

Verhaltens- kodex

Für welche Werte stehen wir als Hamburger Energiewerke? Was ist uns wichtig und wie zeigt sich das in unserem täglichen Handeln? Unsere Leitlinien.



**Hamburger
Energiewerke**

Vorwort

↓
der Geschäftsführung der Hamburger Energiewerke

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

als öffentliches Unternehmen der Freien und Hansestadt Hamburg genießen wir bei den Hamburger Bürgerinnen und Bürgern ein besonderes Vertrauen. Damit verbunden ist die Erwartung, dass wir uns vorbildlich und integer verhalten und dieses Vertrauen nicht enttäuschen. Das gilt sowohl für den Umgang miteinander als auch für den Umgang mit Geschäftspartnern und insbesondere mit Blick auf unsere Rolle in der Gesellschaft. Vertrauen ist nicht nur eine, sondern die wichtigste Voraussetzung für den geschäftlichen Erfolg unseres Unternehmens.

Darum sind für uns die Verhaltensregeln, die wir uns in diesem Verhaltenskodex geben, nicht verhandelbar. Sie sind Ausdruck einer Haltung und von Werten, für die wir stehen. Wir erwarten von uns und von Euch, dass wir die Regelungen dieses Kodex verinnerlichen und einhalten. Die Regeln gelten dabei ohne Ausnahme. Der Kodex ist verpflichtend für uns selbst, alle Kolleginnen und Kollegen der Hamburger Energiewerke und alle Beteiligungen, bei denen wir Mehrheitsgesellschafterin sind. Von unseren Minderheitsbeteiligungen erwarten wir, dass vergleichbare Werte eingehalten werden.

Der Verhaltenskodex gibt Euch eine gute Hilfestellung, um Euch in der täglichen Arbeit rechtskonform und integer zu verhalten. Darum unsere Bitte: Setzt Euch mit diesem Verhaltenskodex auseinander, lebt die vereinbarten Regeln und sorgt so dafür, dass wir das in uns gesetzte Vertrauen rechtfertigen. Bei Fragen oder Hinweisen zu diesem Kodex wendet Euch bitte an Eure Führungskräfte oder die zuständigen Bereiche des Unternehmens. Compliance unterstützt Euch bei Fragen jeder Art zur Auslegung und bei der Anwendung seiner Regelungen. Wir, die Geschäftsführung der Hamburger Energiewerke, sind überzeugt, dass Compliance, Integrität und Fairness die Grundlage für unser Unternehmen bilden. Lasst uns gemeinsam daran arbeiten, diese Prinzipien in unserem Alltag zu verankern und damit gemeinsam die Zukunft unseres Unternehmens zu sichern.

Eure Geschäftsführung



Kirsten Fust



Michael Prinz



Christiane Preuß

Ausgabe 3
Gültig ab: 04.03.2026

Inhaltsverzeichnis

↓	Seiten 05–08	↓	Seiten 09–14	↓	Seiten 15–20	↓	Seiten 21–23
	01		02		03		04
	Unsere Verantwortung als Teil der Gesellschaft		Unsere Verantwortung als Geschäftspartner		Unsere Verantwortung in der täglichen Arbeit		Unterstützung

Unsere besondere Verantwortung für Compliance

Wir, die Hamburger Energiewerke (HENW), haben eine zentrale Rolle in unserer Stadt. Unser Auftrag ist es, für viele Bürgerinnen und Bürger sowie Geschäftskunden die Energieversorgung in größtmöglicher Qualität zu sichern und zu Hamburgs Entwicklung hin zu mehr Nachhaltigkeit und Energieeffizienz beizutragen. In unserem täglichen Handeln sind uns gerade deshalb bestimmte Werte besonders wichtig: Gemeinschaft, Wertschätzung, Zuverlässigkeit und Verantwortung. Diese Werte sind nicht nur Teil unseres Selbstverständnisses, sondern bilden auch die Grundlage für unseren Erfolg als Unternehmen. Als kommunales Unternehmen der Freien und Hansestadt Hamburg sind wir ein Vorbild für wertorientiertes und integrires Handeln und sind uns dieser besonderen Verantwortung bewusst.

Unser Verhaltenskodex legt dafür verbindliche Verhaltensstandards für rechtlich korrektes, integrires, ökologisch und sozial verantwortungsvolles Verhalten unserer Geschäftsführung, unserer Führungskräfte und unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fest. Dabei liegt es besonders in der Verantwortung unserer Geschäftsführung und Führungskräfte, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die gesetzlichen und unternehmensinternen Regeln zu vermitteln und sie darin zu unterstützen, diese einzuhalten. Zudem tragen Geschäftsführung und Führungskräfte die Verantwortung dafür, dass keine Regelverstöße geschehen, die durch angemessene Vorkehrungen verhindert oder zumindest wesentlich erschwert werden können. Dazu gehören insbesondere die Organisation der Geschäftsabläufe, die Auswahl qualifizierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie deren Unterstützung und Anleitung in ihrer Tätigkeit.



Ein Verhaltenskodex kann und soll nicht alle Situationen im Detail abdecken. Die hier festgehaltenen Regeln sind grundlegende Leitlinien und Werte, die wir in unserem täglichen Handeln beachten. Sie werden durch zusätzliche interne Regelungen ergänzt und konkretisiert, wobei diese den Grundsätzen dieses Kodex niemals zuwiderlaufen dürfen. Sollten interne Regelungen von den Prinzipien dieses Verhaltenskodex abweichen, hat der Kodex als übergeordnetes Compliance-Regelwerk daher stets Vorrang. Den Kodex selbst und die ihm folgenden Regelungen werden wir regelmäßig auf ihre Angemessenheit hin überprüfen und gegebenenfalls an neue Anforderungen anpassen.

Der Verhaltenskodex gilt nicht nur für die HENW, sondern ist auch für alle direkten oder mittelbaren Mehrheitsbeteiligungen der HENW verbindlich. Von Beteiligungen, bei denen dies nicht der Fall ist, erwarten wir, dass sie vergleichbare Verhaltensanforderungen etablieren.

Der Verhaltenskodex gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Führungskräfte sowie die Mitglieder der Geschäftsführung.

Unsere Verantwortung als Teil der Gesellschaft

Umwelt- und Ressourcenschutz



Gemäß unserem Zielbild sind wir dem Klimaschutz und der Energiewende verpflichtet. Wir stehen für einen verantwortungsvollen und nachhaltigen Umgang mit natürlichen Ressourcen und unterstützen die ökologischen, energie- und umweltpolitischen Ziele der Freien und Hansestadt Hamburg. Im Rahmen unserer energiewirtschaftlichen Verantwortung verfolgen wir das Ziel einer nachhaltigen und ressourcenschonenden Energieerzeugung und -verteilung.

Es ist unser Bestreben, Umweltbelastungen zu vermeiden oder auf ein Minimum zu reduzieren. Um dieses Ziel zu erreichen, gestalten wir die Prozesse so umweltverträglich und energieeffizient wie möglich und setzen auf höchste Sicherheitsanforderungen. Alle Anlagen werden im Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben und Genehmigungen errichtet und betrieben. Um Umwelt und Natur wirkungsvoll zu schützen, ergreifen wir als HENW vorsorgende Maßnahmen, um den Kraftwerks-, Anlagen- und Netzbetrieb zu überwachen. Art und Umfang des Energieverbrauchs unserer Anlagen und Gebäude sowie unseres Fuhrparks beziehen wir in unsere Entscheidungsfindungen ein.

Diese Grundsätze der Umwelt- und der Energiepolitik sind ein wesentlicher Bestandteil unserer Managementsysteme, die für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verbindlich sind. Darüber hinaus berücksichtigen wir Nachhaltigkeitsaspekte in unseren Beschaffungsvorgängen. Alle unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter halten im Rahmen ihrer Tätigkeit die Gesetze, Vorschriften und internen Regelungen zum Umweltschutz ein.

Wir arbeiten kontinuierlich an der Weiterentwicklung unserer Anlagen, Produkte und Dienstleistungen, um ihre Effizienz zu erhöhen und die Umweltleistung des Unternehmens fortlaufend zu verbessern. Dazu verwenden wir innovative, umweltverträgliche und effiziente Technologien.

Beispiel

Dir fällt auf, dass wassergefährdende Stoffe nicht auf einer Auffangwanne stehen. Stelle sie auf die Auffangwanne oder informiere sofort einen zuständigen Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin des Bereichs.

Verlasse Dich nicht darauf, dass das Problem bereits bekannt ist oder sich eine andere Person darum kümmert. Sollte der Mangel nicht abgestellt werden, wende Dich an Deine Vorgesetzte oder Deinen Vorgesetzten.



Chancengleichheit und Gleichbehandlung



Die tatsächliche berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern ist für uns eine der zentralen Herausforderungen, um die HENW zukunftsfähig zu gestalten. Um dieses Ziel zu erreichen, setzen wir auf eine moderne Gleichstellungspolitik, die eine chancengerechte Teilhabe von Frauen und Männern auf allen Ebenen und in allen Bereichen ermöglicht und geschlechterspezifische Unterrepräsentanzen abbaut.

Wir räumen allen Menschen unabhängig von ihrem Geschlecht und ihrer geschlechtlichen Orientierung die gleichen beruflichen Chancen ein. Durch eine familienfreundliche Berufswirklichkeit fördern wir eine ausgeglichene Lebensweise zwischen Privat- und Berufsleben. Es gehört zu unseren grundlegenden Anliegen, unter Wahrung der individuellen Selbstbestimmung nicht nur für die rechtliche, sondern auch für die tatsächliche Gleichstellung und Chancengleichheit aller Menschen zu sorgen.

Beispiel

In der Kantine hörst Du zufällig ein Gespräch mit, in dem jemand davon berichtet, dass in seiner Abteilung eine Bewerberin abgelehnt wurde, weil lieber ein Mann eingestellt werden sollte – obwohl die Bewerberin besser für die Stelle geeignet gewesen wäre. Du kannst die Aufklärung unterstützen, indem Du die Gleichstellungsbeauftragte oder die Personalabteilung informierst, die dann erforderliche Maßnahmen ergreifen können.

Umgang mit Fördermitteln und Beihilfen

Zur innovativen Weiterentwicklung unserer Anlagen und zur Gestaltung der Energiewende setzen wir neben eigenen Finanzmitteln auch Mittel aus staatlichen Förderprogrammen ein. Die Verwendung dieser Mittel erfolgt in allen Phasen der jeweiligen Projekte im Einklang mit den rechtlichen Vorgaben bei Antragstellung, Bewilligung, Mittelverwendung und der Abgabe der Verwendungsnachweise. Wir stellen sicher, dass jedwede Verwendung staatlicher Fördermittel den gesetzlichen Vorgaben für Beihilfen entspricht.

Beispiel

Ein gefördertes Projekt steht in den Startlöchern. Zeitanzeige und eine ordnungsgemäße Rechnungsgliederung werden dabei vernachlässigt. Erst als die erste Auszahlung beantragt werden soll, werden Arbeitszeitanzeige nachträglich eingebucht und Rechnungen zusammengesucht. Hierbei passieren Fehler.

In allen Projektphasen müssen alle Zeiten und Rechnungen umgehend korrekt gebucht werden, um spätere Unregelmäßigkeiten und Fehler zu vermeiden. Diese können sonst zu Rückforderungen oder Ermittlungen der Behörden führen.



Spenden und Sponsorings

Als kommunales Unternehmen im Bereich der Daseinsvorsorge engagieren wir uns innerhalb unserer eingeschränkten Möglichkeiten durch Spenden- und Sponsoring-Aktivitäten für die Gesellschaft. Unsere Aktivitäten orientieren sich dabei vor allem an unserem Unternehmensinteresse, wobei die bereitgestellten Mittel im angemessenen Verhältnis zu unserer finanziellen

Situation stehen müssen. Um ein größtmögliches Maß an Transparenz und Integrität bei der Vergabe sicherzustellen, unterliegt die Vergabe der Mittel strengen internen Anforderungen. Es ist wichtig, zu betonen, dass Zuwendungen an Politikerinnen und Politiker, politische Parteien oder politische Organisationen aufgrund des Neutralitätsgebots nicht gestattet sind.



Beispiel

Ein lokaler Politiker bittet Dich, Dich für eine finanzielle Unterstützung seiner Partei im laufenden Wahlkampf einzusetzen. Lehne die Bitte unverzüglich ab und verweise darauf, dass Spenden nur nach Durchführung eines internen Genehmigungsverfahrens erlaubt sind. Nach den Vorgaben der Stadt sind Zuwendungen an politische Parteien nicht zulässig.



Parteilpolitische Neutralität

Als öffentliches Unternehmen achten wir stets auf ein hohes Maß an Objektivität und auf die Wahrung von parteipolitischer Neutralität. Öffentliche Äußerungen der HEnW sind dementsprechend sachlich und zurückhaltend. Diese Grundsätze sollten auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei ihrem Umgang mit politisch Verantwortlichen und Medien berücksichtigen. Dabei sollte auch immer deutlich zwischen privatem parteipolitischem Engagement und dienstlicher Tätigkeit unterschieden werden.

N

O

Unsere Verantwortung als Geschäftspartner

Interessenkonflikte



Beispiel

Bei der Prüfung der Angebote im Rahmen einer Beschaffung findest Du einen guten Freund aus Deinem Sportverein unter den Bietern. Informiere den Leiter Einkauf und bitte ihn, aus dem Beschaffungsprozess abgezogen zu werden, um jeden Anschein eines Interessenkonflikts zu vermeiden.

Wir wissen, dass private Interessen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit unseren geschäftlichen Interessen kollidieren können.

Ein solcher Interessenkonflikt kann zum Beispiel dann entstehen, wenn ein Mitglied der Geschäftsführung, eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter oder eine ihr oder ihm nahestehende Person in Aktivitäten involviert ist, die ihre Objektivität bei ihrer Tätigkeit für die HENW beeinflussen könnte. Situationen hierfür können Nebentätigkeiten bei Geschäftspartnern der HENW oder finanzielle oder persönliche Interessen bei einem solchen Geschäftspartner sein. Gleiches gilt, wenn eine Unternehmensbeteiligung angestrebt wird und beispielsweise eine damit befasste Mitarbeiterin der HENW mit einem Mitarbeiter bei der Zielgesellschaft verwandt oder befreundet ist.

Gemäß unseren internen Vorgaben ist es Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern untersagt, private Aufträge von Firmen ausführen zu lassen, die in einer Geschäftsbeziehung zur HENW stehen, wenn dies den Anschein erwecken könnte, dass ihnen dadurch Vorteile entstehen. In unseren Beziehungen zu Geschäftspartnern sind ausschließlich sachliche Kriterien zu berücksichtigen.

Wir erwarten, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter solche Interessenkonflikte oder Zweifelsfälle ihren Vorgesetzten, dem Geschäftsbereich Personal oder Compliance mitteilen. Davon unberührt bleibt selbstverständlich die Geltendmachung der sich aus dem Gesetz, aus Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen oder dem Arbeitsvertrag ergebenden Arbeitnehmerrechte. Falls eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter eine Nebentätigkeit oder ein weiteres Beschäftigungsverhältnis eingehen möchte, muss dies dem Geschäftsbereich Personal gemeldet werden.

Die Mitglieder der Geschäftsführung sind an die Vorgaben des Hamburger Corporate Governance Kodex gebunden. Sie dürfen Nebentätigkeiten nur mit Zustimmung des Aufsichtsrats übernehmen. Beratungs- und sonstige Dienstleistungs- und Werkverträge eines Aufsichtsratsmitglieds mit den HENW bedürfen der Zustimmung des Aufsichtsrats.

Wir begrüßen privates Engagement in Vereinen, Parteien oder sonstigen gesellschaftlichen, politischen und sozialen oder karitativen Institutionen – sofern diese nicht im Widerspruch zur freiheitlich-demokratischen Grundordnung oder zu den allgemeinen Menschenrechten stehen. Das private Engagement darf zudem nicht die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten gegenüber den HENW beeinträchtigen.



Einladungen und Geschenke

Als städtisches Unternehmen und kommunaler Energieversorger sind wir der Korruptionsprävention besonders verpflichtet. Das Vertrauen in die Objektivität und Integrität aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist dabei ein wesentlicher Grundstein für unsere Geschäftstätigkeit und für den Umgang mit unseren Geschäftspartnern. Jede Form von Korruption ist gesetzlich verboten. Wir treten jeglicher Korruption entschlossen entgegen und legen großen Wert darauf, nur mit Geschäftspartnern zusammenzuarbeiten, die ihre Geschäftsziele auf rechtlich zulässige Weise verfolgen und angemessene Maßnahmen zur Korruptionsprävention etabliert haben.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind angehalten, jeden Anschein zu vermeiden, dass sie sich im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit durch Vorteile beeinflussen lassen oder andere in unzulässiger Weise beeinflussen wollen. Aus diesem Grund gelten besondere Regelungen für den Umgang mit Zuwendungen, auch zum Schutz unserer Mit-

arbeiterinnen und Mitarbeiter. Im Umgang mit Geschäftspartnern oder anderen Dritten dürfen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter grundsätzlich keine Zuwendungen annehmen. Ausnahmen gelten nur dann, wenn eine Beeinflussung von Entscheidungen ausgeschlossen ist.



Beispiel

Ein Dienstleister macht Dir zu Weihnachten ein wertvolles Geschenk, um sich für die gute Zusammenarbeit zu bedanken. Mitarbeitenden ist die Annahme von Geschenken grundsätzlich nicht gestattet. Ausnahmen bestehen nur dann, wenn jeder Anschein der Beeinflussung ausgeschlossen ist und sich die Zuwendung im Rahmen der intern festgelegten Wertgrenzen bewegt. Bei Zweifeln an der Zulässigkeit des Geschenks informiere Deine Vorgesetzte oder Deinen Vorgesetzten, um eine Lösung zu finden.





Ordnungsgemäße Buchführung und Finanzberichterstattung

Um richtige Entscheidungen zu treffen und unsere Eigentümer sowie die Öffentlichkeit über unsere Geschäfte zu informieren, bedarf es einer genauen Dokumentation. Dabei sind sowohl die Regeln und Standards der Buchführung als auch Steuergesetze und Vorschriften zu befolgen. Unser internes Kontrollsystem stellt sicher, dass alle Geschäftsprozesse eingehalten und dokumentiert sowie Transaktionen richtig erfasst werden. Damit unsere Finanzbuchhaltung klar und zuverlässig ist, erwarten wir von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, dass sie für finanzielle, regulatorische und andere Berichtszwecke alle Geschäftsvorfälle wahrheitsgemäß, systematisch, vollständig und verständlich dokumentieren. Das ist wichtig, um ein genaues Bild unserer operativen und finanziellen Situation für Berichte und andere Zwecke zu haben. Geschäftliche Aufzeichnungen und Belege müssen entsprechend den Gesetzen und internen Vorschriften ordnungsgemäß und wiederauffindbar aufbewahrt werden.



Beispiel

Du brauchst neue Arbeitsmittel, befürchtest aber, dass das Budget Deiner Abteilung in diesem Jahr schon ausgeschöpft ist. Du überlegst, die Arbeitsmaterialien zwar noch in diesem Jahr anzuschaffen, aber erst im nächsten Jahr zu verbuchen. Eine nicht periodengerechte Abgrenzung kann zu einer Über- oder Unterbewertung der Kosten in einer bestimmten Periode führen und fehlerhafte Auswirkungen auf das finanzielle Ergebnis des Unternehmens haben.

Bitte buche alle Vorgänge verursachungsgerecht, damit schwerwiegende Folgen für uns und Deine Kolleginnen und Kollegen vermieden werden.

Fairer Wettbewerb

Ein fairer Wettbewerb ist eine Grundvoraussetzung für eine freie Marktentwicklung. Diese wird durch das geltende Wettbewerbsrecht und die dazugehörigen gesetzlichen Vergabevorschriften geschützt und gefördert. Unser Grundprinzip als HENW ist es, dass Entscheidungen zur Vergabe von Aufträgen und zur Beschaffung von Waren und Leistungen allein auf objektiven Kriterien beruhen. Hierzu zählen insbesondere Faktoren wie Preis, Qualität, Eignung und die Zuverlässigkeit der Geschäftspartner. Dies gilt auch in Fällen, in denen Beschaffungen gemäß den vergaberechtlichen Vorschriften freihändig vergeben werden können. Wir setzen auf eine faire, transparente und objektive Auswahl.

Das Kartellrecht verbietet Absprachen unter Marktteilnehmern oder den Missbrauch marktbeherrschender Stellungen und regelt den Zusammenschluss bestimmter Unternehmen. Wir führen unsere Geschäfte im Einklang mit diesen geltenden Wettbewerbs- und insbesondere den Kartellgesetzen. Daher sind jegliche mit dem Wettbewerbsrecht nicht konforme mündliche, schriftliche, formelle oder informelle Vereinbarungen, Absprachen, Abstimmungen oder der Austausch zu Preisen, Bedingungen, Liefergebieten, Ausschreibungen, Ertragslagen oder zukünftigem Markt- oder Angebotsverhalten untersagt. Ebenso ausgeschlossen sind die Aufteilung von Märkten, Kunden oder Gebieten sowie die Einschränkung von Geschäftsbeziehungen zu Lieferanten und die Festlegung von Produktionsmengen. Es ist ebenfalls untersagt, in unzulässiger Weise Einfluss auf Ausschreibungsdokumente zu nehmen, Ausschreibungskriterien an unsachlichen Kriterien auszurichten, sich unrechtmäßig wettbewerbsrelevante Informationen zu beschaffen oder wissentlich falsche Informationen über andere Marktteilnehmer

zu verbreiten. In Zweifelsfällen ist darauf hinzuwirken, dass intern entsprechende wettbewerbs- beziehungsweise vergaberechtliche Prüfungen durchgeführt werden. Diese Grundsätze sind auch im Rahmen der Mitwirkung in Branchen- und Fachverbänden zu berücksichtigen.



Beispiel

Auf einem Verbandstreffen wird über die zunehmend schwierigere wirtschaftliche Lage angesichts zunehmenden Regulierungsdrucks gesprochen. Ein Teilnehmer beginnt mit den Worten, dass man da doch gemeinsam etwas tun müsse, und setzt dazu an, geplante Veränderungen an seiner Geschäftsstrategie und künftige Preisabsichten darzulegen.

Verlasse sofort und unter Protest das Treffen und gib dabei zu Protokoll, dass Du an keiner wettbewerbswidrigen Absprache teilnimmst. Informiere unverzüglich Deine Vorgesetzten, die mit Compliance und der Geschäftsführung weitere Maßnahmen besprechen.

Compliance bei unseren Geschäftspartnern

Wir arbeiten respektvoll, fair, vertrauensvoll und auf Augenhöhe mit unseren Geschäftspartnern zusammen und berücksichtigen dabei unsere geltenden Vorgaben und Compliance-Regelungen.

Wir verfolgen unsere unternehmerischen Ziele mit rechtlich einwandfreien Mitteln. Wir erwarten daher auch von unseren Geschäftspartnern, dass sie sich gemäß den in diesem Verhaltenskodex festgelegten Prinzipien für rechtlich korrektes und verantwortungs-

bewusstes Handeln einsetzen und bestrebt sind, diese Standards auch in ihren Lieferketten umzusetzen. Wir berücksichtigen die Einhaltung der in diesem Verhaltenskodex festgehaltenen Grundsätze und Werte bei der Auswahl unserer Geschäftspartner und bei der Fortführung bestehender Geschäftsbeziehungen. Unseren Geschäftspartnern wird dieser Verhaltenskodex zur Kenntnis gegeben, um sicherzustellen, dass alle Beteiligten auf der Grundlage der gleichen Prinzipien und Werte agieren. Hinsichtlich der Unternehmenspflichten in Bezug auf Lieferketten passen wir unseren Beschaffungsprozess fortlaufend an die gesetzlichen Anforderungen an.



Beispiel

Du bekommst Hinweise oder beobachtest, dass ein Dienstleister den Arbeits- und Umweltschutz nicht so genau nimmt und die gesetzlichen Vorgaben nicht einhält oder umsetzt.

Informiere Deine Vorgesetzte oder Deinen Vorgesetzten über Deine Beobachtungen, damit sie oder er eine Prüfung des Geschäftspartners veranlassen kann. Sollte sich der Verdacht erhärten, muss eine Beendigung der Geschäftsbeziehung in Erwägung gezogen werden.



Unsere Verantwortung in der täglichen Arbeit



Respekt – Akzeptanz – Toleranz

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind der Schlüssel zu unserem geschäftlichen Erfolg. Wir vertrauen auf ihre Fähigkeiten und setzen uns für eine vielfältige, von Respekt, Akzeptanz und Toleranz geprägte Unternehmenskultur ein, insbesondere im täglichen Miteinander am Arbeitsplatz. Wir lehnen jede Form von Diskriminierung und Belästigung ab und setzen uns für den respektvollen Umgang untereinander sowie gegenüber unseren Kunden und Geschäftspartnern ein. Wir glauben daran, dass jeder Mensch unabhängig von Alter, Geschlechtsidentität, Religion, Weltanschauung, ethnischer oder sozialer Herkunft, Behinderung und sexueller Orientierung akzeptiert, anerkannt und wertgeschätzt werden sollte. Wir erwarten daher von allen Beschäftigten, dass sie sich respektvoll, fair und wertschätzend verhalten,

sowohl untereinander als auch nach außen. Im Alltag legen wir deshalb Wert auf inklusive Sprache und einen respektvollen Umgang auf allen Kommunikationswegen. Wir fördern unterrepräsentierte Gruppen und setzen uns für ein sicheres Arbeitsumfeld ein, das frei von verbaler, psychischer und physischer Gewalt jeglicher Art ist.

Wir beachten die arbeitsrechtlichen Regelungen, insbesondere die gesetzlichen Regelungen zur Begrenzung der Arbeitszeit, das Verbot von Kinderarbeit, vereinbarte Mindestlöhne und Sozialstandards sowie Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivhandlungen. Eine vertrauensvolle und konstruktive Zusammenarbeit und ein offener Dialog mit den Arbeitnehmervertretungen sind wesentliche Bestandteile unserer Unternehmenspolitik und -kultur.

Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Die Sicherheit am Arbeitsplatz und die Gesundheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind ein wichtiger Baustein für die Leistungsfähigkeit unseres Unternehmens. Daher setzen wir uns aktiv für Arbeitsschutz ein und fördern die Gesundheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wir verpflichten uns dazu, alle sinnvollen und notwendigen Maßnahmen zu ergreifen, um Verletzungen und berufsbedingte Erkrankungen zu verhindern. Die gesetzlichen Vorgaben des Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagements und darüber hinausgehende Maßnahmen sind fest in unseren Prozessen und Arbeitsabläufen verankert. Innerhalb dieses Rahmens erhalten sowohl Führungskräfte als auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von uns die für sie relevanten arbeitsschutzrechtlichen Unterweisungen und Schulungen.

Zusätzlich unterhalten wir ein betriebliches Gesundheitsmanagement zur Erhaltung der Gesundheit und Arbeitsfähigkeit der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.



Beispiel

Du siehst beim Durchqueren der Turbinenhalle einen Kollegen, der keinen Gehörschutz trägt. Sprich den Kollegen freundlich an und mache ihn auf den fehlenden Gehörschutz aufmerksam. Bitte ihn, seine persönliche Schutzausrüstung vollständig zu tragen. Solltest Du dieses Verhalten wiederholt beobachten, informiere den Vorgesetzten des Kollegen oder das Team der Arbeitssicherheit.

Umgang mit Unternehmensvermögen

Unsere Vermögenswerte sind eine wesentliche Voraussetzung dafür, dass wir unsere Aufgaben gut erfüllen können. Mit Unternehmenseigentum und -einrichtungen ist daher verantwortungsbewusst und sorgsam umzugehen, um den Wert zu erhalten, Wertschätzung zu fördern und das Vermögen unseres Unternehmens zu schützen. Wenn wir Betriebsmittel und Ressourcen nutzen (wie Fahrzeuge, Werkzeuge, Internet, Telefon, Datenträger oder andere Technologien), müssen wir die einschlägigen internen Regeln beachten. Die Nutzung von Firmeneigentum für private Zwecke ist nur innerhalb dieses Rahmens erlaubt.

Datenschutz



Beispiel

Du hast eine Info-Veranstaltung mit externen Teilnehmenden organisiert und dazu eine Liste mit personenbezogenen Daten erstellt. Eine Kollegin aus dem Vertrieb bittet Dich darum, dass Du ihr die Namen und Adressen der Teilnehmenden schickst.

Gib die Daten nicht ohne Rücksprache mit Deiner oder Deinem Vorgesetzten beziehungsweise dem oder der Datenschutzbeauftragten weiter. Solche Daten dürfen grundsätzlich nur für den Zweck genutzt werden, für den sie erhoben wurden.

Der Informationsaustausch und die elektronische Geschäftsabwicklung sind entscheidende Voraussetzungen für den effizienten Ablauf unserer täglichen Arbeit. Allerdings birgt der Austausch von Informationen auch Risiken für den Persönlichkeitsschutz und die Sicherheit von Daten. Wir dürfen personenbezogene Daten nur im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben sammeln, verarbeiten oder nutzen. Dabei müssen wir die Rechte der Betroffenen jederzeit respektieren. Nicht mehr benötigte Daten sind gemäß den entsprechenden Vorschriften zu löschen.

Alle unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind dazu verpflichtet, die gesetzlichen oder internen Datenschutzregeln zu befolgen und aktiv dazu beizutragen, personenbezogene Daten vor unberechtigtem Zugriff zu schützen. Bei Fragen zum Datenschutz steht unsere Beauftragte bzw. unser Beauftragter für Datenschutz immer zur Verfügung. Sie/Er hilft bei Bedarf auch, die Vorgaben umzusetzen.

Interne Kontrollsysteme, Vier-Augen-Prinzip und Berechtigungen

Um unser Unternehmen vor Schäden durch das Fehlverhalten Einzelner schützen zu können, haben wir bestimmte Arbeitsabläufe, Aufgaben, Entscheidungen und Handlungen identifiziert, die im „Vier-Augen-Prinzip“, also von mindestens zwei Personen, durchgeführt oder begleitet werden müssen. Wenn erforderlich, wird dieses Prinzip durch eine klare Trennung der Funktionen der beteiligten Personen und ein Internes Kontrollsystem (IKS) unterstützt. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind dazu verpflichtet, dies bei ihrer Arbeit zu beachten. Das gilt vor allem, wenn es um Vollmachten im Namen der Gesellschaften der HENW und der Ausübung sonstiger Berechtigungen geht, die niemals über das im internen Rahmen erlaubte Maß hinaus verwendet werden dürfen.



Sicherheit und Schutz von Informationen

Unsere Informationen und die Daten unserer Kunden und Geschäftspartner sind Werte, die zu schützen sind. Deshalb stellen wir die Vertraulichkeit, Integrität, Authentizität und Verfügbarkeit von Informationen durch die Implementierung geeigneter Maßnahmen sicher.

Geschäftsinformationen und Betriebsgeheimnisse der HENW basieren auf dem wertvollen Fachwissen und der engagierten Arbeit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und sind für unsere Geschäftstätigkeit ein wichtiges und schützenswertes Gut. Interne vertrauliche Informationen sollten nicht an die Öffentlichkeit gelangen. Es gilt das Gebot der Verschwiegenheit. Insbesondere interne Informationen, die nur einem eingeschränkten Personenkreis zur Verfügung gestellt werden dürfen, unterliegen strikter Verschwiegenheit. Im Rahmen von Beschaffungsprozessen, bei denen Leistungen ausgeschrieben werden, ist es nicht gestattet, Informationen über Bieter und deren Angebote an andere Bieter weiterzugeben. Gleiches gilt für nicht öffentliche Informationen von Geschäftspartnern oder über Geschäftspartner, die gemäß den gesetzlichen oder vertraglichen Vorgaben geschützt werden müssen.

Um einen effektiven Schutz vertraulicher Informationen sicherzustellen, ist es unerlässlich, diese als vertraulich zu kennzeichnen. Je bedeutender die Informationen sind, desto höhere Sicherheitsmaßnahmen sind zu ihrem weiteren Schutz zu ergreifen.

Um unsere Arbeitsplätze vor einer ungewollten Datenoffenlegung, einem Datendiebstahl oder einer unerlaubten Datenweitergabe zu schützen, hinterlassen wir sie



aufgeräumt und achten besonders darauf, dass keine sensiblen Informationen physischer oder digitaler Art für unbefugte Personen zugänglich sind. In öffentlichen Räumen und im Internet teilen wir nur Informationen, die auch für diesen Zweck gedacht und freigegeben sind.

Die Verpflichtung zur Verschwiegenheit über vertrauliche Informationen besteht auch dann weiter, wenn das Beschäftigungsverhältnis beendet ist.



Beispiel

Triff bewusste Entscheidungen bei der Klassifikation von E-Mails und sonstigen Dokumenten. Bei Zweifeln frage Deine Vorgesetzte oder Deinen Vorgesetzten oder die Informationseignerinnen oder -eigner.

Du beobachtest, dass ein Kollege sein Passwort für seinen Computer sichtbar auf seinem Schreibtisch aufbewahrt – zum Beispiel unter seiner Schreibtischunterlage. Weise Deinen Kollegen freundlich darauf hin, dass er auf sein Passwort aufpassen muss. Sollte das keinen Erfolg haben, informiere Deine Vorgesetzten.

IT-Sicherheit

Mit unseren Erzeugungsanlagen und unserem Fernwärmenetz betreiben wir eine kritische Infrastruktur.

Digitale und physische Informationen stellen dabei wesentliche Vermögenswerte dar. Auch hier liegt es in der Verantwortung aller Beschäftigten, die Vertraulichkeit, Integrität, Authentizität und Verfügbarkeit dieser Informationen sicherzustellen und sie vor Gefahren wie Diebstahl und Verlust zu schützen.

Dazu halten wir uns an interne Richtlinien und Verfahrensanweisungen sowie übergreifende Normen und Regelwerke. Die Nutzung von Informationstechnologie macht unsere Arbeit effizienter, birgt jedoch spezifische Gefahren. Deshalb achten wir beim Umgang mit IT-Systemen immer auf die Regelungen des Informationssicherheitsmanagementsystems (ISMS) und des Datenschutzes. Wir nutzen ausschließlich vom Unternehmen bereitgestellte Soft- und Hardware und halten diese auf dem aktuellen Stand.



Beispiel

Du findest einen USB-Stick auf dem Parkplatz. Auf keinen Fall darfst Du diesen Stick mit der Hardware des Unternehmens verbinden. Nimm den Stick an Dich und wende Dich unmittelbar an die für IT-Sicherheit zuständige Person, um mit ihr bzw. ihm das weitere Vorgehen zu besprechen.

Umgang mit Künstlicher Intelligenz

Künstliche Intelligenz unterstützt unsere Arbeit, doch die Verantwortung trägt bei den Hamburger Energiewerken der Mensch – sowohl bei Entscheidungen als auch bei der Gestaltung unserer Inhalte. Wir nutzen KI verantwortungsbewusst, mit fachlicher Kompetenz und gesundem Menschenverstand. Dabei achten wir auf einen effizienten Ressourceneinsatz und setzen KI nur ein, wenn sie das passende Werkzeug ist. Entscheidungen trifft KI bei uns nicht. Wir prüfen ihre Ergebnisse kritisch und kennzeichnen KI-generierte Inhalte transparent.



Unterstützung

Hilfe / Kontakt / Hinweisgebersystem

Die Verhaltensgrundsätze der Hamburger Energiewerke beschreiben die Erwartungen des Unternehmens an regelkonformes Verhalten seiner Beschäftigten. Gemeinsam schützen wir unser Unternehmen, indem wir ansprechen, was nicht in Ordnung ist. Bei Fragen, Unsicherheiten oder dem Verdacht auf Verstöße gegen interne und externe Vorschriften oder sonstige Unregelmäßigkeiten sprechen wir mit unseren Vorgesetzten und holen uns Rat.

Zudem können wir uns jederzeit an das Compliance-Team der Hamburger Energiewerke wenden, das insbesondere bei der Auslegung und Anwendung dieses Verhaltenskodex Unterstützung leistet und Hinweise auf Compliance-Verstöße und mögliche Interessenkonflikte entgegennimmt. Nach unserem Verständnis handeln Hinweisgeberinnen und Hinweisgeber nicht unkollegial, wenn sie dazu beitragen, dass die für alle geltenden Spielregeln auch von allen eingehalten werden und so ein faires Miteinander gewährleistet wird. Wir versichern allen Hinweisgebenden, dass sie keinesfalls wegen der Abgabe eines Hinweises diskriminiert, gemäßregelt oder sonst wie benachteiligt werden.



Kontakt Compliance-Team

✉ compliance@hamburger-energiwerke.de



Kontakt Ombudsmann

Dr. Malte Passarge

Huth Dietrich Hahn –
Rechtsanwälte
Partnerschafts-
gesellschaft mbB

☎ 040 41525-0

✉ passarge@hdh.net

Neben dem Compliance-Team ist für uns ein erfahrener externer Rechtsanwalt als Ombudsmann bestellt. Er nimmt Hinweise auf mögliche Verletzungen von Gesetzen und internen Regelungen oder sonstiges schädigendes Verhalten bei den Hamburger Energiewerken in jedweder Form und auf Wunsch anonym entgegen und leitet begründete Hinweise auf mögliche Compliance-Verstöße an unseren Compliance-Bereich weiter.

Konsequenzen bei Regelverstößen

Jedes Nichtbefolgen der Verhaltensstandards, wie sie in unserem Verhaltenskodex und den damit verbundenen internen Richtlinien definiert sind, kann zu Bußgeldern oder Vertragsstrafen für unser Unternehmen oder einzelne Personen führen. In Einzelfällen kann sogar eine strafrechtliche Verfolgung eingeleitet werden.



Wenn wir feststellen, dass eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter gegen die Grundsätze unseres Verhaltenskodex oder die dazugehörigen internen Regelungen verstoßen hat, werden wir zunächst versuchen, den betreffenden Personen die Bedeutung der Werte unseres Verhaltenskodex zu vermitteln, etwa durch zusätzliche Schulungen. Abhängig von den Umständen des jeweiligen Falls kann es jedoch auch zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen kommen.

Auf dem Laufenden bleiben

Für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Führungskräfte, Funktionsträger und Mitglieder der Geschäftsführung sind regelmäßige Schulungen zu unserem Verhaltenskodex vorgesehen. Das gilt sowohl für die HENW selbst als auch für die zugehörigen Unternehmen. Diese Schulungen finden mindestens alle fünf Jahre statt. Unsere Geschäftsführung und unsere Führungskräfte nehmen unabhängig davon mindestens alle zwei Jahre an einer zusätzlichen Schulung zu diesem Verhaltenskodex teil.

Die Führungskräfte sorgen dafür, dass ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den Schulungen und Unterweisungen zum Verhaltenskodex und zu den damit verbundenen internen Regelungen teilnehmen.






Hamburger Energiewerke GmbH

Ausschläger Elbdeich 123
20539 Hamburg

 040 6396-0

 info@hamburger-energiewerke.de

 hamburger-energiewerke.de