



DES BAYERNGAS-TEILKONZERNS

Gültig für die Bayerngas GmbH, die Bayerngas Energy GmbH und die *bayernugs* GmbH.

Bitte lesen Sie diesen Verhaltenskodex gründlich durch.

Er unterstützt Sie bei Ihrer täglichen Arbeit. Bitte schenken Sie auch den vertiefenden Richtlinien und Dienstanweisungen die gebotene Beachtung und Aufmerksamkeit.

„Wirksames Compliance Management ist kein einmaliger Anlass, sondern ein spannender Dauerauftrag, der nicht in erster Linie durch ausgeklügelte Prozesse und Organisationsmodelle, sondern vor allem mit und durch Menschen erreicht wird!“ (Roche, 2012)

INHALT

INHALT	2
I. GELTUNG DES VERHALTENSKODEX	5
II. ALLGEMEINE VERHALTENSGRUNDSÄTZE.....	6
1. GESETZESTREUES VERHALTEN	6
2. MITVERANTWORTUNG FÜR DIE REPUTATION DES BAYERNGAS TEILKONZERNS	6
3. CHANCENGLEICHHEIT UND GEGENSEITIGER RESPEKT	7
4. CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY (CSR)	7
III. UMGANG MIT GESCHÄFTLICHEN KONTAKTEN, DRITTEN UND STAATLICHEN STELLEN	7
1. BEACHTUNG DES KARTELLRECHTS	7
2. EINHALTUNG DES REGULIERUNGSRECHTS	8
3. KORRUPTION	8
4. GEWÄHRUNG UND ANNAHME VON ZUWENDUNGEN	9
5. AUSWAHL VON LIEFERANTEN UND ANBIETERN VON DIENSTLEISTUNGEN	9
6. VERMEIDUNG VON GELDWÄSCHE UND TERRORISMUSFINANZIERUNG	10
IV. VERMEIDUNG VON INTERESSENKONFLIKTEN.....	10
1. GRUNDSATZ	10
2. WETTBEWERBSVERBOT	10
3. NEBENTÄTIGKEITEN	10
V. UMGANG MIT INFORMATIONEN - GESCHÄFTSGEHEIMNISSEN	11
1. INTERNE KOMMUNIKATION	11
2. GESCHÄFTSUNTERLAGEN	11
3. VERTRAULICHKEIT	11
4. UMGANG MIT MEDIEN	12
5. BEACHTUNG DES DATENSCHUTZES	12
6. INSIDERINFORMATIONEN	12
VI. UMGANG MIT EIGENTUM UND RESSOURCEN DES UNTERNEHMENS	13
VII. UMWELT UND SICHERHEIT	13
VIII. COMPLIANCE-ORGANISATION DES BAYERNGAS TEILKONZERNS.....	13
1. DEFINITION UND ANSPRECHPARTNER COMPLIANCE	13
2. FRAGEN ZUM VERHALTENSKODEX	15
3. BESTÄTIGUNG DER EINHALTUNG DES VERHALTENSKODEX	15
4. MELDUNG VON VERSTÖSSEN GEGEN DEN VERHALTENSKODEX	15
5. FOLGEN VON VERSTÖSSEN GEGEN DEN VERHALTENSKODEX	15
ANLAGE 1 THE TEN PRINCIPLES OF THE UN GLOBAL COMPACT	17

- DIE ZEHN PRINZIPIEN DES UN GLOBAL COMPACT 17

ANLAGE 2 CHECKLISTE COMPLIANCE MANAGEMENT TEILKONZERN 19

Änderungshistorie

Versionsnummer	Datum	Änderung	Ersteller
0	31.07.2013	Erstellung des Verhaltenskodex in Abstimmung mit allen relevanten Bereichen und Stäben des Konzerns, am 31.07.2013 zum Feedback an BR und KBR gegeben	GF-C, Claudia Zeimes GF-R, Ricarda Bergfeld
1	28.02.2014	Überarbeitung des Verhaltenskodex aufgrund der neuen Gesellschaftsstruktur, Feedback BR und KBR	G-CM, Claudia Zeimes G-RE, Ricarda Bergfeld
2	04.11.2014	Finalisierung nach KBR-Freigabe	G-CM, Claudia Zeimes G-RE, Ricarda Bergfeld
3	30.06.2016	Anpassung des Verhaltenskodex an die Rückgabe der KWG-Lizenz der BET und die neue Holdingstruktur des Teilkonzerns	G-CM, Claudia Zeimes G-CM, Catherina Schneider-Nissen
4	15.12.2017	Anpassung des Verhaltenskodex (Ausscheiden eines Geschäftsführers)	Compliance Management Claudia Zeimes
5	30.09.2020	Anpassung des Verhaltenskodex (Wechsel der Geschäftsführungen in der BGE und bayernugs GmbH und in der Verantwortung für das Teilkonzern-Compliance-Management, Aufnahme Geschäftsgeheimnisgesetz und genderkonforme	Compliance Management Doreen Schick Claudia Zeimes

		Anpassung, Datenschutz und Nachhaltigkeit)	Betriebsräte BG und BGE

I. GELTUNG DES VERHALTENSKODEX

Der Erfolg des Bayerngas Teilkonzerns hängt auch zukünftig entscheidend davon ab, dass alle Mitarbeitenden die Bayerngas-Unternehmenswerte zuverlässig, dynamisch, offen und respektvoll im täglichen Handeln berücksichtigen und konsequent umsetzen.

Der nachfolgende Verhaltenskodex spiegelt die im Bayerngas Teilkonzern **gelebte Wert(e)kultur** wider. Basis des täglichen Handelns des Teilkonzerns sind die **Grundwerte Rechtschaffenheit, Integrität, Vertrauenswürdigkeit, Eigenverantwortlichkeit, Achtsamkeit sich selbst und anderen gegenüber, Respekt, Transparenz sowie Loyalität, Fairness und Wertschätzung.**

Der Verhaltenskodex bietet den Mitarbeitenden des Bayerngas Teilkonzerns einen Handlungsrahmen, mit dem die wirtschaftlichen, juristischen und moralischen Herausforderungen des Geschäftsalltags verantwortungsbewusst umgesetzt und in eine korrekte Handlung überführt werden können.

Er gilt für die folgenden Gesellschaften des Bayerngas Teilkonzerns: Bayerngas GmbH (BG), Bayerngas Energy GmbH (BGE) und die bayernugs GmbH. Der Verhaltenskodex kann nicht alle Fragen beantworten, die im täglichen Arbeitsalltag entstehen. Er kann von den einzelnen Gesellschaften um spezielle Regelungen (z. B. Dienstanweisungen, Konzernrichtlinien) ergänzt werden, solange diese den hier niedergelegten Grundsätzen entsprechen. Die einzelnen Gesellschaften stellen sicher, dass die ihnen zugeordneten Bereiche die Anforderungen erfüllen.

Der Verhaltenskodex gilt für alle Mitarbeitenden der o. g. Bayerngas Teilkonzern-Gesellschaften. Mitarbeitende sind alle für die o. g. Teilkonzerngesellschaften tätigen Beschäftigten einschließlich Mitglieder der Geschäftsführungen und andere Führungskräfte sowie Teilzeitbeschäftigte, studentische Aushilfen, kurzfristig Beschäftigte, Trainees und Praktikumskräfte.

Alle Mitglieder der Geschäftsführungen und die Führungskräfte haben die Aufgabe, den Verhaltenskodex in den Teilkonzern zu tragen und seine Einhaltung sicherzustellen. **Compliance und Kommunikation sind Führungsaufgaben.** Hier tragen die Führungskräfte auch als **Vorbild** eine besondere Verantwortung. Daher gelten besonders strenge Maßstäbe bei der Bewertung ihres Verhaltens (siehe dazu VIII., 3.1 und 3.2.).

Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, im Zuge ihrer Tätigkeiten die im Verhaltenskodex fixierten Regeln zu befolgen.

Abgeleitet aus den bestehenden zentralen Grundwerten definiert der Kodex wesentliche Grundsätze und Regeln für rechtmäßiges sowie eigenverantwortliches Verhalten – insbesondere auch im Umgang mit geschäftlichen Kontakten und Personen, die öffentliche Ämter tragen.

Die Mitarbeitenden können sich jederzeit auf den Wortlaut des Kodex berufen.

Der Verhaltenskodex wird regelmäßig einer Überprüfung und Aktualisierung durch das Compliance Management des Konzerns unterzogen und gegebenenfalls angepasst.

Verstöße gegen den Verhaltenskodex werden nicht hingenommen (siehe dazu auch VIII. 5.).

II. ALLGEMEINE VERHALTENSGRUNDSÄTZE

1. GESETZESTREUES VERHALTEN

Der Bayerngas Teilkonzern ist aufgrund seines Geschäftsmodells nicht nur der deutschen Rechtsordnung unterworfen, sondern muss aufgrund seiner Tätigkeit in verschiedenen Ländern mit internationalen geschäftlichen Kontakten auch das Recht fremder Staaten beachten. Dabei sehen ausländische Rechtsordnungen häufig wesentlich strengere Sanktionen und höhere Strafen vor. Es gilt für die Fachabteilungen, sich jederzeit Kenntnis der jeweiligen Rechtslage zu verschaffen, insbesondere durch enge Zusammenarbeit mit der Abteilung Recht.

Der Bayerngas Teilkonzern beachtet die Gesetze und Bestimmungen in jedem Land seiner Tätigkeit. Regelverstöße schaden nachhaltig den Mitarbeitenden und dem Unternehmen. Durch frühzeitige Einschaltung der entsprechenden Fachabteilung wird die Gesetzeskonformität sichergestellt. Gesetzesverstöße sind unter allen Umständen zu vermeiden. Der Bayerngas Teilkonzern unterstützt die Mitarbeitenden, die einschlägigen Gesetze, Verordnungen und Bestimmungen kennenzulernen und stellt geeignete Schulungen und/oder Unterlagen zur Verfügung. Die Mitarbeitenden informieren sich im Rahmen der Tätigkeiten eigenverantwortlich über die gesetzlichen Regelungen und internen Anweisungen (u. a. Grundsätze, Richtlinien, Betriebsvereinbarungen) zu der jeweiligen Tätigkeit. Dies kann z. B. über das „schwarze Brett“, das Intranet, Ad hoc-Informationen, Kontaktaufnahme mit dem Compliance Management oder der Abteilung Recht und andere Medien geschehen.

Der Bayerngas Teilkonzern beachtet – unter Berücksichtigung seiner Größe – die „Ten Principles of the UN Global Compact“, die sich mit ethischem Verhalten im Wirtschaftsleben befassen (<https://www.un-globalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>, vgl. **Anlage 1** in englischer und deutscher Sprache).

2. MITVERANTWORTUNG FÜR DIE REPUTATION DES BAYERNGAS TEILKONZERNS

Die Reputation – der gute Ruf des Bayerngas Teilkonzerns – ist ein wesentlicher Erfolgsbestandteil. Alle Mitarbeitenden tragen mit ihrer täglichen Arbeit zur positiven Wahrnehmung des Konzerns bei. Das Ansehen des Teilkonzerns in der Öffentlichkeit wird wesentlich mitbestimmt vom Auftreten und Verhalten der Mitarbeitenden. Die Mitarbeitenden sind bei der Wahrnehmung der Aufgaben gefordert, die Auswirkungen des eigenen Handelns auf die Reputation des Teilkonzerns zu beachten. Die Mitarbeitenden sind dabei auch Markenbotschafter des Teilkonzerns.

Hinsichtlich weiterer Einzelheiten wird auf die **Anlage 2** „Checkliste Compliance Bayerngas Teilkonzern“ verwiesen.

3. CHANCENGLEICHHEIT UND GEGENSEITIGER RESPEKT

Alle Mitarbeitende des Bayerngas Teilkonzerns tragen dafür Sorge, dass im Teilkonzern und im Umgang mit den geschäftlichen Kontakten niemand wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Abstammung, der Religion oder Weltanschauung, der Nationalität, der sexuellen Identität, der politischen und/oder gewerkschaftlichen Betätigung und/oder Einstellung, des Alters sowie einer Behinderung benachteiligt, belästigt und/oder diskriminiert wird. In Zweifelsfällen und bei Verstößen ist die jeweils zuständige gleichbehandlungsbeauftragte Person (AGG-beauftragte Person) anzusprechen. Der Umgang aller Mitarbeitenden untereinander ist geprägt von Respekt, Wertschätzung, Fairness und gegenseitiger Unterstützung. Unfares Verhalten, Bedrohungen, Mobbing und Diskriminierungen gleich welcher Art werden nicht akzeptiert. Die Kommunikation im Unternehmen adressiert alle Geschlechter gleichermaßen.

4. CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY (CSR)

Im Rahmen der gesellschaftlichen Verantwortung hat der Beitrag für Mensch und Umwelt (z. B. Versorgungssicherheit) für den Bayerngas Teilkonzern Priorität. Seit mehreren Jahrzehnten übernimmt der Teilkonzern mit seinen kommunalen Gesellschaftern die Verantwortung für eine sichere Gasversorgung. Dabei wird Wert gelegt auf nachhaltiges unternehmerisches Handeln (z. B. erneuerbare Energien und Energieeffizienz) und langfristige Beziehungen zu den geschäftlichen Kontakten. Der Teilkonzern ist sich seiner Verantwortung für den Schutz aller Ressourcen und der Umwelt bewusst. Der verantwortungsvolle Umgang mit dem Energieträger Gas ist nicht nur unter dem Aspekt der Sicherheit, sondern auch aus Sicht der Umweltverträglichkeit ein wesentlicher Bestandteil der täglichen Arbeit. Wir erwarten von unseren Mitarbeitenden, bei ihrer täglichen Arbeit auf den Schutz von Umwelt und Klima zu achten und sich für einen verantwortungsvollen, schonenden und nachhaltigen Umgang mit allen Ressourcen einzusetzen. Im Teilkonzern wird daher auch für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld und den wertschätzenden Umgang miteinander gesorgt.

Alle Mitarbeitenden unterstützen diese gesellschaftlichen Verantwortungen mit ihrer nachhaltigen Arbeit. Diesen Ausführungen trägt auch der jährliche Nachhaltigkeitsbericht des Teilkonzerns Rechnung.

III. UMGANG MIT GESCHÄFTLICHEN KONTAKTEN, DRITTEN UND STAATLICHEN STELLEN

1. BEACHTUNG DES KARTELLRECHTS

Der Bayerngas Teilkonzern bekennt sich ohne jede Einschränkung zum fairen Wettbewerb und zur fairen Vertragsgestaltung gegenüber seinen geschäftlichen Kontakten. Die wichtigsten kartellrechtlichen Tabus sind

- Preisabsprachen
- Absprachen über Marktanteile
- Kapazitätsabsprachen

- Aufteilung regionaler Märkte
- Aufteilung von Kunden.

Schon ein abgestimmtes Verhalten, informelle Gespräche und formlose „Gentlemen Agreements“, die eine Wettbewerbsbeschränkung bezwecken oder bewirken können, sind verboten. Auch der Anschein eines solchen konspirativen Geschehens ist zu vermeiden. Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, die kartellrechtlichen Vorschriften zu beachten.

In Zweifelsfällen ist frühzeitig Kontakt mit der Führungskraft, der Abteilung Recht oder dem Compliance Management aufzunehmen.

Hinsichtlich weiterer Einzelheiten wird auf die Konzernrichtlinie zum Verhalten im Wettbewerb verwiesen.

2. EINHALTUNG DES REGULIERUNGSRECHTS

Das Gesetz über die Elektrizitäts- und Gasversorgung (EnWG) richtet besondere Anforderungen an das Verhalten von Mitarbeitenden von vertikal integrierten Energieversorgungsunternehmen und hier insbesondere an die Mitarbeitenden der Netzbereiche. Um die Einhaltung der Unbundling-Anforderungen durch die Mitarbeitenden sicherzustellen, ist die bayernets GmbH als sogenannte „unabhängige Transportnetzbetreiberin“ verpflichtet, für die mit Tätigkeiten des Netzbetriebs befassten Mitarbeitenden, ein Programm mit verbindlichen Maßnahmen zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts (Gleichbehandlungsprogramm) festzulegen, den Mitarbeitenden und der Regulierungsbehörde bekannt zu machen und dessen Einhaltung durch eine Person oder Stelle zu überwachen (Gleichbehandlungsbeauftragte/r). Dies wirkt sich im Bayerngas Teilkonzern insbesondere auf den Umgang mit Informationen aus, da die bayernets GmbH als Netzbetreiberin Netzkundeninformationen sowie wettbewerblich relevante Netzinformationen über die eigene Tätigkeit grundsätzlich vertraulich zu behandeln hat. Auch die Organisation des Bayerngas Teilkonzerns hat vollumfänglich den Anforderungen der §§ 6 ff. EnWG zu entsprechen, um die Unabhängigkeit der bayernets GmbH hinsichtlich der Organisation, der Entscheidungsgewalt und der Ausübung des Netzgeschäfts sicherzustellen.

Die Regelungen aus dem EnWG haben daher auch Rückwirkung auf alle Mitarbeitenden des Bayerngas Konzerns, die unbundling-kritisches Verhalten zu unterlassen haben. Dies gilt insbesondere für Anfragen an Mitarbeitende der bayernets GmbH über wirtschaftlich sensible Informationen, von denen die bayernets GmbH in Ausübung ihrer Geschäftstätigkeit als Netzbetreiberin Kenntnis erlangt hat.

3. KORRUPTION

Die Vermeidung wirtschaftlicher und rechtlicher Schäden aus Korruption hat für den Bayerngas Teilkonzern höchste Priorität.

Korruption ist der Missbrauch der einer Person von öffentlicher oder privater Seite eingeräumten

Macht- oder Vertrauensstellung durch die Bereitschaft, die Ausübung dieser Befugnis von Zuwendungen Dritter abhängig zu machen. Eine ein Amt innehabende Person darf im Rahmen der Dienstausbübung keine Gegenleistung in Form eines Vorteils für sich oder Dritte fordern oder annehmen. Den Mitarbeitenden des Bayerngas Teilkonzerns ist im geschäftlichen Verkehr jegliche Form der unlauteren Bevorzugung untersagt. Verboten und strafbar ist insoweit sowohl die Gewährung als auch die Annahme von Zuwendungen zur Beeinflussung eines Entscheidungsprozesses (z. B. Annahme/Gewährung von Geschenken unmittelbar vor einem Geschäftsabschluss).

Hinsichtlich weiterer Einzelheiten wird auf die Konzernrichtlinie zum Umgang mit Geschenken, Einladungen und Bewirtungen verwiesen.

4. GEWÄHRUNG UND ANNAHME VON ZUWENDUNGEN

Zuwendungen in Form von Geschenken, Bewirtungen und Einladungen sind in geschäftlichen Beziehungen weit verbreitet.

- 4.1 Sofern sich die Zuwendungen in einem angemessenen Rahmen halten, gelten sie als rechtlich zulässige Kundenpflege und sind nicht zu beanstanden. Wenn solche Zuwendungen den angemessenen Rahmen übersteigen und zur Beeinflussung von geschäftlichen Kontakten missbraucht werden, können sie Korruption darstellen.
- 4.2 Für Zuwendungen an Amtsträger*innen gelten besonders strenge Vorgaben. Ein Amt innehabende Personen können z. B. sein aus: Ministerialamt, Staatssekretärsamt, Ministeramt, Bürgermeisteramt, Finanzamt, Mitarbeitende der Kommunal-/Gemeindeverwaltungen, Geschäftsführungsamt von Unternehmen, an denen die öffentliche Hand mehrheitlich beteiligt ist, Aufsichtsratsamt kommunaler Unternehmen und auch Privatpersonen, die Aufgaben der öffentlichen Verwaltung wahrnehmen, umfassen. Über geringwertige Aufmerksamkeiten hinausgehende Zuwendungen an ein Amt innehabende Personen sind vorab mit dem Compliance Management abzustimmen. Dies gilt auch bei Zweifeln hinsichtlich der Eigenschaft, ob es sich überhaupt um eine ein Amt innehabende Person handelt.

5. AUSWAHL VON LIEFERANTEN UND ANBIETERN VON DIENSTLEISTUNGEN

Es ist darauf zu achten, dass Vergütungen nur für tatsächlich erbrachte Beratungs- und sonstige Dienstleistungen gezahlt werden und die Vergütungen in einem angemessenen Verhältnis zu der erbrachten Leistung stehen.

- 5.1 Die Auswahl von Lieferfirmen und Personen/Firmen, die Dienstleistungen anbieten (z. B. Beratern und Vermittlern), erfolgt in einem vorab festgelegten Verfahren nach objektiven und nachvollziehbaren Kriterien. Aufträge werden soweit möglich auf der Basis von Wettbewerbsangeboten vergeben.
- 5.2 Mitarbeitende, die mit der Auswahl von Lieferfirmen und Personen/Firmen, die Dienstleistungen anbieten, betraut sind, haben im Falle eines persönlichen Interesses, diesbezügliche

Informationen, die das Auswahlverfahren beeinträchtigen könnten, der Führungskraft unmittelbar mitzuteilen.

Hinsichtlich weiterer Einzelheiten wird auf die Richtlinie zum Einsatz externer Beratungen der BG verwiesen.

6. VERMEIDUNG VON GELDWÄSCHE UND TERRORISMUSFINANZIERUNG

Als Geldwäsche werden finanzielle oder wirtschaftliche Transaktionen bezeichnet, mit denen illegal erworbene flüssige Mittel in das legale Finanzsystem eingeschleust werden. Auf die Vorschriften über die Strafbarkeit von Geldwäsche nach dem Strafgesetzbuch wird ausdrücklich hingewiesen.

Alle Mitarbeitende haben darauf zu achten, dass der Bayerngas Teilkonzern nicht zur Geldwäsche oder für andere illegale Zwecke (z. B. Terrorismusfinanzierung) missbraucht werden kann. Die Mitarbeitenden sind gehalten sich über das geschäftliche Umfeld der Vertragsparteien, die Vertragspartei selbst und den Zweck des von ihr beabsichtigten Geschäfts ausreichend zu informieren.

Mitarbeitende müssen in Zweifelsfällen und beim Verdacht von Unregelmäßigkeiten umgehend die Führungskraft oder das Compliance Management informieren.

Hinsichtlich weiterer Einzelheiten wird auf die Konzern-Richtlinie Geldwäsche verwiesen.

IV. VERMEIDUNG VON INTERESSENKONFLIKTEN

1. GRUNDSATZ

Im Bayerngas Teilkonzern wird Wert daraufgelegt, dass die Mitarbeitenden bei dienstlichen Tätigkeiten nicht in Interessen- oder Loyalitätskonflikte geraten. Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, einen möglichen Konflikt zwischen dienstlichen und privaten Interessen unverzüglich der Führungskraft mitzuteilen. Die Führungskraft führt den Interessen- oder Loyalitätskonflikt einer Klärung zu und/oder stimmt sich mit dem Compliance Management dazu ab.

2. WETTBEWERBSVERBOT

Jede unmittelbare oder mittelbare Tätigkeit für ein Unternehmen, das mit dem Bayerngas Teilkonzern direkt oder indirekt im Wettbewerb steht, ist nicht gestattet. Mitarbeitende dürfen Geschäftschancen, die sich für den Bayerngas Teilkonzern ergeben, nicht zum eigenen oder Vorteil dritter Personen ausnutzen.

3. NEBENTÄTIGKEITEN

Nebentätigkeit ist die Ausübung einer weiteren Tätigkeit, insbesondere

- als Vorstandsmitglied oder Mitglied der Geschäftsführung,
- als Mitglied eines Aufsichts-, Verwaltungs- oder Beirats,
- als Arbeit nehmende Person oder
- in sonstiger Funktion

bei einem konzernfremden Unternehmen oder als Selbstständige Person im eigenen Unternehmen.

Entgeltliche selbständige Nebentätigkeiten und Nebentätigkeiten in einem anderen Arbeitsverhältnis sind dem Bayerngas Teilkonzern anzuzeigen und bedürfen der vorherigen Zustimmung. Die Zustimmung ist zu erteilen, wenn berechtigte Einwände des Bayerngas Teilkonzerns nicht entgegenstehen.

V. UMGANG MIT INFORMATIONEN - GESCHÄFTSGEHEIMNISSEN

Das Wissen des Bayerngas Teilkonzerns in Form des wertvollen Know-hows aller Mitarbeitenden sowie die umfangreichen Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse sind eine weitere wesentliche Grundlage des langjährigen Geschäftserfolgs des Teilkonzerns. Der Teilkonzern ist sich dieses Wertes bewusst und schützt das Wissen sorgfältig.

1. INTERNE KOMMUNIKATION

Die Informationstechnik hält viele Werkzeuge bereit, durch die die Mitarbeitenden eines Unternehmens miteinander und mit Dritten kommunizieren können. Doch nicht alles, was technisch möglich ist, macht praktisch Sinn oder gewährleistet effektives und schlüssiges Kommunizieren.

Gemeinsame Ziele müssen daher sein: die Reduktion der Informationsflut sowie die Optimierung der Kommunikation durch Klarheit und Korrektheit. Darüber hinaus sollen Fairness und Transparenz ins Bewusstsein gerückt und die Eigenverantwortung gestärkt werden.

Um diese Unternehmensziele zu erreichen, gibt die „Richtlinie zur Nutzung der Kommunikationsmittel im BG Teilkonzern“ allen Mitarbeitenden konkrete Hinweise.

2. GESCHÄFTSUNTERLAGEN

Die Mitarbeitenden des Bayerngas Teilkonzerns dürfen Informationen wie beispielsweise technische Daten, Finanz- und Betriebsdaten, Kunden- und andere Informationen, die sich auf das Teilkonzerngeschäft beziehen, grundsätzlich nicht an Dritte weitergeben oder außerhalb des Konzerns verwahren, außer dies ist anderweitig erlaubt.

3. VERTRAULICHKEIT

- 2.1 Alle Mitarbeitenden des Bayerngas Teilkonzerns sind zur Verschwiegenheit verpflichtet bei allen vertraulichen Angelegenheiten des Teilkonzerns und bei vertraulichen Informationen über Kundschaft und geschäftliche Kontakte während und nach Beendigung ihres Beschäftigungsverhältnisses. Als "vertrauliche Informationen" gelten sämtliche Informationen, die sich auf den Geschäftsbetrieb, die Vermögens- und Finanzlage oder Einschätzungen bezüglich der zukünftigen Entwicklung relevanter Märkte beziehen.
- 2.2 Die direkte oder indirekte Nutzung vertraulicher Geschäftsinformationen während und nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses zum persönlichen Vorteil des Mitarbeitenden oder Dritter oder zum Nachteil des Bayerngas Teilkonzerns ist untersagt.

2.3 Alle Mitarbeitende sind zur aktiven Sicherung vertraulicher Daten gegen Zugriff durch Dritte entsprechend der Richtlinien (siehe dazu auch 5. Datenschutz) verpflichtet.

4. UMGANG MIT MEDIEN

Um ein einheitliches Auftreten des Bayerngas Teilkonzerns gegenüber der Öffentlichkeit zu gewährleisten, sind die Mitarbeitenden grundsätzlich verpflichtet, Anfragen von Medien unverzüglich an die Funktion Kommunikation und Marketing zur Beantwortung weiterzuleiten.

5. BEACHTUNG DES DATENSCHUTZES

Datenschutz und Datensicherheit haben im Bayerngas Teilkonzern einen hohen Stellenwert. Seit dem 25.05.2018 erfordern die Europäische Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) und das neue Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) auch von Energieversorgungsunternehmen, ihre Datenverarbeitung an die neuen europaweit geltenden Vorgaben anzupassen. Das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) verlangt vom Bayerngas Teilkonzern u. a., dass eine betriebliche datenschutz-beauftragte Person bestellt ist und die Mitarbeitenden im Datenschutz geschult sind.

Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, die datenschutzrechtlichen Bestimmungen einzuhalten und insbesondere aktiv dazu beizutragen, dass personenbezogene Daten zuverlässig gegen unberechtigte Zugriffe gesichert sind. In Zweifelsfällen und bei Verstößen ist die jeweils zuständige datenschutz-beauftragte Person anzusprechen.

Im Datenschutz-Handbuch des Bayerngas Teilkonzerns werden die im Teilkonzern geltenden Regeln zum Umgang mit personenbezogenen Daten definiert.

Die Ziele des Datenschutzes und die damit verbundene Einhaltung der Vorgaben der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) sind in der Dienstanweisung zu IT-Sicherheit und Datenschutz für Mitarbeitende festgehalten. Die Geschäftsführungen dokumentieren mit der Dienstanweisung ihre Verantwortung für die Einhaltung von Datenschutz und Informationssicherheit im Teilkonzern.

Aus dieser Dienstanweisung ergeben sich auch die Rahmenbedingungen für die Umsetzung des Datenschutzes im Teilkonzern.

6. INSIDERINFORMATIONEN

Eine Insiderinformation ist eine nicht öffentlich bekannte präzise Information, die direkt oder indirekt ein oder mehrere Energiegroßhandelsprodukte betrifft und die, wenn sie öffentlich bekannt würde, die Preise der Energiegroßhandelsprodukte wahrscheinlich erheblich beeinflussen würde. Alle Mitarbeitenden haben die Insiderregeln zu beachten.

Hinsichtlich weiterer Einzelheiten wird auf die Konzernrichtlinien zur REMIT, MAR und MAD verwiesen.

VI. UMGANG MIT EIGENTUM UND RESSOURCEN DES UNTERNEHMENS

Eine missbräuchliche Nutzung von Unternehmenseigentum und der missbräuchliche Einsatz von Mitarbeitenden zur Erfüllung unternehmensfremder Zwecke sind nicht gestattet.

VII. UMWELT UND SICHERHEIT

Im Rahmen der gesellschaftlichen Verantwortung hat der Schutz von Mensch und Umwelt für den Bayerngas Teilkonzern Priorität. Dafür sind die Mitarbeitenden im Arbeitsumfeld mitverantwortlich. Alle Gesetze, Vorschriften und Richtlinien zu Arbeitssicherheit, Umweltschutz und Anlagensicherheit sind einzuhalten. Jede Führungskraft hat die Mitarbeitenden dahingehend zu unterweisen, zu unterstützen und zur Einhaltung anzuhalten.

VIII. COMPLIANCE-ORGANISATION DES BAYERNGAS TEILKONZERNS

1. DEFINITION UND ANSPRECHPARTNER COMPLIANCE

1.1 **Compliance** beinhaltet die Einhaltung aller vom Unternehmen und seinen Mitarbeitenden zu beachtenden Rechtsvorschriften (Gesetze und Verordnungen), Verträge und sonstigen Geschäftsgrundlagen, in- und externen Richtlinien und Regeln, freiwilligen Vereinbarungen und Kodizes der maßgeblichen gesellschaftlichen Wertvorstellungen sowie von Moral und Ethik.

Ziel von Compliance ist die **Vermeidung von Regelverstößen**, die aus dem Unternehmen heraus begangen werden und dem Unternehmen erhebliche Nachteile durch strafrechtliche Verantwortung und zivilrechtliche Haftung oder Ansehensverlust des Unternehmens, seiner Organe und seiner Mitarbeitenden bringen können.

Als **integraler Bestandteil der Corporate Governance** des Bayerngas Teilkonzerns ist das **Compliance-Management-System** auf die Einhaltung von Regeln und Mindeststandards im Unternehmen ausgerichtet. Es **definiert Wertvorstellungen des Unternehmens** und **ermutigt die Mitarbeitenden** durch die Setzung entsprechender Rahmenbedingungen **zu eigenverantwortlichem und moralischem Handeln**. Aufgrund der **wesentlichen Bedeutung von Compliance für den Bayerngas Teilkonzern** ist die Funktion direkt der Konzern-Geschäftsführung unterstellt.

Compliance-Management ist unmittelbare Führungsaufgabe mit weitreichender Bedeutung für die zivilrechtliche Haftung und strafrechtliche Verfolgung der Unternehmensführung, der Compliance-beauftragten Personen und der Aufsichtsorgane.

1.2 Das Compliance-Management ist für die **Weiterentwicklung und Steuerung der Umsetzung des Compliance-Managements im gesamten Bayerngas Teilkonzern** verantwortlich. Dabei übernimmt es Governance-, Beratungs- und Dienstleistungsaufgaben. Ihm obliegt auch die regelmäßige Überprüfung der Effizienz des Compliance-Managements und die Aktualisierung des Verhaltenskodex und der Konzernrichtlinien.

Bayerngas GmbH (Konzern)

Abteilungsleitung Personal-, Organisations- und Compliance-Management

ppa. Claudia Zeimes

Poccistr. 9

80336 München

claudia.zeimes@bayerngas.de

Tel.: 089/ 7200 209

Mobil 0162/ 2052334

Stellvertretende Abteilungsleitung

Anja Winkler-Stelzer

Poccistr. 9

80336 München

Anja.Winkler-Stelzer@bayerngas.de

Tel.: 089/ 7200 205

Für Geldwäschepräventionssachverhalte ist neben Frau Zeimes im Vertretungsfall

Abteilungsleitung Recht

ppa. Ricarda Bergfeld

Poccistr. 9

80336 München

Ricarda.bergfeld@bayerngas.de

Tel.: 089/ 7200 293

zuständig.

Im Erdgeschoß der Bayerngas GmbH, Poccistraße 9 (in der Nähe des Getränkeautomaten) hängt darüber hinaus der Compliance-Briefkasten zur anonymisierten Kontaktaufnahme für alle Mitarbeitenden.

Die Schlüssel zum Briefkasten sind nur der Leitung Compliance-Management zugänglich, um eine persönliche Vertraulichkeit zu gewährleisten.

Hinsichtlich weiterer Einzelheiten zum Compliance-Management wird auf das Handbuch Compliance-Management des Bayerngas Teilkonzerns und das Organisationshandbuch der Bayerngas verwiesen.

2. FRAGEN ZUM VERHALTENSKODEX

Der Verhaltenskodex beschreibt die Grundsätze eines rechtlich und ethisch gebotenen Verhaltens. Bei Auslegungsproblemen und Fragen zur Anwendung des Verhaltenskodex wenden sich die Mitarbeitenden an die Führungskraft oder an das Compliance-Management (siehe dazu VIII. 1.2). Das Compliance-Management steht auch als beratende Abteilung in allen Compliance-Themen zur Verfügung und ist zur vertraulichen Behandlung von Compliance-Angelegenheiten verpflichtet.

3. BESTÄTIGUNG DER EINHALTUNG DES VERHALTENSKODEX

- 3.1 **Die Umsetzung des Verhaltenskodex und die Sicherstellung der Einhaltung ist eine Führungsaufgabe.** Die Mitglieder der Geschäftsführung und die Führungskräfte werden im Rahmen der von ihnen geführten Mitarbeitenden-Gespräche den Verhaltenskodex thematisieren und sich von seiner Wirksamkeit im Alltag überzeugen.
- 3.2 Die Geschäftsführung der Bayerngas GmbH berichtet über die Einhaltung und Umsetzung des Verhaltenskodex im Konzern an das zuständige Aufsichtsgremium, den Aufsichtsrat der Bayerngas GmbH.

4. MELDUNG VON VERSTÖSSEN GEGEN DEN VERHALTENSKODEX

- 4.1 Mitarbeitende sind aufgefordert, bei Verstößen gegen den Verhaltenskodex die Führungskraft oder das Compliance-Management (siehe dazu VII. 1.) zu informieren. Dies kann auch anonym über den Compliance-Briefkasten im Erdgeschoss der Bayerngas GmbH, Poccistraße 9 (Nähe Getränkeautomat) geschehen.
- 4.2 Die Meldungen werden vertraulich behandelt und einer Überprüfung unterzogen. Einer bekannten hinweisgebenden Person wird auf Wunsch über die Behandlung ihrer Meldung Auskunft erteilt.
- 4.3 Sanktionen gegen die hinweisgebende Person aufgrund der Meldung werden nicht vorgenommen. Dies gilt auch, wenn sich ein Hinweis als inhaltlich unzutreffend erwiesen hat, soweit die hinweisgebende Person in gutem Glauben gehandelt hat. So wird die Vertraulichkeit sichergestellt. Vorsätzlich unzutreffende Hinweise (z. B. Denunziationen) werden dagegen nicht toleriert.

5. FOLGEN VON VERSTÖSSEN GEGEN DEN VERHALTENSKODEX

Verstöße gegen die Regelungen dieses Verhaltenskodex können zu Disziplinarmaßnahmen, zu arbeitsrechtlichen Sanktionen einschließlich einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses und zu weiteren rechtlichen Schritten führen. Bei den Sanktionen arbeitet das Compliance-Management eng mit dem

Personalmanagement, der Abteilung Recht, der jeweiligen Führungskraft und dem jeweiligen Betriebsrat zusammen.

Dieser Verhaltenskodex tritt mit Unterzeichnung in Kraft und ist ab dem Datum der Unterschrift verbindlich anzuwenden.

München, den 16.09.2020 freigegeben



Günter Bauer

Geschäftsführer Bayerngas GmbH



ppa. Claudia Zeimes

Leitung Compliance-Management



Daniel Bittscheidt

Geschäftsführer Bayerngas Energy



Dr. Thomas Rupprich

Geschäftsführer bayernugs GmbH

ANLAGE 1 THE TEN PRINCIPLES OF THE UN GLOBAL COMPACT

- DIE ZEHN PRINZIPIEN DES UN GLOBAL COMPACT

Quelle: <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>

The Ten Principles of the UN Global Compact

Corporate sustainability starts with a company's value system and a principles-based approach to doing business. This means operating in ways that, at a minimum, meet fundamental responsibilities in the areas of human rights, labour, environment and anti-corruption. Responsible businesses enact the same values and principles wherever they have a presence, and know that good practices in one area do not offset harm in another. By incorporating the Ten Principles of the UN Global Compact into strategies, policies and procedures, and establishing a culture of integrity, companies are not only upholding their basic responsibilities to people and planet, but also setting the stage for long-term success.

The Ten Principles of the United Nations Global Compact are derived from: the Universal Declaration of Human Rights, the International Labour Organization's Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, the Rio Declaration on Environment and Development, and the United Nations Convention Against Corruption.

Human Rights

Principle 1: Businesses should support and respect the protection of internationally proclaimed human rights; and

Principle 2: make sure that they are not complicit in human rights abuses.

Labour

Principle 3: Businesses should uphold the freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining;

Principle 4: the elimination of all forms of forced and compulsory labour;

Principle 5: the effective abolition of child labour; and

Principle 6: the elimination of discrimination in respect of employment and occupation.

Environment

Principle 7: Businesses should support a precautionary approach to environmental challenges;

Principle 8: undertake initiatives to promote greater environmental responsibility; and

Principle 9: encourage the development and diffusion of environmentally friendly technologies.

Anti-Corruption

Principle 10: Businesses should work against corruption in all its forms, including extortion and bribery.

Die Zehn Prinzipien des UN Global Compact

Unternehmensnachhaltigkeit beginnt mit dem Wertesystem eines Unternehmens und einem prinzipienbasierten Ansatz für die Geschäftstätigkeit. Dies bedeutet, auf eine Weise zu handeln, die zumindest die grundlegenden Verantwortlichkeiten in den Bereichen Menschenrechte, Arbeit, Umwelt und Korruptionsbekämpfung erfüllt. Verantwortungsbewusste Unternehmen setzen überall dort, wo sie präsent sind, dieselben Werte und Grundsätze ein und wissen, dass bewährte Verfahren in einem Bereich den Schaden in einem anderen nicht ausgleichen. Durch die Einbeziehung der zehn Prinzipien des UN Global Compact in Strategien, Richtlinien und Verfahren und die Schaffung einer Kultur der Integrität erhalten Unternehmen nicht nur ihre grundlegende Verantwortung gegenüber Menschen und Planeten aufrecht, sondern schaffen auch die Voraussetzungen für langfristigen Erfolg.

Die zehn Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen leiten sich ab aus: der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation zu grundlegenden Prinzipien und Rechten bei der Arbeit, der Erklärung von Rio zu Umwelt und Entwicklung und dem Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption

Menschenrechte

Prinzip 1: Unternehmen sollten den Schutz der international proklamierten Menschenrechte unterstützen und respektieren; und

Prinzip 2: stellen Sie sicher, dass Sie nicht an Menschenrechtsverletzungen beteiligt sind.

Arbeit

Prinzip 3: Unternehmen sollten die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Tarifverhandlungen wahren;

Prinzip 4: die Beseitigung aller Formen von Zwangs- und Pflichtarbeit;

Prinzip 5: die wirksame Abschaffung der Kinderarbeit; und

Prinzip 6: die Beseitigung der Diskriminierung in Bezug auf Beschäftigung und Beruf.

Umwelt

Prinzip 7: Unternehmen sollten einen vorsorglichen Ansatz für Umweltprobleme unterstützen;

Prinzip 8: Initiativen ergreifen, um eine größere Verantwortung für die Umwelt zu fördern; und

Prinzip 9: die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien fördern.

Korruptionsbekämpfung

Prinzip 10: Unternehmen sollten gegen Korruption in allen ihren Erscheinungsformen, einschließlich Erpressung und Bestechung kämpfen.

ANLAGE 2 CHECKLISTE COMPLIANCE MANAGEMENT TEILKONZERN

Prüfen Sie selbst, ob von Ihnen vorgesehene Maßnahmen mit der gelebten Bayerngas Konzernintegrität vereinbar sind!

Stellen Sie sich dazu folgende Fragen:

- Ist die Maßnahme mit den einschlägigen Gesetzen und Vorschriften vereinbar?
- Ist die Maßnahme mit dem Verhaltenskodex und den internen Richtlinien vereinbar?
- Ist die Maßnahme angemessen und mit der Reputation und den Werten des Bayerngas Teilkonzerns vereinbar?
- Ist mein Verhalten frei von jeglichen Interessenskonflikten?
- Kann ich guten Gewissens die Verantwortung für mein Verhalten übernehmen?
- Ist die Maßnahme zu rechtfertigen gegenüber den Führungskräften und der Geschäftsführung?
- Ist die Maßnahme gegenüber der/dem Partner*in/der Familie/Freunden vertretbar?
- Wäre ich gelassen, wenn Informationen über die Maßnahme an eine Strafverfolgungs- oder Kartellbehörde oder an sonstige Dritte gelangt oder wenn Medien über die Maßnahme berichten?

Sie sind in Übereinstimmung mit den Werten des Bayerngas Teilkonzerns, wenn Sie alle Fragen mit „Ja“ beantworten können.



© iQoncept – stock.adobe.com

Wenn Sie Zweifel haben oder eine oder mehrere Fragen mit „Nein“ beantworten müssen, dann nehmen Sie diesbezüglich Kontakt mit Ihrer Führungskraft oder dem Compliance-Management auf.