

# Verhaltenskodex

der VNG Handel & Vertrieb GmbH

# Verhaltenskodex

Leipzig, März 2021

## INHALT

Seite

|  |           |
|--|-----------|
| <b>1. Vorwort der Geschäftsführung</b>                                     | <b>3</b>  |
| <b>2. Einleitung</b>   | <b>4</b>  |
| Die Umsetzung unserer Werte – über den Verhaltenskodex                     | 4         |
| Allgemeine Grundsätze – über Verantwortung                                 | 4         |
| <b>3. Richtiger Umgang mit Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartnern</b> | <b>7</b>  |
| Fairer Wettbewerb  | 7         |
| Keine Korruption   | 9         |
| Vorbildlich in regulatorischen Angelegenheiten                             | 11        |
| Wir kennen unsere Vertragspartnerinnen und Vertragspartner                 | 12        |
| <b>4. Richtiger Umgang mit Informationen und Vermögenswerten</b>           | <b>15</b> |
| Wir gehen mit sensiblen Informationen sorgfältig um                        | 15        |
| Vermögenswerte des Unternehmens und Berichterstattung                      | 16        |
| Interessenkonflikte mit Sorgfalt und Transparenz lösen                     | 18        |
| <b>5. Richtiges Verhalten am Arbeitsplatz</b>                              | <b>20</b> |
| Fairer Umgang und Gleichbehandlung   | 20        |
| Schutz von Gesundheit, Sicherheit und Umwelt                               | 20        |
| <b>6. Richtiges Handeln im Umgang mit der Öffentlichkeit</b>               | <b>22</b> |
| Externe Kommunikation und Interessenvertretung                             | 22        |
| Spenden und Sponsoring   | 22        |

## 1. VORWORT DER GESCHÄFTSFÜHRUNG

**Liebe Kolleginnen und Kollegen,**

verantwortungsvolles und rechtmäßiges Handeln ist für unseren unternehmerischen Erfolg elementar. Schon einzelne Rechtsverstöße schaden dem Ansehen, das wir uns in Geschäftspartnerschaften und in der Öffentlichkeit täglich mit viel Engagement erarbeiten.

Unsere gemeinsame Vision ist es, der bevorzugte deutsche Partner im Energie- und Dienstleistungsgeschäft zu sein. Die Werte der VNG Handel & Vertrieb – Partnerschaft, Offenheit, Verantwortung und Unternehmertum – leiten uns bei unseren Entscheidungen und Handlungen. Neben Gesetzen und internen Regeln bilden sie die Grundlage für den vorliegenden Verhaltenskodex.

Das Wichtigste an unseren Werten ist, dass wir sie durch unser Handeln mit Leben füllen. Damit ist jeder einzelne von uns gefordert, sich uneingeschränkt rechtmäßig und verantwortungsvoll zu verhalten. Daher lesen Sie bitte diesen Verhaltenskodex und greifen Sie oft auf ihn zurück. Er soll Ihnen helfen, Rechtsrisiken zu erkennen und Verstöße zu vermeiden. Die darin enthaltenen Grundsätze sind der verbindliche Maßstab für das Handeln aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie einzuhalten ist wichtig – für Sie als Person und für den Erfolg des ganzen Unternehmens.

**Ihre Geschäftsführung der VNG Handel & Vertrieb GmbH**



(aufgenommen 2018)

*Konstantin von Oldenburg und Kerstin Schultheiß, Geschäftsführung der VNG Handel & Vertrieb GmbH*

## 2. EINLEITUNG

### Die Umsetzung unserer Werte – über den Verhaltenskodex

#### 1. Unsere Werte und unser Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex beruht auf dem Leitbild der VNG AG (VNG), also den grundlegenden Prinzipien, zu denen sich die VNG Handel & Vertrieb (VNG H&V) als Konzernunternehmen bekennt. Die in unserem Verhaltenskodex festgelegten Standards bestimmen wesentlich mit, in welcher Weise wir unsere Geschäftspartnerschaften sowie unsere Beziehungen zu Shareholdern, Mitarbeitenden und zur Gesellschaft gestalten. Dementsprechend ist der Verhaltenskodex so aufgebaut, dass er die Erwartungen unserer wichtigsten Interessengruppen reflektiert.

#### 2. Für wen gilt der Verhaltenskodex?

Die Antwort ist einfach: für jeden. Das heißt, für die Geschäftsführung, für alle Mitarbeitenden und alle Führungskräfte der VNG Handel & Vertrieb.

#### 3. Definiert der Verhaltenskodex sämtliche Standards, über die ich Bescheid wissen muss?

Der Verhaltenskodex strukturiert wichtige Gesetze wie Unternehmensrichtlinien und fasst sie in einem praktischen Leitfaden zusammen. Er kann jedoch nicht jede Situation beschreiben, mit der Sie konfrontiert sein könnten. Für bestimmte Funktionen oder an einzelnen Standorten können auch besondere Vorschriften gelten. Sollten die Regelungen vor Ort vom Verhaltenskodex abweichen, ist die jeweils strengere Bestimmung zu befolgen. Sollten Sie sich unsicher sein, wenden Sie sich an Ihre Vorgesetzten oder an Ihr Compliance-Management.

## PARTNERSCHAFT – OFFENHEIT – VERANTWORTUNG – UNTERNEHMERTUM

### Allgemeine Grundsätze – über Verantwortung

#### 1. Was von allen Mitarbeitenden erwartet wird – gesetzeskonformes Verhalten

Von Ihnen wird erwartet, dass Sie sich in allen Bereichen Ihres Handelns für die Unternehmen der VNG stets gesetzes- und regelkonform verhalten. Dies beinhaltet die Einhaltung der allgemein gültigen Gesetze und regulatorischen Anforderungen sowie unserer eigenen internen Regeln. Verstöße können Geld- oder sogar Haftstrafen zur Folge haben und dem Unternehmen ernsthaften Schaden zufügen. Sie werden daher nicht geduldet und mit disziplinarischen Maßnahmen geahndet.

#### 2. Was von Führungskräften erwartet wird – mit gutem Beispiel vorangehen

Als Führungskraft müssen Sie mit gutem Beispiel vorangehen:

- ▶ Halten Sie sich selbst an die höchsten Verhaltensmaßstäbe und verankern sie diese bei Ihren Mitarbeitenden.

- ▶ Achten Sie darauf, dass Ihr gesamtes Team den Verhaltenskodex versteht und ihn befolgt.
- ▶ Schaffen Sie eine Atmosphäre der offenen und ehrlichen Kommunikation, in der Fragen zu Fehlverhalten, Interessenkonflikten oder komplizierten Geschäftsentscheidungen bedenkenlos gestellt werden können.
- ▶ Bemühen Sie sich aktiv, die Risiken, die mit der Arbeit Ihrer Kolleginnen und Kollegen verbunden sind, zu verstehen und bei Bedarf Hilfe zu leisten.
- ▶ Holen Sie bei Zweifeln den Rat Ihres Compliance-Managements ein und unterstützen Sie dessen Aktivitäten.

### 3. Fragen stellen und Bedenken melden

Fast immer lassen sich Rechtsverletzungen vermeiden, indem frühzeitig Rat gesucht wird. Wenn Sie Fragen haben oder eine (mögliche) Verletzung des Verhaltenskodex anzeigen möchten, sind Ihre direkten Vorgesetzten zunächst meist die beste Anlaufstelle. Sie können auch Ihre zuständige Fachabteilung (Rechts-, Personal-, Steuerabteilung etc.) um Rat fragen. Darüber hinaus können Sie einen (möglichen) Regelverstoß auch an folgende Stellen melden:

- ▶ Ihr **Compliance-Management vor Ort** oder
- ▶ den **zentralen Compliance-Bereich der VNG** unter Tel. +49 341 443-5933 oder
- ▶ per **E-Mail an [compliancebeauftragter@vng.de](mailto:compliancebeauftragter@vng.de)** oder
- ▶ bei Bedarf auch **anonym über das Online-Formular** des Compliance-Bereiches der VNG unter <https://vngag.sharepoint.com/sites/compliance> (Quicklink: „Verstoß melden“)

Die Identität der meldenden Person wird auf Wunsch vertraulich behandelt.

Eine vollständige Liste der Ansprechpersonen und der Möglichkeiten zur Meldung finden Sie im Intranet auf den Seiten des [Compliance-Bereiches der VNG](#).

### 4. Compliance-Schnelltest für gute Entscheidungen

Erst fragen, dann handeln:

- ▶ Ist meine Handlung oder Entscheidung im Interesse des Unternehmens?
- ▶ Entspricht sie den Unternehmenswerten und meinen Werten?
- ▶ Ist sie rechtmäßig und entspricht sie unserem Verhaltenskodex?
- ▶ Hätte ich ein gutes Gewissen, wenn mein Verhalten öffentlich bekannt werden würde?

#### Was bedeutet das für Sie?

- ▶ Machen Sie sich mit dem Verhaltenskodex und mit den Vorschriften vertraut, die für Ihre Tätigkeit von Bedeutung sind.
- ▶ Halten Sie sich an diese Vorschriften.
- ▶ Stellen Sie Fragen, wann immer Sie sich unsicher sind.

### Fragen und Antworten

Meine Vorgesetzte sagte mir kürzlich, dass mein Handeln gegen eine interne Richtlinie verstößt. Mir war nicht bewusst, etwas falsch gemacht zu haben. Kann ich zur Verantwortung gezogen werden, obwohl ich die Regel nicht kannte?

- ▶ Es wird von Ihnen erwartet, dass Sie die für Ihren Bereich relevanten Regeln des Unternehmens lesen, verstehen und befolgen. Für Verstöße können Sie auch persönlich zur Verantwortung gezogen werden. Wenn Ihnen etwas in einer Richtlinie unklar oder schwer durchführbar erscheint, müssen Sie bei Ihren Vorgesetzten oder Ihrem Compliance-Management Rat einholen.

Ich vermute, ein Mitarbeiter unternimmt etwas, das gegen eine Richtlinie verstößt, zögere aber, mit meinem Vorgesetzten darüber zu sprechen, da der Kollege und mein Vorgesetzter befreundet sind. Außerdem befürchte ich, als „Denunziant“ zu gelten. Was soll ich tun?

- ▶ Wenn Sie von einem Verstoß gegen die Richtlinien wissen, ist es Ihre Pflicht, dies zur Sprache zu bringen. Es kann ggf. angebracht sein, die Angelegenheit mit einer anderen Person als Ihrem Vorgesetzten zu erörtern. Aus diesem Grund stehen Ihnen mehrere Kommunikationskanäle zur Verfügung (siehe Abschnitt „Fragen stellen und Bedenken melden“). Da Ihre Meldung auf einem echten Grund zur Sorge beruht, haben Sie auch nichts zu befürchten.

Ich habe ein Anliegen, aber es wird im Verhaltenskodex nicht behandelt. Bedeutet dies, dass meine Bedenken grundlos sind?

- ▶ Nein. Der Verhaltenskodex kann nicht jede mögliche Situation oder jedes ethische Problem behandeln. Die darin dargelegten Prinzipien, Werte und sonstigen Leitlinien, wie etwa der Schnelltest, können Ihnen jedoch helfen, die richtige Entscheidung zu treffen. Wenn Sie weitere Hilfe benötigen, wenden Sie sich an eine der im Kapitel „Fragen stellen und Bedenken melden“ genannten Ansprechpersonen.

Wir lassen bestimmte Arbeiten von einem Vertragspartner ausführen. Ich kenne einige seiner Mitarbeitenden und sie haben mich darauf hingewiesen, dass die Arbeiten eventuell nicht den behördlichen Auflagen entsprechend durchgeführt werden. Geht mich das etwas an?

- ▶ Ja. Es ist sogar möglich, dass Ihr Unternehmen für die Handlungsweise des Vertragspartners haftbar gemacht werden kann oder selbst eine (Ruf-)Schädigung erleidet. Sie sollten die Sache mit Ihren Vorgesetzten besprechen oder sich an Ihr Compliance-Management wenden.

Ich bekleide eine Führungsposition. Wenn ich ein Fehlverhalten in einem Bereich erkenne, der außerhalb meiner Verantwortung liegt, muss ich das melden?

- ▶ Ja. Führungskräfte müssen wie alle Mitarbeitenden des Unternehmens darüber sprechen, wenn sie sich Gedanken über ein arbeitsbezogenes Verhalten machen, das einen Verstoß gegen ein Gesetz oder gegen interne Regelungen darstellen könnte. Alle Mitarbeitenden, einschließlich der Führungskräfte, müssen Angelegenheiten, bei denen sie Bedenken haben, mit ihren Vorgesetzten oder mit ihrem Compliance-Management erörtern.



Weitere Informationen und Details zum Compliance-Management-System der VNG Handel & Vertrieb GmbH finden Sie im Intranet und in der Compliance-Richtlinie für den VNG-Konzern.

### 3. RICHTIGER UMGANG MIT GESCHÄFTSPARTNERINNEN UND GESCHÄFTSPARTNERN

#### Fairer Wettbewerb

Wir stehen für fairen Wettbewerb. Maßnahmen, die den Wettbewerb unrechtmäßig behindern (wie z. B. Preisabsprachen), lehnen wir als rechtswidrig und unprofessionell strikt ab. Unser unternehmerischer Erfolg beruht auf unserer Leistung, der Qualität unserer Produkte und Dienstleistungen sowie unserer Wettbewerbsfähigkeit. Er setzt fairen Wettbewerb voraus. Unsere unternehmerischen Ziele verfolgen wir daher unter strikter Beachtung der geltenden Wettbewerbsregeln im Markt, insbesondere des Kartell- und Wettbewerbsrechts.

#### 1. Umgang mit Wettbewerbern – keine wettbewerbsbeschränkenden Absprachen – kein unzulässiger Informationsaustausch

Wir lassen uns auf keine Vereinbarungen und keine abgestimmten Verhaltensweisen mit Wettbewerbsteilnehmenden ein, die eine Behinderung oder Einschränkung des Wettbewerbs bezwecken oder bewirken. Hierzu zählen zum Beispiel Vereinbarungen über

- ▶ Preise, Angebote, Ein- oder Verkaufsbedingungen und
- ▶ die Aufteilung von Kunden, Gebieten oder Märkten.

Auch informelle Gespräche oder formlose „Gentlemen’s Agreements“ gelten als abgestimmte Verhaltensweise, wenn diese zu einer Wettbewerbsbeschränkung führen. Des Weiteren dürfen keine Informationen zu gegenwärtigen oder künftigen Preisen, Margen, Kosten, Marktanteilen, internen Kennzahlen, Verkaufsbedingungen, Vertriebsstrategien und speziellen Kunden-/Käuferinformationen an Wettbewerber weitergegeben beziehungsweise von diesen entgegengenommen werden.

Achten Sie besonders auch bei der Arbeit in Verbänden und auf Messen, Kongressen oder anderen Branchentreffen darauf, dass die sich dort bietenden legitimen Gelegenheiten zur Begegnung und Diskussion nicht dazu genutzt werden, vertrauliche Markt- und Unternehmensinformationen auszutauschen, um das Marktgeschehen zu beeinflussen.

#### 2. Umgang mit Kundschaft – keine wettbewerbsbeschränkenden Absprachen – kein Missbrauch der Marktstellung

Auch Absprachen zwischen liefernden Unternehmen und Kundschaft können kartellrechtlich verboten sein. Dazu zählen Beschränkungen der Freiheit der Kundinnen und Kunden, Preise oder Lieferbedingungen für deren Geschäftsbeziehungen festzulegen (geographische Beschränkungen, Restriktionen in Bezug auf Kundschaft oder Produktverwendungen), bestimmte Meistbegünstigungsklauseln, Ausschließlichkeitsbindungen wie Gesamtbedarfsdeckung sowie Wettbewerbsverbote.

In vielen Fällen hängt die Zulässigkeit der Bindung von deren Dauer und Intensität sowie der Marktstellung der Beteiligten ab und bedarf daher einer vorherigen juristischen Prüfung. In Märkten, auf denen Unternehmen der VNG als marktbeherrschend angesehen werden könnten, gelten insofern besondere Regeln (z. B. ist dann eine unterschiedliche Behandlung von Kundinnen und Kunden ohne sachliche Rechtfertigung [Größe, Kosten etc.] verboten).

### Was bedeutet das für Sie?

- ▶ Eignen Sie sich Grundwissen darüber an, was die Wettbewerbsregeln für Sie bedeuten.
- ▶ Wenn Sie mit Wettbewerbsteilnehmenden, Kundschaft oder liefernden Unternehmen in Kontakt stehen, müssen Sie besonders wachsam sein.
- ▶ Sprechen Sie sich nie mit Wettbewerbsteilnehmenden ab oder tauschen Sie nie Informationen aus, um Preise, Rabatte etc. festzulegen oder Märkte, Kundschaft oder Vertriebsgebiete aufzuteilen.
- ▶ Fragen Sie Ihre Rechtsabteilung, wenn Sie hinsichtlich der Rechtmäßigkeit eines Vorgangs im Unklaren sind, insbesondere bei Verträgen mit Wettbewerbsteilnehmenden und Exklusivitätsabsprachen mit Kundschaft.

### Fragen und Antworten

Bei der Sitzung eines Handelsverbandes war ich bei einem Gespräch zwischen zwei unserer Wettbewerber zugegen. Eine Vertreterin sagte: „Ich weiß nicht, wie es bei Ihnen ist, aber unsere Margen sind nicht mehr das, was sie einmal waren.“ Ein anderer entgegnete: „Ich wünschte, wir könnten etwas gegen all die immensen Preisnachlässe unternehmen.“ Ich machte keine diesbezügliche Äußerung, doch in den darauffolgenden Wochen hoben die beiden anderen Unternehmen ihre Preise an. Hätte ich mich anders verhalten sollen?

- ▶ Ja. Eine Behörde könnte zu dem Schluss kommen, dass alle Anwesenden – ob aktiv am Gespräch beteiligt oder nicht – der Preisabsprache zugestimmt haben. Und das selbst dann, wenn keine explizite Vereinbarung getroffen wurde. Falls Sie bei einem solchen Gespräch zwischen Mitbewerbern anwesend sind, sollten Sie sich umgehend entfernen, klarstellen, dass Sie dieses Verhalten für inakzeptabel halten, und Ihre Rechtsabteilung informieren.

Ein Kunde möchte mir während eines Verkaufsgesprächs die Kopie einer Präsentation mit dem Angebot eines Wettbewerbers geben, um mir zu demonstrieren, dass unsere Preise zu hoch sind. Darf ich die Präsentation überhaupt annehmen?

- ▶ Vielleicht. Wenn der Kunde bestätigen kann, dass er nicht verpflichtet ist, die Informationen vertraulich zu behandeln, dürfen Sie diese annehmen. In jedem Fall empfiehlt es sich zu dokumentieren, dass Sie diese Informationen auf legitimen Wege erhalten haben. Wenn Sie sich unsicher sind, ob diese Form der Informationsbeschaffung zulässig ist, konsultieren Sie Ihre Rechtsabteilung.

Ich arbeite im Vertrieb und weiß, dass ein Wettbewerbsunternehmen seiner Kundschaft hohe Rabatte gewährt, um seinen Marktanteil zu erhöhen. Wäre es sinnvoll, sich mit ihm in Verbindung zu setzen und eine Obergrenze für Rabatte sowie eine Aufteilung der Kundschaft und bestimmter Marktsegmente zu vereinbaren?

- ▶ Nein. Das wäre ein schwerwiegender Verstoß gegen das Kartellrecht, der strikt untersagt ist.



Weitere Informationen finden Sie auch im „Leitbild für verantwortliches Handeln in der Wirtschaft“, das in Zusammenarbeit mit dem Wittenberg-Zentrum für globale Ethik entstanden ist ([www.wcge.org](http://www.wcge.org)), und in der Konzernrichtlinie 04/2010 „Regelungen zum Verhalten bei behördlichen Durchsuchungen“.

## Keine Korruption

Korruption konterkariert den fairen Wettbewerb und schadet unserem Unternehmen. Für uns gilt daher: Wir bestechen nicht und wir lassen uns nicht bestechen.

Im Umgang mit geschäftlichen Kontakten oder amts- und mandatstragenden Personen dürfen niemals Vorteile (z. B. Bargeld, Geschenke, Einladungen oder andere persönliche Vorteile) gewährt oder angenommen werden, durch die der Eindruck einer unzulässigen Beeinflussung geschäftlicher Entscheidungen entstehen kann.

Korruption ist in jeder Konstellation gesetzlich verboten, unabhängig davon, ob sie direkt oder indirekt durch Hinzuziehung Dritter, in der Privatwirtschaft oder im Umgang mit Behörden geschieht. Im Umgang mit amts- und mandatstragenden Personen ist besondere Sorgfalt geboten.

### 1. Zusammenarbeit mit Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartnern

Wir überzeugen in unseren Geschäftsbeziehungen durch unsere Produkte und Leistungen, nicht durch unberechtigte Vorteile. Entscheidungen treffen wir nach objektiven Kriterien auf Basis der Gesetze. Weder Einzelpersonen noch Unternehmen dürfen wir irgendwelche unlauteren Vorteile anbieten oder gewähren, um Geschäftsabschlüsse zu tätigen oder dem Unternehmen einen ungerechtfertigten Vorteil zu verschaffen. Unlautere Vorteile sind z. B. unzulässige Rabatte, Schmiergelder, verdeckte Rückvergütungen (Kickbacks) oder Beratungsverträge, bei denen die Höhe der Vergütung, der Wert der erbrachten Leistung und die persönliche Qualifikation der beratenden Person in einem unangemessenen Verhältnis stehen.

### 2. Zusammenarbeit mit amtstragenden Personen und öffentlichen Stellen

Im Kontakt mit Behörden, amts- und mandatstragenden Personen achten wir besonders auf integriertes Geschäftsgebaren. Wir gewähren unter keinen Umständen Zuwendungen an verbeamtete Personen, Mitglieder der Politik, Angestellte im öffentlichen Dienst, Beschäftigte eines Unternehmens in öffentlicher Hand (z. B. Stadtwerke) oder andere Vertretungen öffentlicher Institutionen, die deren Unabhängigkeit in Frage stellen könnten.

### 3. Wir zeigen gutes Urteilsvermögen bei der Gewährung oder Annahme von Zuwendungen

Der mit einem legitimen Geschäftszweck verbundene Austausch von Geschenken und Einladungen kann helfen, konstruktive Beziehungen aufzubauen. In bestimmten Situationen kann dies aber die professionelle Unabhängigkeit der Beteiligten in Frage stellen.

Grundsätzlich gilt, dass die Gewährung und Annahme von Zuwendungen angemessen sein muss und bereits der Eindruck sachfremder Erwägungen strikt zu vermeiden ist.

Merkmale angemessener Zuwendungen sind:

- ▶ Aus den richtigen Gründen gewährt – das heißt, es gibt einen konkreten zulässigen geschäftlichen Zweck. Der empfangenden Person wird weder ein persönlicher Vorteil verschafft, noch wird deren Entscheidung unangemessen zu beeinflussen versucht.
- ▶ Richtiger Zeitpunkt, also nicht im Vorfeld oder in der Umsetzung einer geschäftlichen Entscheidung, z. B. während eines Ausschreibungsverfahrens.
- ▶ Angemessener Wert im Sinne von sozial üblich, das heißt entsprechend der allgemeinen Geschäftspraxis und nicht unangemessen großzügig. Die berufliche und gesellschaftliche Stellung der beschenkten Person und die in Unternehmensrichtlinien festgelegten Wertgrenzen sind dabei zu berücksichtigen.
- ▶ Selten, also nicht häufig mit demselben geschäftlichen Kontakt ausgetauscht.
- ▶ Offen gegeben, das heißt in einem transparenten Verfahren gegeben oder angenommen.

Akzeptabel sind regelmäßig z. B. allgemein übliche Gelegenheits- oder Werbegeschenke von geringem Wert, Geschäftsessen im üblichen Rahmen, die einem berechtigten beruflichen Zweck dienen (z. B. Mittagessen im Anschluss an eine dienstliche Besprechung) oder Einladungen zu Fachveranstaltungen, wenn der geschäftlich-fachliche Charakter der Veranstaltung eindeutig im Vordergrund steht. Stets unzulässig sind dagegen z. B. das aktive Einfordern einer Zuwendung oder die Zuwendung von Bargeld, Gutscheinen oder ähnlichem.

Zusätzliche Restriktionen gelten für amts- und mandatstragende Personen, die sich regelmäßig auch aus den Dienstvorschriften der Behörden ergeben. Zuwendungen dürfen über sehr einfache Präsente grundsätzlich nicht hinausgehen.

### Was bedeutet das für Sie?

Wir erwarten, dass Sie:

- ▶ vermeiden, etwas von unangemessenem Wert zu schenken oder anzunehmen;
- ▶ den Kontext des Geschenks bzw. der Bewirtung bedenken und z. B. von Zuwendungen während eines Ausschreibungsverfahrens absehen;
- ▶ die Richtlinien des Unternehmens kennen, Zuwendungen gegebenenfalls genehmigen lassen und transparent handhaben;
- ▶ stets sorgfältig prüfen, ob durch Annahme oder Gewährung von Zuwendungen der Eindruck der (versuchten) unsachgemäßen Beeinflussung entstehen kann, besonders wenn eine amts-/mandatstragende Person beteiligt ist.

### Fragen und Antworten

Ich habe von einem Beratungsunternehmen eine Einladung zu seiner Sommerparty in Berlin erhalten. Viele Gäste sind eingeladen, darunter auch andere dienstleistende Personen meines Arbeitgebers. Mein Unternehmen hat eine laufende Geschäftsbeziehung mit der Beratungsfirma. Kann ich zu dieser Party gehen?

- ▶ Ja. Der Besuch einer solchen Veranstaltung mit Mitarbeitenden von verschiedenen Unternehmen kann eine gute Gelegenheit zur Pflege geschäftlicher Beziehungen und zum „Networking“ sein. Sie sollten aber vor einer Teilnahme sorgsam prüfen, ob der Anschein

einer unsachgemäßen Beeinflussung Ihrer Entscheidungen entstehen könnte, z. B. weil es sich um eine exklusive Veranstaltung handelt oder weil die Vergabe eines Beratungsauftrags ansteht und das Beratungsunternehmen sich um diesen Auftrag bemüht.

Mein Team hat Vertragsverhandlungen mit einem größeren Lieferanten erfolgreich abgeschlossen. Wir überlegen, das Verhandlungsteam des Lieferanten zum Abendessen einzuladen. Stehen Compliance-Überlegungen dem entgegen?

- ▶ Nein. Eine Einladung nach Abschluss von Vertragsverhandlungen ist in Ordnung. Ob man eine Einladung aussprechen oder annehmen kann, hängt maßgeblich davon ab, ob ein Entscheidungsprozess anhängig ist und ob der Eindruck entstehen kann, dass die Entscheidungsfindung durch die Einladung beeinflusst wird. Bewirtungen sind zulässig, wenn ein eindeutiger Zusammenhang zur Unternehmenstätigkeit besteht, diese geschäftsüblich sind und der beruflichen/sozialen Position der Beteiligten entsprechen.

Anlässlich einer Vertragsunterzeichnung überreicht mir der Vertriebsmitarbeiter eines liefernden Unternehmens einen hochwertigen Kugelschreiber. Diesen dürfte ich behalten, wenn ich mich bei der Einkaufsabteilung im Zuge der nächsten Vergabeentscheidung für ihn einsetzen würde. Der Kugelschreiber ist auf keinen Fall mehr als 35 € wert. Kann ich ihn annehmen?

- ▶ Nein, denn hier wird eine Gegenleistung verlangt. Sie erhalten den Kugelschreiber nur, wenn Sie etwas dafür tun. Auch wenn es penibel wirkt: Solche Vereinbarungen sind stets verboten.

Ich reise noch in diesem Monat ins Ausland und benötige schnell ein Arbeitsvisum. Der Mitarbeiter, der meinen Antrag in der Botschaft bearbeitet, sagte, man könne das Verfahren beschleunigen, wenn ich an ihn eine geringe Gebühr in bar entrichte. Ist das in Ordnung?

- ▶ Nein. Der Botschaftsmitarbeiter fordert eine illegale Schmiergeldzahlung. Handelt es sich dagegen um eine offizielle Gebühr – wie etwa im Rahmen eines öffentlich verfügbaren Schnellendienstes – dann ist dieses Verfahren in Ordnung. Aber selbst dann sollten Sie vorher Ihre Rechtsabteilung um Rat fragen, da Sie sich selbst und Ihr Unternehmen der Gefahr der Strafverfolgung aussetzen könnten.

Ich kenne einen Lieferanten meines Unternehmens, der mir Karten für ein Fußballspiel besorgen kann, das ich sehr gerne sehen möchte. Ist es in Ordnung, ihn um Karten zu bitten?

- ▶ Nein. Mitarbeitende dürfen nicht um Geschenke oder Unterhaltungsangebote von Einzelpersonen oder Unternehmen bitten, mit denen eine Geschäftsbeziehung besteht.



Weitere Informationen finden Sie in der Richtlinie 01/2013 über Gewährung und Annahme von Geschenken und sonstigen Zuwendungen, der sog. „Geschenkerichtlinie“.

## Vorbildlich in regulatorischen Angelegenheiten

In vielen Geschäftsbereichen, in denen die Unternehmen der VNG AG tätig sind, muss eine immer größere Zahl von Vorschriften eingehalten werden. Dieses Umfeld macht es erforderlich, dass sich alle Mitarbeitenden in regulatorischen Angelegenheiten vorbildlich verhalten.

## Unbundling

Das Energiewirtschaftsgesetz richtet besondere Anforderungen an das Verhalten von Mitarbeitenden von Energieversorgungsunternehmen. So ist die Einhaltung der Vorschriften zur Entflechtung hinsichtlich der Geschäftsbereiche Handel, Transport und Speicher für uns Alltag. Insbesondere müssen alle Mitarbeitenden der ONTRAS Gastransport GmbH (ONTRAS) und der VNG Gasspeicher GmbH (VGS) sowie die für die VGS Dienstleistung erbringenden Mitarbeitenden der VNG H&V sicherstellen, dass der Netz- bzw. Speicherbetrieb diskriminierungsfrei erfolgt.

Das heißt, dass der Betrieb so gestaltet sein muss, dass keine der nutzenden Personen benachteiligt wird. Dies wirkt sich in der VNG H&V insbesondere auf den Umgang mit Informationen aus, da Netz- und Speicherbetreibende wirtschaftlich sensible Informationen aus der eigenen Tätigkeit, z. B. Informationen zur Kundschaft, Anschluss- und Nutzungsdaten, grundsätzlich vertraulich zu behandeln haben. Im Fall der Offenlegung von Informationen über die eigene Tätigkeit aus dem Netz- oder Speicherbetrieb hat dies wiederum in nicht diskriminierender Weise zu geschehen.

### Was bedeutet das für Sie?

- ▶ Machen Sie sich mit den Gesetzen und regulatorischen Anforderungen vertraut, die Ihren Aufgabenbereich betreffen.

## Fragen und Antworten

Ein Energieversorgungsunternehmen plant die Errichtung eines Kraftwerks und tritt wegen eines Netzanschlusses in Verhandlungen mit der ONTRAS. Das Vorhaben ist in der Öffentlichkeit noch nicht bekannt. Bei einem Verbandstreffen kommen Mitarbeitende der VNG H&V und der ONTRAS ins Gespräch. Darf die ONTRAS-Mitarbeiterin Auskunft darüber geben, ob ein Kraftwerksanschluss geplant ist?

- ▶ Nein. Wenn gegenüber dem Anschlussnehmer eine Pflicht zur vertraulichen Behandlung des Vorhabens besteht, ist eine Offenlegung von vornherein nicht gestattet. Es handelt sich um eine wirtschaftlich sensible Information aus der Tätigkeit des Netzbetriebs, deren Vertraulichkeit zu wahren ist.



Weitere Informationen finden Sie in der Konzernrichtlinie 01/2007 „Organisation der diskriminierungsfreien Ausübung des Speichergeschäfts“ (Gleichbehandlungsprogramm Speicher).

## Wir kennen unsere Vertragspartnerinnen und Vertragspartner

1. Wir bauen starke Beziehungen innerhalb unserer Vertragspartnerschaften auf – sorgfältige Auswahl und gesetzeskonforme Beschaffung

Vertragspartnerschaften mit bspw. liefernden und beratenden Unternehmen, die hervorragende Produkte und Dienstleistungen zu guten Konditionen bieten, sind wichtig für unseren Erfolg.

Beschaffungsvorgänge führen wir daher sorgfältig durch und wählen Vertragspartner auf der Grundlage ihrer Eignung nach den Grundsätzen des freien, transparenten und lautereren Wettbewerbs aus. Bei der Vergabe sog. öffentlicher Aufträge beachten wir die Vorgaben des Vergaberechts. Aufträge werden an fachkundige, leistungsfähige sowie gesetzestreue und zuverlässige Unternehmen vergeben. Der Zuschlag wird auf das wirtschaftlichste Angebot erteilt.

## 2. Vorbeugung gegen Vertragsrisiken

Vereinbarungen mit Dritten halten wir selbstverständlich ein. Auch um Missverständnisse und unbeabsichtigte Konsequenzen zu vermeiden, ist es erforderlich, dass alle Mitarbeitenden, in deren Verantwortungsbereich der Abschluss von Verträgen fällt, vor Abschlüssen sorgfältig die hieraus resultierenden Rechte, Pflichten und Risiken abwägen. Insofern ist insbesondere die Rechtsabteilung rechtzeitig in die Erstellung beziehungsweise Prüfung solcher Vereinbarungen einzubeziehen, soweit nichts anderes festgelegt ist.

## 3. Verbot von Geldwäsche

Geldwäsche liegt vor, wenn aus Straftaten stammende Gelder oder andere Vermögensgegenstände in den Wirtschaftskreislauf gebracht werden, um diesen den Anschein der Legalität zu verleihen. Eine Verantwortlichkeit wegen Geldwäsche setzt nicht voraus, dass der Beteiligte Kenntnis davon hat, dass durch die betroffene Geschäftstransaktion Geld „gewaschen“ wird. Zur Verhinderung von Geldwäsche werden bei uns Vertragspartner identifiziert und verdächtige Aktivitäten entsprechend den anwendbaren Gesetzen überwacht und gemeldet.

Vorsicht ist etwa geboten bei:

- ▶ Barzahlung oder Zahlungen von Bargeld-Äquivalenten;
- ▶ Zahlungen, die von Dritten und nicht von der eigentlichen Vertragspartei vorgenommen werden;
- ▶ Vorgängen, bei denen kein geschäftlicher Zweck erkennbar ist oder die nicht mit der Geschäftsstrategie einer Partei übereinzustimmen scheinen;
- ▶ Vertragsparteien mit einer Eigentümerstruktur, die die wahren Eigentümer verschleiert;
- ▶ Zahlungen auf bzw. von einem Konto, das nicht das übliche Geschäftskonto ist;
- ▶ Abwicklung von Zahlungen für eine Rechnung über mehrere Zahlungsanweisungen;
- ▶ Doppel- oder Überzahlungen, die nicht ohne weiteres als einfache Fehler erklärbar sind.

## 4. Internationaler Handel

Wir befolgen die Gesetze, die den internationalen Handel regeln, und verpflichten uns insbesondere zur Einhaltung von Handelssanktionen, Gesetzen gegen Terrorismusfinanzierung, Ausfuhrregelungen und Antiboykottgesetzen. Unter anderem bestimmen diese Gesetze gewisse Länder, Unternehmen und Personen, mit denen wir keine Geschäfte machen dürfen. Diese Gesetze sind komplex und können auf verschiedene Mitarbeitende bzw. in verschiedenen Ländern auf unterschiedliche Weise Anwendung finden. Daher haben wir Prozesse festgelegt, mithilfe derer Sie Situationen erkennen können, die in den Anwendungsbereich dieser Gesetze fallen.

### Was bedeutet das für Sie?

- ▶ Kennen Sie Ihre Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner und halten Sie die Prozesse zur Prüfung von Informationen über sie ein.
- ▶ Befolgen Sie die Unternehmensregeln bezüglich der ordnungsgemäßen Abwicklung von Zahlungen und achten Sie auf auffällige Zahlungsmodalitäten oder verdächtiges Verhalten innerhalb von Geschäftspartnerschaften.

### Fragen und Antworten

Wir kommen möglicherweise ins Geschäft mit einem neuen Unternehmen aus der Energiewirtschaft. Das Unternehmen hat allerdings eine komplizierte Eigentümerstruktur mit vielen Gesellschaften, teils mit Sitz im Ausland. Ich wurde angehalten, mit der Unterzeichnung von Verträgen zu warten, bis wir dies gründlich intern geprüft haben. Dies erscheint mir nicht sehr geschäftsfördernd.

- ▶ Ein wesentlicher Teil Ihrer Arbeit besteht darin, die mit Ihren Transaktionen verbundenen Risiken zu identifizieren und zu klären, einschließlich der Vertrauenswürdigkeit neuer Vertragspartner. Obwohl die sorgfältige Prüfung längere Zeit in Anspruch nimmt, ist sie in solchen Situationen das richtige Vorgehen zum Schutz des Unternehmens.

Ein Kunde hat angefragt, ob er Zahlungen an unser Unternehmen über verschiedene Konten und in einer Kombination aus Bargeld und Schecks leisten kann. Was soll ich tun?

- ▶ Dieses Verhalten lässt auf Geldwäsche schließen und Sie müssen dies sofort an Ihr Compliance-Management oder Ihre Rechtsabteilung weiterleiten.

Eine Kundin, die mehr als den vereinbarten Betrag bezahlt hat, bittet darum, einen Teil der Überzahlung in bar und einen anderen Teil an eine Drittpartei zurückzuzahlen. Was soll ich tun?

- ▶ Überbetragszahlungen und Zahlungen an Drittparteien können Anzeichen von Geldwäsche sein. Dieses Arrangement kann u. a. bedeuten, dass das Unternehmen eine Drittpartei bezahlt, an die die Kundin nicht direkt zahlen möchte. Wenden Sie sich an Ihre Vorgesetzten oder Ihre Rechtsabteilung, bevor Sie die Transaktion fortsetzen.



Bitte beachten Sie insbesondere die in Ihrem Unternehmen geltenden Regelungen zum Debitoren- und Kreditrisikomanagement, zur Beschaffung von Waren und Dienstleistungen sowie zu Zeichnungsbefugnissen. Bei Fragen wenden Sie sich bitte an Ihr Compliance-Management oder Ihre Rechtsabteilung.

## 4. RICHTIGER UMGANG MIT INFORMATIONEN UND VERMÖGENSWERTEN

### Wir gehen mit sensiblen Informationen sorgfältig um

#### 1. Geheimhaltung

Mitarbeitende von Unternehmen der VNG haben auf vielfältige Weise Zugang zu vertraulichen Informationen, z. B. Projekten, Geschäftsplänen, Finanzdaten, Informationen zur Kundschaft, Vertragsbedingungen oder Vertriebsstrategien. Deren Schutz ist unerlässlich für die Wahrung der Interessen und für den Erfolg der VNG AG. Wir respektieren ebenso die vertraulichen Informationen unserer Kundschaft, Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner oder anderer Dritter. Geheimhaltungspflichten sind Teil Ihres Arbeitsvertrags, die auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fortgelten.

Sie sind als Mitarbeitende verpflichtet, vertrauliche Informationen sorgfältig aufzubewahren und darauf zu achten, dass nur Personen Zugriff und Kenntnis erhalten, die die Informationen im Rahmen ihrer Tätigkeit benötigen. Vertrauliche Informationen dürfen nicht in Bereichen besprochen werden, in denen Dritte Kenntnis erlangen können, wie z. B. in öffentlichen Verkehrsmitteln. Falls aus betrieblichen Gründen vertrauliche Informationen an Dritte weitergegeben werden sollen, ist hierzu eine Genehmigung der Vorgesetzten einzuholen. Bei Vorgängen mit hoher wirtschaftlicher Bedeutung (z. B. Finanzdaten, die bisher nicht der Öffentlichkeit zugänglich sind) dürfen Informationen an Dritte nur herausgegeben werden, wenn diese vorab eine Vertraulichkeitsvereinbarung unterzeichnet haben. Eine solche ist mit Ihrer Rechtsabteilung abzustimmen.

#### 2. Wir verhindern Insiderhandel und Marktmanipulation und kommen unseren Veröffentlichungspflichten nach

Der Handel mit Energiegroßhandelsprodukten, Wertpapieren oder Finanzinstrumenten ist Beschäftigten, die über Insiderinformationen verfügen, untersagt. Gleiches gilt für jegliche Art von Marktmanipulation im Energiegroßhandels- oder Finanzmarkt. Soweit eine Pflicht zur Veröffentlichung von Insiderinformationen besteht, sind die Informationen der intern zuständigen Stelle zur Prüfung und möglichen Veröffentlichung vorzulegen.

Insiderinformationen sind dabei nicht öffentlich bekannte Informationen über tatsächliche oder zu erwartende Umstände mit wahrscheinlich signifikanter Auswirkung auf den Preis eines Energiegroßhandelsproduktes oder den Wert eines Wertpapiers. Dazu gehören etwa Informationen, die die Kapazität und die Nutzung von Anlagen zur Speicherung, zum Verbrauch oder zur Übertragung von Erdgas betreffen (z. B. geplante oder ungeplante Nichtverfügbarkeit dieser Anlagen). Erfasst sind aber auch nicht öffentliche Informationen, deren Bekanntwerden den Wert von börsennotierten Wertpapieren (z. B. den Wert der Aktie eines geschäftlichen Kontaktes) beeinflussen könnten. Beispiele hierfür sind Informationen über erwartete finanzielle Ergebnisse, geplante Fusionen oder Explorationsergebnisse.

Als Marktmanipulation verboten sind etwa Transaktionen, Börsenorders oder sonstige Handlungen in Bezug auf Finanzinstrumente oder Energiegroßhandelsprodukte, mit denen falsche oder irreführende Signale über Angebot, Nachfrage oder Preis gegeben oder ein künstliches Preisniveau erzeugt werden können, falsche Tatsachen vorgespiegelt oder falsche/irreführende Informationen verbreitet werden.

### 3. Datenschutz und Informationssicherheit

Informationen und IT gehören zu wichtigen Faktoren für die erfolgreiche Abwicklung der Geschäftsprozesse und für die Wertschöpfung der VNG. Voraussetzung dafür ist die umfassende Gewährleistung des Datenschutzes und der Informationssicherheit.

Wir achten deshalb darauf, dass Informationen und IT nur von Berechtigten für dienstliche Zwecke genutzt werden können und diese zur Verfügung stehen, wenn sie benötigt werden. Unbefugten verwehren wir Zugang und Zugriff. Wir schützen personenbezogene Daten (z. B. Angaben zu Mitarbeitenden, Kundschaft und zuliefernden Unternehmen) und erheben, verarbeiten oder nutzen diese nur, soweit dies für festgelegte, eindeutige und rechtmäßige Zwecke erforderlich ist.

### Vermögenswerte des Unternehmens und Berichterstattung

Wir setzen das uns von unseren Aktionärinnen und Aktionären anvertraute Unternehmensvermögen umsichtig ein. Vermögenswerte unseres Unternehmens (Sachwerte wie Anlagen, Fahrzeuge, Computer oder Büromaterial und geistiges Eigentum wie Urheberrechte) schützen wir gegen Verlust, Beschädigung, Diebstahl, Missbrauch und unerlaubte Nutzung. Die Finanzmittel und sonstige Unternehmensgüter setzen wir verantwortungsbewusst und ausschließlich für geschäftliche Zwecke ein. Eine private Nutzung ist nur mit ausdrücklicher Erlaubnis der dafür zuständigen Stellen oder in Übereinstimmung mit entsprechenden Unternehmensrichtlinien (z. B. Dienstwagen, gelegentliche Telefongespräche) zulässig.

Damit auch unsere Berichterstattung stets korrekt und wahrheitsgemäß ist, führen wir akkurate Geschäftsunterlagen und halten die gesetzlichen Buchführungs- und Rechnungslegungspflichten ein. Hierzu gehört, dass wir sämtliche Geschäftsvorfälle vollständig und wahrheitsgemäß dokumentieren und Aufbewahrungspflichten einhalten.

#### Was bedeutet das für Sie?

- ▶ Halten Sie vertrauliche Informationen jederzeit geheim und schützen Sie diese vor unerlaubtem Zugriff durch Dritte.
- ▶ Handeln Sie unter keinen Umständen am Energiegroßhandels- oder Finanzmarkt, wenn Sie im Besitz von Insiderinformationen sind, und unterlassen Sie jegliche Art von Marktmanipulation. Informieren Sie bei veröffentlichungspflichtigen Insiderinformationen die intern zuständige Stelle.
- ▶ Stellen Sie sicher, dass bei der Verarbeitung personenbezogener Daten sorgfältig vorgegangen wird. Beraten Sie sich mit Ihren Datenschutzbeauftragten, bevor Sie neue oder wesentlich veränderte Prozesse umsetzen, bei denen personenbezogene Informationen verwendet werden.
- ▶ Setzen Sie Unternehmenseigentum verantwortungsvoll ein und führen Sie vollständige Aufzeichnungen über alle geschäftlichen Aktivitäten. Befolgen Sie die Vorgaben zum Dokumentenmanagement.

## Fragen und Antworten

Ich bin gerade von einem Wettbewerbsteilnehmenden zur VNG Handel & Vertrieb GmbH gewechselt und bringe viele Informationen mit, die für die VNG H&V nützlich sein könnten. Darf ich diese Informationen an mein neues Team weitergeben?

- ▶ Nein. Dies würde gegen die Regelungen des Verhaltenskodex, gegen Ihre Verpflichtungen gegenüber dem Unternehmen, in dem Sie bislang angestellt waren, und eventuell auch gegen das Gesetz verstoßen. Sie müssen sich an Ihre vertraglichen Geheimhaltungspflichten halten, auch nachdem ein Arbeitsverhältnis beendet wurde – ebenso wie Sie als Teil unseres Teams dazu verpflichtet sind, die Vertraulichkeit unserer Informationen zu wahren. Das Know-how und die Fertigkeiten, die Sie sich im Rahmen Ihrer früheren Beschäftigung angeeignet haben, sollen Sie natürlich einsetzen, doch dürfen Sie vertrauliches Material aus Ihrer früheren Tätigkeit nicht weitergeben.

Meine Abteilung nimmt an einer elektronischen Ausschreibung eines potenziellen Kunden teil und erhält aufgrund eines technischen Fehlers versehentlich das Angebot eines konkurrierenden Unternehmens. Sie fragen sich, ob Sie die Datei öffnen sollen.

- ▶ Öffnen Sie die Datei nicht und verwenden Sie diese auch nicht anderweitig. Besprechen Sie mit Ihrer Rechtsabteilung das weitere Vorgehen (z. B. E-Mail löschen, Absender über den Fehler informieren und den Vorgang dokumentieren).

Ich habe im Rahmen meiner Tätigkeit erfahren, dass gewisse Konzernaktivitäten sehr erfolgversprechend sind und genaue Informationen dazu alsbald veröffentlicht werden sollen. Daher scheint es sehr verlockend, noch schnell Aktien eines börsennotierten Unternehmens zu kaufen, das ebenfalls an diesen Aktivitäten beteiligt ist. Darf ich das?

- ▶ Nein. Sie sind im Besitz von Insiderinformationen und dürfen diese nicht als Handelsbasis nutzen. Erst wenn die Ergebnisse der Konzernaktivitäten öffentlich bekannt sind, dürfen Sie den Kauf vollziehen, vorher aber nicht.

Datenschutzgesetze betreffen nur sensible personenbezogene Daten wie ethnische Herkunft, medizinische Angaben, Kreditkartennummern und Sozialversicherungsnummern. Ist das richtig?

- ▶ Nein. Die Datenschutzgesetze gelten für alle Daten zu natürlichen Personen, die wir speichern und auf unseren Systemen vorhalten. E-Mail-Adressen von Kunden und Kundinnen, Kontaktdaten, Bilder von Personen, auch öffentlich verfügbare Personendaten, z. B. aus dem Internet – all dies sind personenbezogene Daten, die geschützt sind, solange sie einer identifizierbaren Einzelperson zugeordnet werden können.

Es ist die letzte Woche für die Quartalsberichterstattung. Mein Chef möchte sicherstellen, dass wir unsere Quartalsvorgaben erfüllen, und hat mich gebeten, einen noch nicht bestätigten Verkauf bereits jetzt anzugeben, obwohl dieser erst bis nächste Woche abgeschlossen sein wird. Daran wird sich sicherlich niemand stoßen – sollte ich seinen Anweisungen folgen?

- ▶ Nein. Kosten und Einnahmen müssen zum korrekten Zeitpunkt angegeben werden. Der Verkauf ist noch nicht abgeschlossen, daher wäre dies eine falsche Angabe.

Ich habe Unterlagen von meiner Vorgängerin übernommen, die eigentlich hätten vernichtet werden können. Nun habe ich von einem gerichtlichen Verfahren gehört und glaube, diese Unterlagen könnten gegen das Unternehmen, bei dem ich angestellt bin, verwendet werden. Darf ich sie vernichten?

- ▶ Nein. Sie dürfen in keinem Fall Dokumente vernichten, die sich auf laufende oder unmittelbar bevorstehende Verfahren oder behördliche Untersuchungen beziehen. Wenden Sie sich für weitere Auskünfte an Ihre Rechtsabteilung.

Ein Mitarbeiter benutzt unternehmenseigene Computer und Geräte sowie Arbeitszeit, um als Gefallen für andere Mitarbeitende Hochzeitseinladungen und Geburtsanzeigen zu entwerfen und zu drucken. Ist das in Ordnung?

- ▶ Nein. Der Mitarbeiter missbraucht Vermögensgegenstände des Unternehmens.



Weitere Informationen finden Sie in der Konzernrichtlinie 01/2014 zur Kennzeichnung und Aufbewahrung von Dokumenten und in der Konzernrichtlinie 01/2012 zum Verbot von Marktmissbrauch sowie zur Veröffentlichung von Insiderinformationen nach RE-MIT.

Bei Fragen zu Datenschutz und Informationssicherheit können Sie sich darüber hinaus mit den Datenschutz- und Informationssicherheitsbeauftragten Ihres Unternehmens in Verbindung setzen.

## Interessenkonflikte mit Sorgfalt und Transparenz lösen

Jeder von uns ist zu Loyalität gegenüber dem Unternehmen verpflichtet. Wir müssen Interessenkonflikte zwischen uns selbst und dem Unternehmen vermeiden bzw. transparent handhaben.

Beispiele für Interessenkonflikte sind:

- ▶ Investitionen oder Geschäftsbeziehungen

Sie haben ein persönliches Interesse an konkreten Geschäftskontakten oder Wettbewerbsteilnehmenden, die sich auf unser Geschäft auswirken könnten (z. B. in Form einer Beteiligung oder einer Beziehung zum Management).

- ▶ Verwandte und enger Freundeskreis

Sie treffen Personalentscheidungen oder unterhalten Geschäftsbeziehungen, die Verwandte oder den engen Freundeskreis betreffen.

- ▶ Nebentätigkeiten

Sie sind neben Ihrer Beschäftigung bei einem Unternehmen der VNG AG auch für ein anderes Unternehmen tätig. Steht dieses Unternehmen seinerseits in einer geschäftlichen Beziehung zu VNG oder strebt diese an, ist besondere Sorgfalt geboten. Nebentätigkeiten sind anzeigepflichtig und können ggf. untersagt werden.

► Vorteile

Sie erhalten Rabatte oder Vorteile von Geschäftskontakten oder Wettbewerbsteilnehmenden, die nicht zumindest auch einer großen Gruppe von anderen Mitarbeitenden Ihres Unternehmens angeboten werden.

► Mehrfachmandate/-rollen

Sie nehmen in Organen, Gremien oder Gesellschaften der VNG mehrere Rollen wahr. Dies ist sorgfältig und transparent zu handhaben.

**Was bedeutet das für Sie?**

- Halten Sie vertrauliche Informationen jederzeit geheim und schützen Sie diese vor unerlaubtem Zugriff durch Dritte.
- Treffen Sie Geschäftsentscheidungen immer im Interesse Ihres Unternehmens. Lassen Sie eigene persönliche Interessen außen vor.
- Legen Sie einen Interessenkonflikt umgehend Ihren Vorgesetzten und dem Compliance-Management offen. Diese werden gemeinsam entscheiden, wie mit dem Konflikt umzugehen ist.

**Fragen und Antworten**

Eine Mitarbeiterin meines Teams wurde von einem Seminaranbieter eingeladen, auf einer Tagung zu einem Thema zu sprechen, bei dem sie durch ihre berufliche Tätigkeit Expertise hat. Der Anbieter würde für die Anreise aufkommen und meinem Teammitglied ein Entgelt von 300 € bezahlen. Darf dieses Angebot angenommen werden?

- Es gibt keine Compliance-Überlegungen, die es Ihrem Teammitglied verbieten würden, auf einer solchen Tagung zu sprechen. Ihre Entscheidung als Vorgesetzte wird davon abhängen, ob die Arbeitsbelastung Ihrer Mitarbeiterin eine solche Tätigkeit zulässt.

Meine Abteilung arbeitet regelmäßig mit einem Logistikunternehmen zusammen. Im Gespräch mit einem Manager dieses Unternehmens habe ich erwähnt, dass ich in eine neue Wohnung umziehe. Der Manager meinte, dass er mir hierfür ein „besonderes Angebot“ machen kann und nichts in Rechnung stellen werde.

- Sie müssen dies Ihren Vorgesetzten offenlegen. Es besteht die Gefahr, dass der Manager versucht, Sie in Ihrer Entscheidungsfindung zu beeinflussen und sich zukünftige Aufträge zu sichern, indem er Sie in eine Situation bringt, bei der Sie sich ihm gegenüber persönlich verpflichtet fühlen.

Wir brauchen ein IT-Dienstleistungsunternehmen vor Ort und die Suche nach dem richtigen Angebot gestaltet sich schwierig. Wir könnten uns eine Menge Zeit und Aufwand ersparen, wenn wir gleich die Firma meines Bruders nehmen. Ich weiß schließlich, dass sie gute Arbeit leistet. Geht das?

- Nein. Ein Unternehmen zu beauftragen, nur weil Sie Ihrem Bruder vertrauen, ist keine solide Geschäftspraxis und widerspricht unseren Beschaffungserfordernissen. Unter Umständen kann ein Vertragsabschluss mit dem Unternehmen Ihres Bruders gleichwohl vertretbar sein.

Wenn Sie sich vergewissern, dass Ihre Entscheidung nicht durch Ihre persönliche Beziehung beeinflusst ist und Sie selbst nicht am Auswahlvorgang beteiligt sind, kann das Unternehmen Ihres Bruders wie andere qualifizierte Unternehmen ebenfalls ein Angebot abgeben. Füllen Sie Ihre Entscheidung jedenfalls nicht allein und konsultieren Sie Ihre Vorgesetzten und Ihr Compliance-Management.



Weitere Informationen finden Sie in der Richtlinie 01/2013 „Gewährung und Annahme von Geschenken und sonstigen Zuwendungen“ (Geschenkerichtlinie).

## 5. RICHTIGES VERHALTEN AM ARBEITSPLATZ

### Fairer Umgang und Gleichbehandlung

Zu unseren größten Stärken gehören unsere Mitarbeitenden. Daher muss die VNG H&V eine professionelle Arbeitsumgebung schaffen, in der alle Beschäftigten vertrauensvoll in einer fairen, respektvollen und offenen Art und Weise miteinander umgehen. Wir tolerieren keine Form von Mobbing oder anderer Belästigung unserer Mitarbeitenden.

Wir respektieren und fördern Individualität, kreatives Potenzial, Vielfalt und Chancengleichheit. Jegliche Benachteiligungen aus rassistischen Gründen, aufgrund der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, der äußeren Erscheinung, des Alters oder der sexuellen Identität dulden wir unter keinen Umständen. Personalentscheidungen basieren ausschließlich auf den Leistungen, Fähigkeiten und anderen Eigenschaften in Bezug auf die Anforderungen des jeweiligen Arbeitsplatzes.

### Schutz von Gesundheit, Sicherheit und Umwelt

Wir engagieren uns für Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeitenden und für einen nachhaltigen Schutz der Umwelt. Wir halten uns nicht nur in vollem Umfang an geltende Rechtsvorgaben, sondern sind fortlaufend bemüht, negative Auswirkungen unserer Aktivitäten auf Gesundheit und Umwelt zu vermeiden.

Unsere Ziele sind einfach zu beschreiben: keine Unfälle, keine Gesundheitsgefährdung und keine Umweltschäden.

Durch ständige Verbesserungen der Arbeitswelt und durch Präventionsmaßnahmen erhalten und fördern wir darüber hinaus die Gesundheit, Leistungsfähigkeit und Arbeitszufriedenheit unserer Beschäftigten.

Sicherheit ist besonders an den technischen Standorten der VNG wichtig. Diese unterliegen strengen Arbeitsschutzvorschriften. Sicherheitsregeln allein reichen jedoch nicht aus. Unsere Verantwortung für Gesundheit, Sicherheit und Umwelt bedeutet auch, dass jeder und jede von uns im Arbeitsalltag stets auf Risiken achtet, um Gefährdungen durch ein bewusstes Verhalten von vornherein zu vermeiden.

### Was bedeutet das für Sie?

- ▶ Behandeln Sie alle Kolleginnen und Kollegen fair und mit Respekt.
- ▶ Schaffen Sie ein diskriminierungsfreies, professionelles Arbeitsumfeld frei von Mobbing.
- ▶ Machen Sie sich mit einschlägigen Arbeitssicherheits-, Gesundheits- und Umweltschutzvorschriften vertraut und halten Sie diese ein.

### Fragen und Antworten

Ich meine, dass die Stelle, die in meiner Abteilung demnächst frei wird, zu viele Dienstreisen für ein alleinerziehendes Elternteil mit sich bringt. Ich habe mich deshalb nur aus Höflichkeit bereit erklärt, Einstellungsgespräche auch mit alleinerziehenden Bewerbenden zu führen.

- ▶ Mit einer solchen Annahme würden Sie gegen die Regelungen unseres Unternehmens und unter Umständen gegen das Gesetz verstoßen. Sie müssen alle Kandidierenden interviewen, deren berufliche Qualifikationen die Voraussetzungen für den Job erfüllen, nicht zuletzt auch deshalb, weil Sie sonst nicht die beste Besetzung für die Stelle bekommen.

Ein sehr guter Mitarbeiter in unserem Team ist hörgeschädigt. Er kann sprechen, doch klingt das etwas ungewöhnlich. Deshalb machen sich einige aus dem Kollegium hinter seinem Rücken über ihn lustig. Ich finde das ungehörig. Was soll ich dagegen unternehmen?

- ▶ Das Verhalten beeinträchtigt die Zusammenarbeit und ist für uns nicht akzeptabel. Ihnen stehen mehrere Möglichkeiten offen: Sie könnten die betreffenden Personen zur Rede stellen, das Problem mit Ihren Vorgesetzten, der Personalabteilung oder der für die Einhaltung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) zuständigen Stelle in Ihrem Unternehmen besprechen.

Als Mitarbeiterin bin ich in einer schwierigen Lage: Einer meiner männlichen Kollegen tritt mir immer wieder mit Bemerkungen über mein Aussehen zu nahe. Ich habe ihn bereits gebeten, damit aufzuhören, allerdings ohne Erfolg. Was kann ich dagegen unternehmen?

- ▶ Sie können – und sollten – dieses Problem Ihren Vorgesetzten, der Personalabteilung oder der für die Einhaltung des AGG zuständigen Stelle in Ihrem Unternehmen melden. Hier erhalten Sie Unterstützung.



Bei Fragen zu fairem Umgang und Gleichbehandlung am Arbeitsplatz können Sie sich an Ihre Personalabteilung, an die für die Einhaltung des AGG zuständige Stelle in Ihrem Unternehmen oder an Ihren Betriebsrat wenden.

Bei Fragen zu Arbeits- und Gesundheitsschutz stehen Ihnen die IQM-, Sicherheitsmanagement- oder Brandschutzbeauftragten bzw. Ihre HSEQ-Abteilung zur Verfügung.

## 6. RICHTIGES HANDELN IM UMGANG MIT DER ÖFFENTLICHKEIT

### Externe Kommunikation und Interessenvertretung

Wir sind überzeugt, dass der konstruktive Dialog mit unseren Interessengruppen uns hilft, deren Bedürfnisse besser zu verstehen und unsere Geschäftsstrategie umzusetzen. Zu unseren Interessengruppen zählen unsere Kundinnen und Kunden, Geschäftskontakte und Aktieninhabende ebenso wie Politik, Behörden, Nichtregierungsorganisationen, Medien und die Zivilgesellschaft. Interessenvertretung muss mit besonderer Sorgfalt, Integrität, Verlässlichkeit und Vertrauenswürdigkeit durchgeführt werden. Dies geschieht oftmals über Handels- und Wirtschaftsverbände, aber auch im direkten Dialog.

Alle öffentlichen Erklärungen müssen eindeutig, konsistent, sachlich richtig und angemessen sein und dürfen nur von dazu befugten Personen abgegeben werden. Insbesondere sind alle Anfragen von Unternehmen in den Bereichen Investment, Analyse, Wirtschaftsprüfung und von Medien an die zuständige kaufmännische Abteilung bzw. die Unternehmenskommunikation zu verweisen. Leiten Sie Anfragen von Behörden, die außerhalb der normalen Geschäftsbeziehung erfolgen, sofort an Ihre Rechtsabteilung weiter.

### Spenden und Sponsoring

Die Förderung gemeinnütziger Initiativen ist Teil unseres nachhaltigen Engagements. Es soll sich auf die Regionen konzentrieren, in denen die VNG H&V tätig ist. Generell sind langfristige Projekte kurzfristigen Maßnahmen vorzuziehen, wobei vorrangig Projekte aus den Bereichen Soziales, Bildung, Forschung, Wirtschaft, Kultur und Sport sowie Projekte zur Förderung der Beziehungen zu unseren Partnerländern gefördert werden. Wir geben keine Spenden an politische Parteien, amts- oder mandatstragende Personen.

Die Vergabe von Spenden und Sponsoring-Zuwendungen wird im Bereich Unternehmenskommunikation der VNG koordiniert. Sie erfolgt stets transparent. Zweck, Spendenempfangende und Zuwendungsbestätigung der empfangenden Institution werden dokumentiert. Sponsoring darf nur auf Grundlage eines schriftlichen Vertrages erfolgen, in dem die Gegenleistung der empfangenden Institution klar definiert ist und in einem angemessenen Verhältnis zur Sponsoring-Zuwendung steht.

Bei der Prüfung von Projekten ist uns die erwartete nachhaltige Wirkung wichtig. Sie dient uns als Maßstab zur Beurteilung von Wert und Erfolg einer Initiative. Voraussetzung für die Unterstützung eines Projektes ist die Förderung der Geschäftstätigkeit der VNG H&V, wie die Verbreiterung des Bekanntheitsgrades der Produkte und Dienstleistungen, sowie ihres öffentlichen Ansehens.

#### Was bedeutet das für Sie?

- ▶ Leiten Sie sämtliche Anfragen von Unternehmen im Bereich Investment und Finanzanalyse sowie von Medien an die zuständige Abteilung weiter.
- ▶ Vermeiden Sie bei der Gewährung von Spenden und Sponsorings bereits den Anschein einer unsachgemäßen Beeinflussung der geschäftlichen Beziehungen des Unternehmens zu Dritten.

## Fragen und Antworten

Ich unterhalte mich mit einer Geschäftspartnerin über die Geschäftstätigkeit der VNG AG und ihrer Tochterunternehmen. Diese fragt mich, wie wir die allgemeine Marktentwicklung einschätzen und uns positionieren. Wo finde ich Informationen, die mir bei der Beantwortung dieser Fragen helfen?

- ▶ Um einen konsistenten Dialog mit unseren Interessengruppen zu gewährleisten, wurden Positionspapiere zu verschiedenen Bereichen der Unternehmensverantwortung erarbeitet. Diese Informationen sowie themenspezifische Fragen und Antworten finden Sie im Intranet. Beachten Sie aber stets Ihre Verpflichtung zur Wahrung vertraulicher Informationen.

Ein Lokalreporter hat mich über einen gemeinsamen Bekannten kontaktiert, um mich zum diesjährigen Geschäftsbericht zu befragen. Darf ich Kommentare abgeben?

- ▶ Nein. Sie sollten darlegen, dass Sie die Geschäftstätigkeit des Unternehmens, bei dem Sie angestellt sind, öffentlich nicht kommentieren dürfen. Bieten Sie stattdessen an, dem Reporter den Kontakt mit der Abteilung Unternehmenskommunikation zu vermitteln.

Ein örtlicher Sportverein hat bei mir angefragt, ob mein Unternehmen finanzielle Unterstützung für ein Vereinsfest geben kann. Wie soll ich vorgehen?

- ▶ Spenden werden ausschließlich über die zuständige Abteilung Unternehmenskommunikation der VNG koordiniert. Besprechen Sie mit dieser das weitere Vorgehen.



Weitere Informationen finden Sie in der Richtlinie 01/2013 „Gewährung und Annahme von Geschenken und sonstigen Zuwendungen“ (Geschenkerichtlinie). Weitere themenspezifische Fragen und Antworten sowie Positionspapiere finden Sie im Intranet.

## Herausgeber

VNG Handel & Vertrieb GmbH

Braunstraße 7 | 04347 Leipzig

Telefon: +49 341 443-1910 |

E-Mail: [kontakt@vng-handel.de](mailto:kontakt@vng-handel.de)

Website: [www.vng-handel.de](http://www.vng-handel.de)

## Compliance-Beauftragter des VNG-Konzerns

Olaf Zwetkow

Telefon: +49 341 443-2028

E-Mail: [Olaf.Zwetkow@vng.de](mailto:Olaf.Zwetkow@vng.de)

## Compliance-Managerin der VNG Handel & Vertrieb GmbH

Angela Sauer

Telefon: +49 341 443-2842

E-Mail: [Angela.Sauer@vng-handel.de](mailto:Angela.Sauer@vng-handel.de)

## Redaktionsschluss

28. Februar 2021

## Grafik und Bildquellen

Seite 2: Fotograf André Matthei, aufgenommen 2018