung usw. beziehen, muss in ebenso verantwortungsvoller Weise umgegangen werden. Ein sorgfältiger Umgang mit Unternehmenswerten schließt insbesondere auch die Einhaltung interner Vorgaben zu Bewirtungen, Dienstreisen und Spesenabrechnungen ein.

Wir übernehmen Verantwortung für ein sicheres Arbeiten und für ein respektvolles und diskriminierungsfreies Verhalten am Arbeitsplatz.

b) Schutz unserer Arbeitnehmenden – Arbeitssicherheit

Der WEMAG-Konzern schützt seine Mitarbeitenden vor Benachteiligungen aus Gründen ihrer ethnischen Herkunft, ihres Geschlechts, ihrer Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, ihres Alters, gewerkschaftlicher Betätigung oder ihrer sexuellen Identität.

Das Verhalten von Mitarbeitenden untereinander hat sich hieran auszurichten. Jegliche Belästigung von Mitarbeitenden, sei es im direkten Umgang, im Schriftverkehr, elektronisch oder verbal oder in sonstiger Weise, ist zu unterlassen.

Der WEMAG-Konzern erwartet von seinen Mitarbeitenden, dass sie die Überzeugung anderer respektieren und sie nicht zu beeinflussen versuchen. Die Privatsphäre eines jeden Mitarbeitenden ist zu achten.

Die WEMAG-Gruppe toleriert keinerlei Diskriminierung, Mobbing oder Belästigung im Arbeitsumfeld. Die WEMAG-Gruppe fördert eine Kommunikations- und Lernkultur, die offene Rückäußerungen aller Beteiligten schätzt und hierzu ermutigt. Die wesentlichen Kriterien für die Entwicklung von Mitarbeitenden sind Leistung und Potenzial.

Der WEMAG-Konzern ist verpflichtet, seine Mitarbeitenden, Kunden sowie die Allgemeinheit vor gesundheitlichen Gefahren im Zusammenhang mit der Durchführung seiner Aufgaben zu bewahren. Die im WEMAG-Konzern bestehenden Sicherheitsvorschriften sind daher einzuhalten, gesetzliche Regelwerke und Branchenstandards sind zu beachten.

III. 6. Vertraulichkeit

a) Unser Umgang mit vertraulichen Informationen

Gegenseitiger Informationsaustausch ist eine Grundlage der Zusammenarbeit. Soweit Gegenstand der Information vertrauliche Angelegenheiten (zum Beispiel Finanzdaten, Geschäftsstrategie, geplante Transaktionen etc.) sind, werden alle Mitarbeitenden diese vertraulich behandeln, die notwendigen Schutzmaßnahmen vornehmen und Verschwiegenheit gegenüber unbefugten Dritten wahren.



Vertraulich sind Informationen insbesondere, wenn sie als solche gekennzeichnet sind oder wenn von ihnen bekannt oder anzunehmen ist, dass sie nicht für die Öffentlichkeit bestimmt sind.

Bei Vorgängen mit hoher wirtschaftlicher Bedeutung dürfen Informationen nur an Dritte herausgegeben werden, wenn diese vorab eine Vertraulichkeitsvereinbarung unterzeichnet haben.

b) Unser Umgang mit IT und Datenschutz

Der WEMAG-Konzern ist für seine Geschäftsprozesse und für die Aufgabenerfüllung in hohem Maße auf die Funktionsfähigkeit und Verfügbarkeit seiner Informations- und Kommunikationseinrichtungen („IuK-Einrichtungen“) angewiesen. Voraussetzung dafür ist die umfassende Gewährleistung der Datensicherheit und des Datenschutzes.

Die IuK-Einrichtungen dürfen nicht dazu verwendet werden, um die Sicherheit und Richtigkeit der Netzwerke oder Daten des WEMAG-Konzerns oder von Dritten anzugreifen. Risiken des Verlusts sowie der unbefugten Nutzung und Änderung von Daten und Informationen sind auszuschließen bzw. weitestgehend zu minimieren. Jeder Mitarbeitende darf die IuK-Einrichtungen des WEMAG-Konzerns nur entsprechend der einschlägigen internen Regelungen verwenden.

Bei der Nutzung müssen die gesetzlichen Vorschriften, insbesondere die Bestimmungen des Strafgesetzbuches, eingehalten werden. Ehrverletzende oder diskriminierende Inhalte haben zu unterbleiben. Unbefugten ist der Zugang und Zugriff auf die IuK-Einrichtungen des WEMAG-Konzerns zu verwehren.

Jeder Mitarbeitende muss sich bewusst sein, dass die bei der Nutzung der IuK-Einrichtungen vorgenommenen Handlungen und abgegebenen Erklärungen dem WEMAG-Konzern zugerechnet werden können. Die Mitarbeitenden achten daher darauf, dass keine Informationen oder Daten übermittelt werden, die nur für den internen Gebrauch bestimmt sind oder unerwünschte vertragliche oder sonstige rechtliche Folgen für den WEMAG-Konzern haben könnten.

! Die Datenschutzbestimmungen sind einzuhalten.

III. 6. Vertraulichkeit

c) Unser Umgang mit Medien und sozialen Netzwerken

Die Erteilung von Auskünften an die Öffentlichkeit übernehmen die Geschäftsführungsmitglieder sowie die bei den Konzernunternehmen für Öffentlichkeitsarbeit zuständigen Abteilungen. Um ein einheitliches Auftreten zu gewährleisten, sind die Mitarbeitenden verpflichtet, Anfragen von Medien oder vergleichbaren Dritten unverzüglich an die zuständige Abteilung für Öffentlichkeitsarbeit weiterzuleiten.

Um unsere Kunden und die Öffentlichkeit zielgerichtet informieren zu können, nutzen wir verschiedenste Informationskanäle, so neben der klassischen Pressearbeit und Informationen über Social Media (Facebook, Twitter etc.). Mitteilungen und Meldungen, die über die oben beschriebenen Kanäle transportiert werden sollen, werden vorab mit der Unternehmenskommunikation abgestimmt. Presseanfragen werden unverzüglich an die Unternehmenskommunikation weitergeleitet.

Jeder Mitarbeitende muss sich an das geltende Recht halten und insbesondere Urheber-, Marken- und Persönlichkeitsrechte, Datenschutzbestimmungen sowie die Privatsphäre anderer Personen respektieren.

❗ **Weitere Details regelt die Richtlinie zur Unternehmenskommunikation.**



III. 7. Fairer Wettbewerb, Kartellrecht, Anti-Geldwäschebestimmungen

a) Einhaltung der Unbundling-Vorgaben

Das Energiewirtschaftsgesetz (EnWG) richtet besondere Anforderungen (Unbundling oder Entflechtung) an Mitarbeitende von vertikal integrierten Unternehmen. Hiernach müssen alle Mitarbeitenden des Netzbetreibers sowie alle Mitarbeitenden, die Dienstleistungen für den Netzbetreiber ausüben, sicherstellen, dass diese Tätigkeiten diskriminierungsfrei erfolgen.

b) Unser Verhalten gegenüber Wettbewerbern – Fairer Wettbewerb

Die Marktwirtschaft wird durch das Kartell- und Wettbewerbsrecht geschützt und gefördert. Mitarbeitende des WEMAG-Konzerns bekennen sich zu den Regelungen der Marktwirtschaft und dem fairen, offenen Wettbewerb und befolgen die deutschen und europäischen Kartellgesetze.

Es dürfen keine Vereinbarungen mit Wettbewerbern getroffen werden, um das wettbewerbliche Verhalten, insbesondere Preise, Bedingungen oder Liefergebiete, abzustimmen, sofern dies nicht ausdrücklich gesetzlich erlaubt ist.

Mit Wettbewerbern werden keine Informationen über wettbewerbsrelevante Tatsachen ausgetauscht, sofern diese geeignet sind, den Wettbewerb zu beeinflussen. Die vorstehend genannten Grundsätze sind auch im Rahmen der Mitwirkung in Wirtschafts- und Fachverbänden zu beachten. Jeder Mitarbeitende hat sich von allen unzulässigen Absprachen und jeder Form wettbewerbswidrigen koordinierten Verhaltens ausdrücklich zu distanzieren.

In Zweifelsfällen ist darauf hinzuweisen, dass zunächst hausintern eine kartellrechtliche Prüfung erfolgt. Jeder Mitarbeitende berichtet seiner Führungskraft über möglicherweise kartellrechtlich bedenkliche Gespräche. Geplante Treffen von Mitarbeitenden mit Wettbewerbern sind unter Angabe der Teilnehmer sowie des Besprechungsgegenstands zu dokumentieren. Gegenüber Kunden, Lieferanten und sonstigen Geschäftspartnern verhalten wir uns fair und nutzen bestehende Handlungsspielräume nicht missbräuchlich aus.

c) Unsere Auftragsvergabe und Vergaberecht

Das Ziel unserer öffentlichen Beschaffung ist eine effiziente Deckung unserer Bedarfe zu wirtschaftlichen und marktüblichen Konditionen. Der WEMAG-Konzern möchte

dieses Ziel auf vergaberechtskonforme Weise erreichen. Bei der Vergabe öffentlicher Aufträge werden die Grundsätze der Wirtschaftlichkeit, Sparsamkeit und Verhältnismäßigkeit gewahrt.

! Weitere Details regelt die Richtlinie zur Vergabe und die gesonderten Einkaufsbedingungen.

d) Bekämpfung von Geldwäsche und Steuerhinterziehung

Wir prüfen sorgfältig die Identität von Kunden, Geschäftspartnern und anderen Dritten, mit denen wir Geschäfte machen wollen. Es ist unser erklärtes Ziel, nur Geschäftsbeziehungen mit seriösen Partnern zu unterhalten, deren Geschäftstätigkeit in Einklang mit den gesetzlichen Vorschriften steht und deren Betriebs- und Finanzmittel aus legalen Quellen stammen.

Ungewöhnliche finanzielle Transaktionen, beispielsweise das Einschleusen von illegal erwirtschaftetem Bargeld als auch von anderen illegal erworbenen Vermögenswerten in den regulären/legalen Finanz- und Wirtschaftskreislauf, die einen Geldwäscheverdacht begründen können, sind entsprechend zu melden und zu überprüfen.

III. 8. Unser Risikomanagement

Das Eingehen von Risiken ist mit der Wahrnehmung unternehmerischer Chancen untrennbar verbunden. Chancen und Risiken müssen dabei in einem ausgewogenen Verhältnis stehen.



Risiken, die den Bestand unserer Unternehmungen gefährden, dürfen nicht eingegangen werden. Alle Mitarbeitenden tragen durch risikobewusstes Handeln dazu bei, Schaden vom WEMAG-Konzern abzuwenden.

Im Rahmen des Risikomanagements sind konzernweit Funktionen und Prozesse eingerichtet, um für den WEMAG-Konzern wesentliche Risiken zu identifizieren und hinsichtlich ihres Schadensausmaßes und ihrer Eintrittswahrscheinlichkeit zu bewerten.

Das Risikomanagement stellt hierzu Leitlinien sowie Instrumente zum Risikomanagement zur Verfügung (beispielsweise in Form des Internen Kontrollsystems).

! Weitere Einzelheiten regelt eine interne Richtlinie zum Compliance Risk Assessment.

”

Der Begriff Compliance bezieht sich auf das Einhalten der Regeln, Richtlinien sowie Gesetze und folgt dem Ziel, eine Kultur der Ethik zu fördern.

In vielen Unternehmen ist Compliance der Kern eines starken Risikomanagementprogramms, um langfristig und nachhaltig Risiken zu minimieren und so Unternehmen zu schützen.

“

III. 9. Umweltbewusstsein, Nachhaltigkeit

Der WEMAG-Konzern bekennt sich zu einem nachhaltigen und verantwortungsvollen Umgang mit den natürlichen Ressourcen. Jeder Mitarbeitende trägt im Rahmen seines Aufgaben- und Verantwortungsbereichs Mitverantwortung für den Schutz von Menschen und Umwelt. Im Hinblick auf die Nachhaltigkeitsziele der WEMAG erfordert das ein umsichtiges und ressourcenschonendes Verhalten.

Hierzu gehören insbesondere:

- ✓ energieeffizientes Arbeiten im eigenen Bereich,
- ✓ die Reduzierung von Treibhausgasemissionen durch sparsamen Energieeinsatz,
- ✓ der sparsame Einsatz von Materialien und die Vermeidung von Abfall,
- ✓ der Einsatz umweltfreundlicher Technologien in Rahmen der jeweiligen Tätigkeit sowie
- ✓ die Beachtung des Lieferantenkodex bei Beschaffungsentscheidungen, soweit Mitarbeitende daran beteiligt sind.

Umweltbewusstsein und Arbeitssicherheit beginnen mit:

- ✓ der Ordnung am Arbeitsplatz und dem Betriebsgelände
- ✓ mit der Sorgfalt beim Umgang mit gefährlichen Stoffen
- ✓ mit der Aufmerksamkeit bei der ordnungsgemäßen Entsorgung
- ✓ mit dem Schutz der eigenen Gesundheit durch Verwendung aller dazu angebotenen Hilfsmittel



IV. Umsetzung unseres Verhaltenskodexes, Interne Ansprechpartner bei Fragen und Hinweisen

Jeder Mitarbeitende hat seine Verhaltensweise an den hier niedergelegten Grundsätzen auszurichten. Geschäftsführungsmitglieder sowie Führungskräfte üben eine Vorbildfunktion für alle Mitarbeitenden aus. Der Einhaltung des Verhaltenskodex durch diesen Personenkreis kommt daher eine besondere Bedeutung zu.

In Zweifelsfragen, welche den Verhaltenskodex oder seine Anwendung betreffen, soll jeder Mitarbeitende zunächst eine Klärung mit seiner Führungskraft oder dem Compliance Management der WEMAG suchen. Dabei wird beispielsweise geklärt, wie einzelne Passagen zu verstehen sind oder wie konkretes eigenes Verhalten zu messen ist. Die Hinzuziehung des Compliance-Managements entbindet jedoch

nicht die Mitarbeitenden von der eigenen Verantwortlichkeit. Das Unternehmen bietet kontinuierlich Schulungsmaßnahmen zu Compliance-Fragen an.

Jeder Mitarbeitende wird gebeten, aufmerksam zu sein, hinzusehen und bei Anhaltspunkten für einen Verstoß gegen diesen Verhaltenskodex mit seiner Führungskraft das Gespräch zu suchen.

Dies hilft dabei, dass Missverständnisse abgestellt und Fehler vermieden werden. Ist es nicht möglich, Anhaltspunkte für einen Verstoß gegen den Verhaltenskodex im jeweiligen Arbeitsumfeld zu klären oder wird beispielsweise vom Vorgesetzten Druck auf den Mitarbeitenden ausgeübt, von

Gesetzen oder sonstigen Regeln abzuweichen, steht jedem Mitarbeitenden die Möglichkeit offen, sich persönlich an den Compliance-Beauftragten der WEMAG zu wenden.

Jede Person, die einen Hinweis in nachvollziehbarer guter Absicht meldet, ist gegen mögliche Nachteile, die aus seiner Meldung resultieren, geschützt. Jeder Missbrauch der Meldemöglichkeiten, insbesondere wissentlich falsche Hinweise, können disziplinarische Maßnahmen zur Folge haben.

Wesentliche Verstöße gegen den Verhaltenskodex oder die Verpflichtungen zu rechtmäßigem Verhalten können arbeitsrechtliche und zivilrechtliche Maßnahmen zur Folge haben wie auch zu Schadenersatzansprüchen führen.



Meldungen können (auch anonym) über das Hinweisgebersystem erfolgen oder an die E-Mail-Adresse compliance.office@wemag.com gerichtet werden.



