

| Inhalt | Seite |
|---|-------|
| 1 Geltungsbereich | 2 |
| 2 Zielgruppen für dieses Dokument..... | 2 |
| 3 Definitionen und Abkürzungen | 2 |
| 4 Inhalt und Verantwortung | 2 |
| 4.1 Allgemeine Verhaltensgrundsätze | 2 |
| 4.1.1 Gesetzmäßiges Verhalten – Wir halten uns an Recht und Gesetz | 2 |
| 4.1.2 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – Wir gehen respektvoll miteinander um | 3 |
| 4.1.3 Gleichstellung – Wir treten für Chancengleichheit ein | 3 |
| 4.2 Verantwortung für die Umwelt – Wir übernehmen Verantwortung gegenüber unserer Umwelt..... | 3 |
| 4.3 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz – Wir sorgen für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz | 4 |
| 4.4 Umgang mit Geschäftspartnern – Wir sind zuverlässige Partner..... | 4 |
| 4.4.1 Korruptionsprävention – Wir dulden keine Korruption | 4 |
| 4.4.2 Wettbewerbs- und Kartellrecht – Wir verhalten uns fair im Wettbewerb..... | 4 |
| 4.4.3 Gleichbehandlung – Wir erfüllen unsere Aufgaben diskriminierungsfrei..... | 5 |
| 4.4.4 Erwartungen an unsere Geschäftspartner – Wir erwarten auch von unseren Geschäftspartnern rechtlich korrektes Verhalten..... | 5 |
| 4.5 Interessenkonflikte – Wir trennen private von geschäftlichen Interessen | 5 |
| 4.6 Neutralitätsgebot – Wir verhalten uns politisch neutral und zurückhaltend..... | 6 |
| 4.7 Fördermaßnahmen – Wir engagieren uns für unsere Gesellschaft | 6 |
| 4.8 Umgang mit Informationen – Wir gehen gewissenhaft mit Informationen um..... | 6 |
| 4.8.1 Vertraulichkeit – Wir schützen vertrauliche Informationen..... | 6 |
| 4.8.2 Datenschutz – Wir behandeln personenbezogene Daten sorgfältig | 7 |
| 4.8.3 Informationssicherheit – Wir stehen für Informationssicherheit | 7 |
| 4.9 Unternehmenseigentum – Wir gehen mit dem Vermögen von SNH verantwortungsvoll um..... | 7 |
| 4.10 Ordnungsgemäße Dokumentation – Wir führen unsere Bücher ordnungsgemäß..... | 8 |
| 4.11 Unsere Hinweisgeberstellen – Dialog und Transparenz machen uns stark..... | 8 |
| 5 Schulungen und/oder Unterweisungen..... | 8 |
| 6 Risiken bei Abweichungen | 8 |
| 7 Kontrollpunkte für die Qualitätssicherung..... | 9 |
| 8 Verweise | 9 |
| 8.1 Verweise auf rechtliche Grundlagen, Normen etc..... | 9 |
| 8.2 Verweise auf mitgeltende Dokumente, Prozesse und Anweisungen..... | 9 |
| 9 Sicherheitsstufe..... | 9 |
| 10 Änderungshistorie..... | 9 |

| | Erstellt | Geprüft | Genehmigt | Vers.: 01 |
|--------------|----------------------|-----------------|--|-----------|
| Datum | 12.12.2019 | 10.12.2019 | 12.12.2019 | |
| Unterschrift | <i>K. Wassenberg</i> | <i>B. Woell</i> | <i>Karin Pfäffle</i> | |
| Name | Kristina Wassenberg | Birgit Woell | Karin Pfäffle (Geschäftsführerin Personal) | |
| Datum | | | 12.12.2019 | |
| Unterschrift | | | <i>T. Volk</i> | |
| Name | | | Thomas Volk (Technischer Geschäftsführer) | |

Ziel und Zweck

Seit über 120 Jahren vertrauen die Hamburgerinnen und Hamburger den Leistungen der Stromnetz Hamburg GmbH. Der Auftrag von Stromnetz Hamburg (SNH) ist die Gewährleistung einer größtmöglichen Versorgungssicherheit und -qualität für alle Bürgerinnen und Bürger unserer Stadt sowie für alle Hamburger Industrie- und Gewerbeleute. Dabei sind wir ein wichtiger Partner für die Entwicklung einer nachhaltigeren und energieeffizienteren Stadt. Die in unserem Zielbild¹ verankerten Werte sind Grundlage für unser Handeln. Verantwortungsvolles und integres Verhalten ist dabei eine wesentliche Voraussetzung für unseren Unternehmenserfolg. Als kommunales Unternehmen der Freien und Hansestadt Hamburg (FHH) haben wir hier eine besondere Vorbildfunktion.

Im Einklang mit den in unserem Zielbild verankerten Werten legt dieser Verhaltenskodex verbindliche Verhaltensstandards für rechtlich korrektes, integres und verantwortungsvolles Verhalten unserer Geschäftsführung, Führungskräfte und unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von SNH fest. Die größte Verantwortung unserer Geschäftsführung und Führungskräfte liegt hierbei darin, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die geltenden gesetzlichen und internen Regeln zu vermitteln und darin zu unterstützen, diese in Rahmen ihrer Tätigkeit für SNH einzuhalten. Außerdem tragen sie die Verantwortung dafür, dass keine Regelverstöße geschehen, die durch angemessene Vorkehrungen wie insbesondere Organisation, Auswahl und Anleitung hätten verhindert oder zumindest wesentlich erschwert werden können.

Ein Verhaltenskodex kann nicht für alle Situationen eindeutige Antworten festlegen. Die hier geregelten Verhaltensweisen sind daher keine abschließenden Handlungsanweisungen, sondern fassen bestimmte Verhaltensstandards und Werte zusammen. Der Verhaltenskodex wird durch weitere interne Regelungen ergänzt, die den in diesem Verhaltenskodex niedergelegten Prinzipien entsprechen müssen. Bei Abweichungen dieser internen Regelungen von den Prinzipien dieses Verhaltenskodexes hat dieser SNH-Verhaltenskodex als übergeordnetes Compliance-Regelwerk Vorrang.

1 Geltungsbereich

Der SNH-Verhaltenskodex ist für SNH sowie für alle Gesellschaften verbindlich, die von SNH beherrscht werden. Dies sind in der Regel alle Gesellschaften, an denen SNH direkt oder indirekt die Mehrheit der Anteile oder Stimmrechte hält. Mehrheitsbeteiligungen, auf die SNH keinen beherrschenden Einfluss hat, werden um sinngemäße Anwendung des Verhaltenskodexes gebeten.

2 Zielgruppen für dieses Dokument

Der Verhaltenskodex gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Führungskräfte und Geschäftsführungsmitglieder von SNH sowie der von SNH beherrschten Unternehmen.

3 Definitionen und Abkürzungen

Im Dokument verwendete Definitionen und/oder Abkürzungen sind im Text erklärt.

4 Inhalt und Verantwortung

4.1 Allgemeine Verhaltensgrundsätze

4.1.1 Gesetzmäßiges Verhalten – Wir halten uns an Recht und Gesetz

SNH unterliegt in allen Bereichen des unternehmerischen Handelns Gesetzen, Verordnungen und vergleichbaren Vorschriften oder Verträgen sowie behördlichen Auflagen und internen Regelungen. Hierzu zählen neben den im Hamburger Corporate Governance Kodex vorgegebenen Standards auch der Konzessionsvertrag sowie der Kooperationsvertrag mit der Freien und Hansestadt Hamburg. Diese Regelungen in ihrer Gesamtheit definieren nicht nur bestimmte Verhaltensanforderungen, sondern setzen auch verbindliche Sicherheits- und Umweltstandards und regulieren das Verhalten von SNH.

¹ Das Zielbild der Stromnetz Hamburg GmbH finden Sie im Internet.

SNH geht davon aus, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Führungskräfte und die Geschäftsführungsmitglieder sich selbstverständlich gesetzeskonform und regeltreu verhalten. Die Geschäftsführung und Führungskräfte sind Vorbilder und haben ihr Handeln daher in besonderem Maße an den SNH-Verhaltensstandards auszurichten. Es ist insbesondere Aufgabe aller Führungskräfte, sich und ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über alle relevanten gesetzlichen und internen Regelungen zu informieren und sicherzustellen, dass die erforderlichen Einweisungen, Schulungen und Unterweisungen erfolgen. Zur Führungsaufgabe gehört auch, die Einhaltung der Bestimmungen in angemessener Weise zu überwachen und sich in Zweifelsfragen kompetenten Rat einzuholen.²

4.1.2 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – Wir gehen respektvoll miteinander um

Der Schlüssel zu unserem geschäftlichen Erfolg sind unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wir vertrauen ihnen und treten für eine vielfältige und von Respekt und Toleranz geprägte Unternehmenskultur ein. Das gilt auch und gerade für den alltäglichen Umgang miteinander am Arbeitsplatz. SNH erwartet daher von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, dass sie respektvoll, fair und wertschätzend miteinander umgehen. Dies gilt auch für das Verhalten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach außen. Keine Mitarbeiterin und kein Mitarbeiter dürfen aus Gründen der ethischen oder sozialen Herkunft, der Nationalität oder Hautfarbe, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung benachteiligt werden. Diskriminierungen und Belästigungen am Arbeitsplatz werden nicht akzeptiert.

Die arbeitsrechtlichen Regelungen, insbesondere die gesetzlichen Regelungen zu Arbeitszeit, das Verbot von Kinderarbeit, vereinbarte Mindestlöhne und Sozialstandards sowie Vereinigungsfreiheit sowie das Recht auf Kollektivhandlungen werden beachtet. Eine vertrauensvolle und konstruktive Zusammenarbeit und ein offener Dialog mit den Arbeitnehmervertretungen ist wesentlicher Bestandteil unserer Unternehmenspolitik.³

4.1.3 Gleichstellung – Wir treten für Chancengleichheit ein

Die tatsächliche berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern ist eine der zentralen Herausforderungen, um unser Unternehmen zukunftsfähig zu gestalten. Hierfür ist eine moderne Gleichstellungspolitik erforderlich, mit der eine chancengerechte Teilhabe von Frauen und Männern auf allen Ebenen und in allen Bereichen erreicht und geschlechterspezifische Unterrepräsentanzen abgebaut werden.

SNH räumt Frauen und Männern die gleichen beruflichen Chancen ein und ermöglicht eine zwischen Privat- und Berufsleben ausgeglichene Lebensweise durch eine familienfreundliche Berufswirklichkeit. Es gehört zu den grundlegenden Anliegen von SNH, unter Wahrung der individuellen Selbstbestimmung nicht nur für die rechtliche, sondern auch für die tatsächliche Gleichstellung und Chancengleichheit von Frauen und Männern zu sorgen.⁴

4.2 Verantwortung für die Umwelt – Wir übernehmen Verantwortung gegenüber unserer Umwelt

Gemäß unserem Zielbild sind wir dem Klimaschutz und der Energiewende verpflichtet. Wir bekennen uns zu einem verantwortungsvollen und nachhaltigen Umgang mit natürlichen Ressourcen und zur Beachtung der ökologischen, energie- und umweltpolitischen Ziele der Freien und Hansestadt Hamburg. Im Rahmen unserer energiewirtschaftlichen Verantwortung verfolgen wir das Ziel einer nachhaltigen und ressourcenschonenden Energieverteilung.

Um Umwelt und Natur wirkungsvoll zu schützen, ergreift SNH vorsorgende Maßnahmen, mit denen insbesondere die Auswirkungen des Anlagenbetriebes auf die lokale Umgebung beurteilt und überwacht werden. Art und Umfang des Energieverbrauchs unserer Anlagen, Gebäude und unseres Fuhrparks beziehen wir in unsere Entscheidungsfindungen ein. Die Grundsätze der Umwelt- und Energiepolitik von SNH sind ein wesentlicher Bestandteil der für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verbindlichen Regelungen der Integrierten

² Weitere Hinweise: Unternehmensleitbild von SNH, RL Steuerungsrichtlinie von SNH, RL Grundsätze für das Erstellen von Richtlinien, Ansprechpartner Fachbereich Informationsmanagement, Fachbereich REcht, Geschäftsbereich Regulierung.

³ Weitere Hinweise: RL Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat, Ansprechpartner: Fachbereich Personalentwicklung.

⁴ Weitere Hinweise: Gleichstellungsprogramm von SNH, Ansprechpartner: Gleichstellungsbeauftragte von SNH.

Managementsysteme von SNH.⁵ Darüber hinaus berücksichtigen wir Nachhaltigkeitsaspekte in unseren Be- schaffungsvorgängen.⁶

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter setzen sich daher im Rahmen ihrer Tätigkeit für die Einhaltung der Ge- setze und Vorschriften sowie der internen Regelungen zum Umweltschutz ein und beachten diese.

4.3 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz – Wir sorgen für Gesundheit und Sicherheit am Ar- beitsplatz

Sicherheit am Arbeitsplatz und die Gesundheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind ein wichtiger Baustein für die Leistungsfähigkeit unseres Unternehmens. Daher fördern wir die Arbeitssicherheit und erhalten die Gesundheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wir verpflichten uns da- her, alle notwendigen Maßnahmen zur Verhinderung von Verletzungen und berufsbedingten Erkrankungen zu treffen. Die Grundlagen des Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagements von SNH sind ebenfalls fester Bestandteil der Integrierten Managementsysteme von SNH, in deren Rahmen Führungskräfte und Mitarbeite- rinnen und Mitarbeiter von SNH die für sie relevanten arbeitsschutzrechtlichen Informationen erhalten.⁷

4.4 Umgang mit Geschäftspartnern – Wir sind zuverlässige Partner

4.4.1 Korruptionsprävention – Wir dulden keine Korruption

Als Unternehmen der Freien und Hansestadt Hamburg und kommunaler Verteilungsnetzbetreiber ist SNH der Korruptionsprävention seit jeher besonders verpflichtet. Das Vertrauen in die Objektivität und Integrität aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist dabei ein wesentlicher Grundstein für unsere Geschäftstätigkeit und den Umgang mit unseren Geschäftspartnern. Jede Art oder Erscheinungsform von Korruption ist gesetzlich verbo- ten. SNH tritt jeder Form von Korruption daher entschieden entgegen und legt großen Wert darauf, nur mit Geschäftspartnern zusammenzuarbeiten, die ihre Geschäftsziele mit rechtlich zulässigen Mitteln verfolgen und angemessene Maßnahmen zur Korruptionsprävention etabliert haben.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von SNH haben daher jeden Anschein zu vermeiden, sich im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit für SNH durch Vorteile beeinflussen zu lassen oder andere in gleicher Weise beeinflus- sen zu wollen. Aus diesem Grund gelten, auch zum Schutz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von SNH, besondere Regelungen für den Umgang mit Zuwendungen. Im Umgang mit Geschäftspartnern oder anderen Dritten dürfen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von SNH daher grundsätzlich keine Zuwendungen annehmen. Ausnahmen gelten nur dann, wenn ausgeschlossen ist, dass hierdurch der Eindruck einer Beeinflussung von Entscheidungen entstehen kann.⁸

4.4.2 Wettbewerbs- und Kartellrecht – Wir verhalten uns fair im Wettbewerb

Fairer Wettbewerb ist eine Grundvoraussetzung für eine freie Marktentwicklung. Diese wird durch das gelten- de Wettbewerbs- und Kartellrecht und die dazugehörigen Vergabevorschriften geschützt und gefördert. Alle Geschäfte von SNH werden daher in Einklang mit den jeweils geltenden Wettbewerbs- und Kartellgesetzen geführt.

Untersagt sind daher insbesondere jegliche nicht vergabe- oder in sonstiger Weise nicht wettbewerbsrechts- konforme mündliche, schriftliche, formelle oder informelle Arten von Vereinbarungen, Absprachen, Abstim- mungen oder sonstige Informationsaustausche z. B. zu Preisen, Bedingungen, Liefergebiets, Ausschreibun- gen, über Gewinn oder zukünftiges Markt- oder Angebotsverhalten, über die Aufteilung von Märkten, Kunden oder Gebieten, die Einschränkung von Geschäftsbeziehungen zu Lieferanten. Ebenso untersagt ist es, in

⁵ Weitere Hinweise: Zielbild von SNH, IMS-Handbuch von SNH, RL Steuerungsrichtlinie von SNH, Integrierte Politik von SNH; Ansprechpartner: Umweltmanagementbeauftragter von SNH, Energiemanagementbeauftragter von SNH.

⁶ Weitere Hinweise: Leitfaden für umweltverträgliche Beschaffung der Freien und Hansestadt Hamburg (Umweltleitfaden), Beschaffungshand- buch von SNH; Ansprechpartner: Geschäftsbereich KB.

⁷ Weitere Informationen: Integriertes Management-Handbuch von SNH, Steuerungsrichtlinie von SNH, Ansprechpartner: Fachbereich Arbeitssi- cherheit und Gesundheitsschutz, Sicherheitsbeauftragte von SNH.

⁸ Weitere Hinweise: Richtlinie zur Korruptionsprävention und Verfahrensanweisung zum Umgang mit Zuwendungen. Ansprechpartner: Vorge- setzte, Fachbereich PJR, Betriebsratsmitglieder, Ombudsstelle von SNH.

unzulässiger Weise Einfluss auf Ausschreibungsdocumente zu nehmen oder Ausschreibungskriterien an unsachlichen Kriterien auszurichten, sich auf unrechtmäßigem Wege 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.

Die genannten Grundsätze sind auch im Rahmen der Mitwirkung in Branchen- und Fachverbänden zu berücksichtigen. Die Mitwirkung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Branchen- und Fachverbänden ist gemäß den intern geltenden Vorgaben zu dokumentieren.⁹

4.4.3 Gleichbehandlung – Wir erfüllen unsere Aufgaben diskriminierungsfrei

Gemäß dem Energiewirtschaftsgesetz (EnWG) ist der Zugang zum Verteilungsnetz als natürlichem Monopol allen Marktteilnehmern zu gleichen Bedingungen, diskriminierungsfrei und transparent zur Verfügung zu stellen (Gleichbehandlung). Um dieses Ziel zu erreichen, schreibt das Energiewirtschaftsrecht eine Trennung des Verteilungsnetzbetriebes von den wettbewerblich tätigen Bereichen des vertikal integrierten Energieversorgungsunternehmens vor (Entflechtung oder Unbundling). Hierdurch soll erreicht werden, dass der Verteilungsnetzbetrieb nicht den eigenen wettbewerblich tätigen Bereichen oder den mit ihm verbundenen, im wettbewerblichen Energiebereich tätigen Unternehmen wettbewerbliche Vorteile verschafft. Das bedeutet, dass der Netzbetrieb so gestaltet sein muss, dass kein Marktteilnehmer benachteiligt wird. Daraus folgt, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von SNH ihre Tätigkeit für SNH diskriminierungsfrei ausüben müssen und sogenannte wirtschaftlich sensible Informationen (Netzkundeninformationen) und wirtschaftlich vorteilhafte Informationen (Netzinformationen) vertraulich behandeln.¹⁰

4.4.4 Erwartungen an unsere Geschäftspartner – Wir erwarten auch von unseren Geschäftspartnern rechtlich korrektes Verhalten

SNH verfolgt die 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 verantwortungsbewusstes Handeln einsetzen und bestrebt sind, diese Standards auch in ihrer nachgelagerten Lieferkette umzusetzen. SNH berücksichtigt die Einhaltung der in diesem Verhaltenskodex festgehaltenen Grundsätze und Werte bei der Auswahl von Geschäftspartnern und bei der Fortführung der Beziehung zu bestehenden Geschäftspartnern als wichtigen Faktor. SNH prüft insbesondere im Rahmen der Beschaffungsprozesse, ob schwerwiegende Verfehlungen von Geschäftspartnern bekannt sind, die beispielsweise zu einem Ausschluss vom Wettbewerb führen können. Wichtigen Geschäftspartnern wird dieser Verhaltenskodex zur Kenntnis gegeben.¹¹

4.5 Interessenkonflikte – Wir trennen private von geschäftlichen Interessen

Private Interessen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von SNH und die geschäftlichen Interessen von SNH können sich überschneiden und zu Interessenkonflikten bei den hiervon betroffenen Personen führen. Ein Interessenkonflikt kann zum Beispiel dann entstehen, wenn ein Mitglied der Geschäftsführung oder Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter oder ihnen nahestehende Personen in Aktivitäten eingebunden sind, die ihre Objektivität bei ihrer Tätigkeit für SNH beeinflussen. Solche Interessenkonflikte können beispielsweise Nebentätigkeiten bei Geschäftspartnern von SNH oder finanzielle oder persönliche Interessen bei einem solchen Geschäftspartner sein.

Gemäß unseren internen Vorgaben dürfen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter keine privaten Aufträge von Firmen ausführen lassen, wenn hierdurch der Anschein entstehen kann, dass ihr oder ihm hierdurch Vorteile entstehen. In unseren Beziehungen zu Geschäftspartnern sind nur sachliche Kriterien zu berücksichtigen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von SNH sind gehalten, bei solchen Interessenkonflikten oder wenn Zweifel

⁹ Weitere Hinweise: RL Einhaltung des Wettbewerbsrechts, Ansprechpartner: Fachbereich Recht, Fachbereich Gremien, Kommunales und Presse (aktuell in Überarbeitung).

¹⁰ Weitere Hinweise: Gleichbehandlungsprogramm von SNH, Ansprechpartnerin: Gleichbehandlungsbeauftragte von SNH

¹¹ Weitere Hinweise: Beschaffungsrichtlinie; Ansprechpartner: Geschäftsbereich Beschaffungs- und Lieferantenmanagement, Compliance-Beauftragte von SNH.

an solchen besteht, diese entweder ihrem Vorgesetzten, dem Geschäftsbereich Personal oder der Compliance-Beauftragten von SNH mitzuteilen. Davon unberührt bleiben selbstverständlich die Geltendmachung der sich aus dem Gesetz, aus Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen oder dem Arbeitsvertrag ergebenden Arbeitnehmerechte. Möchte eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter eine Nebentätigkeit oder ein weiteres Beschäftigungsverhältnis eingehen, ist dies dem Geschäftsbereich Personalmanagement anzuseigen. Dies gilt auch für Vorträge und Veröffentlichungen oder bei Planung einer aktiven unternehmerischen Tätigkeit. Mitglieder der Geschäftsführung sind an die Vorgaben des Hamburger Corporate Governance Kodex gebunden. Berater- und sonstige Dienstleistungs- und Werkverträge eines Aufsichtsratsmitglieds mit SNH bedürfen der Zustimmung des Aufsichtsrats.¹²

Privates Engagement in Vereinen, Parteien oder sonstigen gesellschaftlichen, politischen und sozialen oder karitativen Institutionen wird seitens SNH begrüßt, soweit diese Institutionen nicht der freiheitlich-demokratischen Grundordnung oder den allgemeinen Menschenrechten zuwiderhandeln. Das private Engagement darf jedoch nicht die Erbringung der arbeitsvertraglichen Pflichten gegenüber SNH beeinträchtigen.¹³

4.6 Neutralitätsgebot – Wir verhalten uns politisch neutral und zurückhaltend

Als öffentliches Unternehmen achtet SNH stets auf ein hohes Maß an Objektivität auf die Wahrung von parteipolitischer Neutralität. Öffentliche Äußerungen von SNH sind dementsprechend sachlich und zurückhaltend. Auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von SHH berücksichtigen diesen Grundsatz bei ihrem Umgang mit politisch Verantwortlichen und Medien. Zwischen privatem parteipolitischen Engagement und dienstlicher Tätigkeit sollte stets deutlich getrennt werden.

4.7 Fördermaßnahmen – Wir engagieren uns für unsere Gesellschaft

Als kommunales Unternehmen im Bereich der Daseinsvorsorge engagiert SNH sich in den ihr obliegenden eingeschränkten Grenzen auch durch Spenden- und Sponsoring-Aktivitäten für die Gesellschaft, in der SNH tätig ist. Fördermaßnahmen orientieren sich dabei vor allem am Unternehmensinteresse, wobei die Mittel im Verhältnis zur finanziellen Situation von SNH stets angemessen sein müssen. Um ein größtmögliches Maß an Transparenz und Integrität bei der Vergabe solcher Fördermaßnahmen zu sichern, unterliegt deren Vergabe strengen internen Anforderungen. Zuwendungen an Politiker, politische Partien oder politische Organisationen sind aufgrund des Neutralitätsgebotes nicht gestattet.¹⁴

4.8 Umgang mit Informationen – Wir gehen gewissenhaft mit Informationen um

4.8.1 Vertraulichkeit – Wir schützen vertrauliche Informationen

Vertrauliche Geschäftsinformationen und Betriebsgeheimnisse von SNH werden durch engagierte Arbeit geschaffen und beruhen auf dem wertvollen Fachwissen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie sind für unsere Geschäftstätigkeit daher ein hohes und schützenswertes Gut. Für interne vertrauliche Informationen, die nicht an die Öffentlichkeit gelangen sollen, gilt daher das Gebot der Verschwiegenheit. Strikter Verschwiegenheit unterliegen interne Informationen, die nur einem eingeschränkten Personenkreis zur Verfügung gestellt werden dürfen. Werden in einem Beschaffungsprozess Leistungen ausgeschrieben, dürfen Informationen über Bieter und deren Angebote nicht an andere Bieter weitergegeben werden. Auch nicht öffentliche Informationen von Geschäftspartnern oder über Geschäftspartner müssen gemäß den gesetzlichen oder vertraglichen Vorgaben geschützt werden.

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

¹² Weitere Hinweise: Hamburger Corporate Governance Kodex.

¹³ Weitere Hinweise: Hamburger Corporate Governance Kodex, Richtlinie zur Korruptionsprävention („Ampelkatalog“); Ansprechpartner: Compliance-Beauftragte von SNH, Geschäftsbereich Personal.

¹⁴ Weitere Hinweise: Richtlinie über aktive Fördermaßnahmen der SNH; Ansprechpartner: Fachbereich Informationsmanagement.

Die Verpflichtung zur Verschwiegenheit über vertrauliche Informationen besteht auch dann weiter, wenn das Beschäftigungsverhältnis beendet ist.¹⁵

4.8.2 Datenschutz – Wir behandeln personenbezogene Daten sorgfältig

Ein digitaler Informationsaustausch und die elektronische Geschäftsabwicklung sind entscheidende Voraussetzungen für effektives Handeln im Geschäftsverkehr. Elektronische Kommunikation ist jedoch stets verbunden mit Risiken für den Persönlichkeitsschutz und Datensicherheit. Personenbezogene Daten dürfen daher nur erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, soweit dies für eindeutig festgelegte und rechtmäßige Zwecke erforderlich und unter ordnungsgemäßer Beteiligung der betrieblichen Mitbestimmung erlaubt ist. Die gesetzlichen Rechte der Betroffenen sind hierbei in der gebotenen Weise zu berücksichtigen. Nicht mehr benötigte Daten sind entsprechend den einschlägigen gesetzlichen und internen Regelungen zu löschen.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von SNH sind daher verpflichtet, die gesetzlichen und internen datenschutzrechtlichen Regelungen einzuhalten. Sie tragen im Rahmen der internen Regelungen aktiv dazu bei, dass personenbezogene Daten vor unberechtigtem Zugriff geschützt werden. In Fragen zum Datenschutz oder zur Umsetzung der gesetzlichen oder internen Vorgaben ist der Datenschutzbeauftragte von SNH rechtzeitig beratend hinzuzuziehen.¹⁶

4.8.3 Informationssicherheit – Wir stehen für Informationssicherheit

Mit dem Verteilungsnetz betreibt SNH eine sogenannte kritische Infrastruktur. Die Sicherheit unserer für den Netzbetrieb erforderlichen IT-Systeme ist deshalb ein zentrales Element für unsere Geschäftstätigkeit. Um die Sicherheit unserer kritischen Infrastruktur zu gewährleisten, hat SNH ein Informationssicherheitsmanagement (ISMS) eingerichtet, mit dem insbesondere die gesetzlichen Verpflichtungen aus dem IT-Sicherheitsgesetz, dem Energiewirtschaftsrecht und die behördlichen Anforderungen erfüllt werden. Ziel der Informationssicherheit ist es, die Verarbeitung, Speicherung und Kommunikation von Informationen so zu gestalten, dass die Verfügbarkeit, Integrität, Authentizität und Vertraulichkeit der schutzbedürftigen Informationen und Informationssysteme sichergestellt ist.

Die von SNH eingesetzten IT-Systeme unterliegen daher hohen Sicherheitsanforderungen hinsichtlich Technologie, Passwortschutz und Software. Die Geschäftsführung von SNH unterstützt die Ziele der Informationssicherheit insbesondere durch das Bereitstellen der hierfür erforderlichen Ressourcen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von SNH tragen im Rahmen ihrer Aufgabenerfüllung zum Erreichen dieser Sicherheitsziele bei. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von SNH haben darüber hinaus die Möglichkeit, verdächtig erscheinende digitale Aktionen namentlich oder auch anonym an eine hierfür gesondert eingerichtete Zentrale Meldestelle von SNH zu melden.¹⁷

4.9 Unternehmenseigentum – Wir gehen mit dem Vermögen von SNH verantwortungsvoll um

Das Vermögen unseres Unternehmens ist Grundvoraussetzung dafür, dass wir unsere Aufgaben in angemessener Form erfüllen können. Mit Unternehmenseigentum und Unternehmenseinrichtungen ist daher verantwortungsbewusst und sorgsam umzugehen. Auf diese Weise sorgen wir für Werterhaltung, fördern die Wertschätzung und schützen das Vermögen unseres Unternehmens. Bei der Nutzung von Betriebsmitteln und Ressourcen von SNH (z. B. Fahrzeuge, Werkzeuge, Internet, Telefon, Datenträger oder sonstige Informationstechnologie) sind die einschlägigen internen und betrieblichen Regelungen zu berücksichtigen. Eine Nutzung von Unternehmenseigentum und Unternehmenseinrichtungen für private Zwecke ist ausschließlich im Rahmen der genannten internen und betrieblichen Regelungen gestattet.¹⁸

¹⁵ Weitere Hinweise: Integrierte Managementsysteme-Handbuch; Ansprechpartner: ISMS-Beauftragter von SNH, Datenschutzbeauftragter von SNH.

¹⁶ Weitere Hinweise: Datenschutzrichtlinie von SNH, Richtlinie zur ordnungsgemäßen und fristgerechten Aufbewahrung von geschäftsrelevanten Unterlagen von SNH; Ansprechpartner: Datenschutzbeauftragter von SNH.

¹⁷ Weitere Hinweise: Integriertes Management-Handbuch von SNH, Ansprechpartner: ISMS-Beauftragter von SNH.

¹⁸ Weitere Hinweise: Dienstwagenrichtlinie, Betriebsvereinbarungen zur Nutzung von TK-Einrichtungen; Ansprechpartner: Fachbereich PMG, Interne Revision.

4.10 Ordnungsgemäße Dokumentation – Wir führen unsere Bücher ordnungsgemäß

Eine verlässliche Dokumentation ist maßgeblich für eine fundierte Entscheidungsfindung und für die Information unserer Eigentümer und der Öffentlichkeit über unsere Geschäftstätigkeit. Daher halten wir die einschlägigen Grundsätze und Standards des Rechnungswesens sowie steuerliche Gesetze und Vorschriften selbstverständlich ein. Unser internes Kontrollsysteem ist so gestaltet, dass alle wichtigen Geschäftsprozesse dokumentiert sind und eingehalten werden und Transaktionen richtig erfasst werden. Um zu gewährleisten, dass unsere Buchhaltung für finanzielle, regulatorische und andere Berichtszwecke transparent und zuverlässig ist, erwarten wir, dass alle Geschäftsvorfälle wahrheitsgemäß, systematisch, vollständig, nachvollziehbar, schnell wieder auffindbar und genau dokumentiert werden, um ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild unserer operativen und finanziellen Situation vermitteln zu können. Geschäftliche Aufzeichnungen und alle erforderlichen Belege sind gemäß den geltenden Gesetzen und internen Regelungen fristgerecht aufzubewahren.¹⁹

4.11 Unsere Hinweisgeberstellen – Dialog und Transparenz machen uns stark

Ein offener Dialog über die Einhaltung der in diesem Verhaltenskodex geregelten Grundsätze stärkt unsere Unternehmenskultur. SNH ermutigt die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter daher, potenzielle Verstöße gegen Gesetze oder interne Regelungen sowohl im Rahmen des ordentlichen Berichtsweges als auch über andere etablierte Meldewege offen anzusprechen.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie auch unsere Geschäftspartner haben darüber hinaus die Möglichkeit, potenzielle Verstöße über das Hinweisgebersystem von SNH zu melden. Entsprechende Hinweise können sowohl gegenüber der Compliance-Beauftragten von SNH (interne Hinweisgeberstelle) oder über die Ombudsstelle von SNH (externe Hinweisgeberstelle) gemeldet werden. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die unerlaubte Nachforschungen zur Identität eines anonymen Hinweisgebers anstellen oder einen Hinweisgeber wegen eines erteilten Hinweises maßregeln, müssen – je nach Art des Verstoßes – mit entsprechenden Konsequenzen rechnen.²⁰

Die Kontaktdaten der Ombudsstelle sind im Internet und im Intranet von SNH veröffentlicht.²¹

5 Schulungen und/oder Unterweisungen

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Führungskräfte, Funktionsträger und Geschäftsführungsmitglieder von SNH sowie der von SNH beherrschten Unternehmen sind regelmäßig, mindestens jedoch im Turnus von fünf Jahren, zu diesem Verhaltenskodex zu schulen.

Die Geschäftsführung und Führungskräfte von SNH nehmen mindestens alle zwei Jahre an einer Schulung zu diesem Verhaltenskodex teil. Erstschulungen werden von der Compliance-Beauftragten von SNH als Präsenzschulungen durchgeführt.

Führungskräfte tragen im Rahmen ihres jeweiligen Verantwortungskreises dafür Sorge, dass ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den Schulungen und Unterweisungen im Zusammenhang mit diesem Verhaltenskodex und den damit verbundenen internen Regelungen teilnehmen. Die Teilnahme an den Schulungen zu diesem Verhaltenskodex ist in dem System „Auditor Plus“ zu dokumentieren.

6 Risiken bei Abweichungen

Jedes Nichteinhalten der in diesem Verhaltenskodex oder in den hieran anknüpfenden internen Richtlinien definierten Verhaltensstandards kann Bußgelder oder Konventionalstrafen für das betreffende Unternehmen oder einzelne Personen und sogar eine strafrechtliche Verfolgung nach sich ziehen.

¹⁹ Weitere Hinweise: Richtlinie zur ordnungsgemäßen und fristgerechten Aufbewahrung von geschäftsrelevanten Unterlagen von SNH, Richtlinie Rechnungslegungsrelevantes internes Kontrollsysteem; Ansprechpartner: Geschäftsbereich KF, Compliance-Beauftragte von SNH.

²⁰ Weitere Hinweise: Richtlinie zum Umgang mit Hinweisen (Whistleblowing); Ansprechpartner: Compliance-Beauftragte von SNH.

²¹ Weitere Hinweise: Richtlinie zum Umgang mit Hinweisen (Whistleblowing); Ansprechpartner: Fachbereich PJR, Ombudsstelle von SNH, die Kontaktdaten finden Sie in unserem Intranet sowie auf der Internetseite von SNH.

Sofern SNH feststellt, dass ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin gegen die Grundsätze dieses Verhaltenskodexes oder der hieran anknüpfenden internen Regelungen verstoßen hat, wird SNH vorrangig versuchen, den betreffenden Personen die Bedeutung der Werte dieses Verhaltenskodexes, zum Beispiel durch entsprechende weitergehende Schulungen, zu erläutern.

Je nach den Umständen des Einzelfalles können aber auch arbeitsrechtliche Konsequenzen ausgesprochen werden. Dies gilt insbesondere, wenn negative Maßnahmen gegen Personen unternommen werden, die einen vermuteten Verstoß gegen die in diesem Verhaltenskodex oder die in den hieran anknüpfenden internen Regelungen geregelten Werte und Grundsätze melden oder bei einer Untersuchung kooperieren.

7 Kontrollpunkte für die Qualitätssicherung

| Kontrollpunkt | Beschreibung |
|---|---|
| Prüfen der regelmäßigen Teilnahme an den Schulungen zum Verhaltenskodex | <p>Wer: Interne / externe Auditfunktion</p> <p>Was: Prüfung, ob die vorgegebenen Schulungszyklen eingehalten und die Teilnahme an den Schulungen ordnungsgemäß dokumentiert ist.</p> <p>Wie: Stichproben der Schulungsdokumentation</p> <p>Wie häufig: Gemäß Auditplan oder ad hoc</p> <p>Wodurch (Gegenmaßnahmen): Aufforderung zur Nachschulung</p> |
| Prüfung von Geschäftsvorfällen auf Übereinstimmung mit diesem Verhaltenskodex | <p>Wer: Interne / externe Auditfunktion</p> <p>Was: Prüfung, ob die Grundsätze dieses Verhaltenskodexes im Rahmen der Geschäftstätigkeit eingehalten werden</p> <p>Wie: Stichprobenartige Prüfung von Verträgen, Einsehen von Geschäftsunterlagen</p> <p>Wie häufig: Gemäß Auditplan oder ad hoc</p> <p>Wodurch (Gegenmaßnahmen): Aufforderung zur Anpassung der entsprechenden Geschäftsvorfälle gemäß den Vorgaben des Verhaltenskodexes</p> |

Die Aufzählung ist beispielhaft und nicht abschließend.

8 Verweise

8.1 Verweise auf rechtliche Grundlagen, Normen etc.

| Dokument | Beschreibung |
|--------------------------------------|--|
| § 130 OWiG | Verletzung der Aufsichtspflicht im Unternehmen |
| § 43 GmbHG | Haftung der Geschäftsführer |
| Hamburger Corporate Governance Kodex | |

Die Aufzählung ist nicht abschließend.

8.2 Verweise auf mitgeltende Dokumente, Prozesse und Anweisungen

Der Verhaltenskodex verweist ausschließlich auf die dem jeweiligen Themenkreis zugehörigen übergeordneten internen Regelungen. Die Aufzählung ist daher nicht abschließend. Es ist Aufgabe der Führungskräfte, in ihrem jeweiligen Verantwortungsbereich dafür Sorge zu tragen, dass den ihnen zugewiesenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auch die darüber hinaus geltenden internen Regelungen, einschließlich der jeweiligen Prozesse und sonstigen Anweisungen, in geeigneter Weise durch entsprechende Schulungen und Unterweisungen bekannt gemacht werden.

9 Sicherheitsstufe

Öffentlich (C1).

10 Änderungshistorie

| Versionsnummer | Änderung | Datum des Inkrafttretens |
|----------------|----------------|--------------------------|
| 01 | Ersterstellung | 12.12.2019 |

—

C

C