

## **GNH Compliance Rahmenrichtlinie**

### **Präambel**

Als Unternehmen der öffentlichen Hand und aufgrund der Aufgabe der GNH auf dem Gebiet der Daseinsvorsorge haben wir eine besonders hohe Verantwortung sowohl gegenüber unseren Kundinnen und Kunden sowie Geschäftspartnern, aber auch gegenüber der Freien und Hansestadt Hamburg und unserer Belegschaft.

Wir verpflichten uns zu klaren Grundsätzen, die den Rahmen für unser unternehmerisches wie gesellschaftliches Handeln bilden. Dabei orientieren wir uns auch an unserem Unternehmensleitbild und dem Führungskräfte-Leitbild.

Unser unternehmerisches Handeln ist bestimmt durch Eigenverantwortung, Aufrichtigkeit, Loyalität, Transparenz und Respekt gegenüber den Mitmenschen und der Umwelt. Geschäftsführung und Führungskräfte tragen dabei eine besondere Verantwortung.

Wir alle bei GNH sind für die Einhaltung von Recht und Gesetz in unseren Zuständigkeitsbereichen verantwortlich. Mit unserem Auftreten, Handeln und Verhalten tragen wir wesentlich zum Ansehen von Gasnetz Hamburg bei.

Diese Rahmenrichtlinie gibt uns hierfür Orientierung und legt die Prinzipien und Wertvorstellungen von GNH dar.

Hierbei geht es insbesondere um folgende, wertorientierte Grundsätze:

- Integrität und rechtmäßiges Verhalten bestimmen das Handeln der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Gasnetz Hamburg
- Geschäftsbeziehungen sind sachbezogen und frei von wettbewerbswidrigen Handlungen
- Konflikte zwischen den Interessen der GNH und privaten Interessen sind zu vermeiden
- Mit Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen sowie mit den GNH anvertrauten personenbezogenen Daten gehen wir vertraulich um
- Der Missbrauch der eigenen Person zur Durchsetzung eigener persönlicher Vorteile und/oder Vorteile zu Gunsten Dritter oder zum Schaden von GNH sind nicht akzeptabel.

Diese GNH Compliance Rahmenrichtlinie orientiert sich an dem verpflichtenden Hamburger Corporate Governance Kodex (HCGK), an der FHH Compliance Rahmenrichtlinie sowie an unseren GNH Unternehmenswerten. Sie gestaltet diese weiter aus und fördert den kontinuierlichen, nachprüfbaren Prozess zur Verbesserung der Unternehmensführung. Sie legt die Compliance-Ziele, -Prinzipien und -Mindeststandards fest.

## I. Grundsätze

### 1. Geltungsbereich

Die vorliegende Compliance-Rahmenrichtlinie gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Organmitglieder der GNH. Sie bildet die Basis für weitere betriebliche Regelungen (siehe auch mitgeltende Anlagen) und erstreckt sich neben den dienstlichen Belangen im Unternehmen auf sämtliche Bereiche, in denen Beschäftigte von als Gasnetz Hamburg dessen Repräsentanten wahrgenommen werden.

### 2. Ziel und Zweck

Unter Compliance ist regeltreues und pflichtgemäßes Verhalten im Sinne der im Gesellschaftsrecht verankerten Legalitätspflicht von Unternehmen zu verstehen. Die Legalitätspflicht umfasst allgemeinverbindliche Regeln. Dazu zählen beispielsweise Gesetze, Verwaltungsvorschriften und Rechtsprechung, aber auch interne Regeln, wie beispielsweise selbstauferlegte Vorgaben, unternehmensspezifische Verhaltensregelungen, Gesellschafterbeschlüsse und Regelungen in Anstellungsverträgen.

Compliance soll zum einen helfen, durch Prävention den Eintritt von Pflichtverletzungen, Schadens- und Haftungsfällen zu vermeiden. Zum anderen ermöglichen sie dem Unternehmen eingetretene Pflichtverstöße frühzeitig zu erkennen und zu bewerten, damit eine angemessene Reaktion erfolgen kann.

Mit dieser Rahmenrichtlinie setzen wir verbindliche Regelungen im Rahmen unseres Compliance Management Systems (CMS) und setzen unsere Geschäftsführung in die Lage, GNH im Sinne des „Ehrbaren Kaufmannes“ gut zu führen, Regelverstößen vorzubeugen und bei Verdachtsmomenten rechtzeitig handlungsfähig zu sein. So soll das CMS die Reputation von GNH und zugleich die vertrauensvolle Zusammenarbeit im Unternehmen und mit der Freien und Hansestadt Hamburg fördern. Das CMS kann außerdem die Haftungssituation unseres Unternehmens positiv beeinflussen, indem ein effektives und auf die Vermeidung von Rechtsverstößen ausgelegtes CMS bei einem etwaigen Compliance-Verstoß helfen kann, eine mögliche Bußgeldentscheidung zu vermeiden oder die Sanktionsfolgen zu minimieren.

### 3. Bekenntnis der Unternehmensorgane

Die Geschäftsführung bekennt sich zur Compliance bei GNH und verantwortet die erfolgreiche Implementierung und aktive Anwendung des CMS bei GNH.

Geschäftsführung und Führungskräfte üben eine Vorbildfunktion für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus. Sie leben den Anspruch aus dieser Rahmenrichtlinie, ihrer Anlagen und des gesamten CMS bei GNH vor. Sie stellen zudem sicher, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Compliance-Standards kennen und beachten.

#### **4. Compliance Officer – Compliance Management System (CMS)**

GNH benennt einen Compliance Officer, der organisatorisch direkt der Geschäftsführung unterstellt ist und in Compliance-Angelegenheiten die Aufgaben weisungsfrei, unabhängig und objektiv wahrnimmt.

Dazu wird der Compliance-Officer mit umfassenden Befugnissen und angemessenen Ressourcen ausgestattet. Er/sie erhält alle erforderlichen Informationen zur gewissenhaften Ausübung ihrer/seiner Tätigkeit, um Compliance-Maßnahmen zu entwickeln, umzusetzen und mögliche Compliance-Hinweise zu untersuchen.

Sämtliche Informationen und Hinweise, die der Compliance-Officer im Zusammenhang mit Compliance-Verstößen erhält, unterliegen – soweit keine gesetzlichen Regelungen entgegenstehen – der Verschwiegenheit. Hiervon ausgenommen sind die Berichtspflichten gegenüber der Geschäftsführung, dem Aufsichtsrat, der internen Revision und der zuständigen Beteiligungsverwaltung sowie der/dem Compliance- Beauftragten für die öffentlichen Unternehmen der FHH.

Der/die Compliance Officer erstellt im Auftrag der Geschäftsführung auf Basis einer Compliance-Risikoanalyse ein Compliance Management System (CMS). Dieses soll die ethischen Grundwerte und Leitlinien von GNH abbilden und klare Anforderungen, Regeln und Verhaltensanweisungen an die Belegschaft und an die Organmitglieder beinhalten.

Das CMS wird regelmäßig überprüft, evaluiert und ggf. angepasst. Die Überprüfung findet regelmäßig alle fünf Jahre statt. Das Ergebnis ist an die zuständige Beteiligungsverwaltung digital zu übermitteln.

##### **4.1 Inhalte des CMS**

Im CMS werden insbesondere die folgenden Bereiche geregelt:

- 4-Augen-Prinzip
- Geschenke, Zuwendungen bzw. Einladungen zu Veranstaltungen oder sonstige Vorteile; auch im Innenverhältnis der Gesellschaftsorgane, wie der Geschäftsführung, gegenüber dem Unternehmen.
- Umgang mit Spenden und Sponsoring; auch im Innenverhältnis der Gesellschaftsorgane zum Unternehmen
- Rechtskonforme Vergabe von Lieferungen und Leistungen sowie Bauleistungen
- Interessenkollisionen (im Einzelnen insbesondere auch: Regelungen zu Nebentätigkeiten)
- Beraterverträge mit ehemaligen Organmitgliedern und leitenden Angestellten
- Neutralitätsgebot
- Kartellrecht
- IT-Compliance (IT-Sicherheit, Daten- und Geheimnisschutz, vertrauliche Informationen)
- Bekenntnis zum Umweltschutz und zur Nachhaltigkeit
- Tariftreue / Hamburger Mindestlohn

- Arbeitsschutz
- Tax-Compliance

#### **4.2 Compliance Regelverstöße**

Compliance-Regelverstöße können für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – je nach Schwere des Verstoßes - zu arbeitsrechtliche Konsequenzen führen. Versetzung, Abmahnung, Kündigung sind hier möglich. Darüber hinaus kommen auch zivilrechtliche Ansprüche wie Schadenersatz oder ordnungs- und strafrechtliche Sanktionen in Betracht.

Erhalten die Geschäftsführung oder der Compliance-Officer von einem potentiellen Compliance-Verstoß Kenntnis, erfolgt eine erste kursorische Prüfung. Ergibt sie hinreichende tatsächliche Anhaltspunkte für einen solchen Verstoß, wird – in Relation zur Schwere des Verstoßes – eine formale Untersuchung eingeleitet. Soweit Mitglieder der Geschäftsführung betroffen sind, ist der Aufsichtsrat zuständig.

#### **4.2. Verbindlichkeit und Schulungen**

Die vorliegende Rahmenrichtlinie und ihre Inhalte sind für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Organmitglieder verbindlich. Ihr Inhalt muss gelebte Unternehmenswirklichkeit und damit Teil unser aller Arbeitsalltag werden. Insbesondere Führungskräfte sind aufgerufen, sicher zu stellen, dass deren sämtliche zugeordnete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihren Inhalt kennen und ihn daher auch einhalten können. In allen Fragen kann und sollte gern jederzeit der Compliance-Officer angesprochen werden.

Compliance-Schulungen sind obligatorisch und werden wiederholt in einem Turnus von nicht mehr als drei Jahren durchgeführt.

## **II. Inhalte**

### **1. Compliance Hinweisgebersystem**

GNH hat ein internes und externes Compliance-Hinweisgebersystem eingerichtet, mit dem Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vermutete Compliance-Verstöße oder sonstige Compliance-relevante Hinweise melden können. Das Hinweisgebersystem soll das vorhandene Wissen von GNH-Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, aber auch von Dritten nutzen, um den Compliance-Bereich und die Compliance-Kultur insgesamt stetig zu optimieren. So lassen sich Regelverstöße oder andere Unregelmäßigkeiten bei GNH frühzeitig erkennen und durch angemessene Maßnahmen reduzieren.

Compliance-Hinweise sind ein häufiges Mittel zur Aufdeckung von Betrug, Compliance-Verstößen und anderem unethischen Verhalten. Sie dienen aber auch dazu, einem Druck, der möglicherweise auf die eigene Person ausgeübt wird, auszuweichen, und sind in jedem Fall

ausdrücklich erwünscht. Gleichzeitig gilt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, denen ein Fehlverhalten vorgeworfen wird, bis zum Beweis des Gegenteils die Unschuldsvermutung.

Compliance-Hinweise können persönlich, telefonisch, schriftlich, aber auch anonym an den Compliance-Officer gegeben werden. Für anonyme Hinweise steht unter Gisela, aber auch auf der externen Internetseite von GNH ein anonymes, website-basiertes Kontaktformular zur Verfügung.

GNH geht allen Hinweisen auf Compliance-Regelverstößen nach. Der Compliance-Officer prüft die Berechtigung der Beschwerde. Hinweisgebern wird – soweit diese nicht anonym erfolgte – über die Behandlung der Beschwerde Auskunft gegeben, soweit keine Bestimmungen zur Vertraulichkeit verletzt werden. Die Angelegenheit wird gegebenenfalls an die jeweils zuständige Stelle weitergeleitet. Sanktionen gegen Personen aufgrund eines Hinweises sind untersagt. Dies gilt auch bei inhaltlich unzutreffenden Meldungen, soweit diese in gutem Glauben gemacht worden sind. Die Bestimmungen des Datenschutzgesetzes werden dabei eingehalten.

## **2. 4-Augen-Prinzip**

Die Einhaltung des 4-Augen-Prinzips als wirksames Mittel der Prävention ist für GNH in Bezug auf den externen, GNH bindenden geschäftlichen Verkehr, unerlässlich und grundsätzlich von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Organmitgliedern einzuhalten. Ausnahmen hiervon müssen in einer GNH Regelung schriftlich festgehalten werden und sind vorab vom Compliance Officer zu genehmigen.

Die detaillierten Grundsätze der Zeichnungsbefugnisse sind in der Regelung „Grundstruktur Vollmachten“ GF 005 nebst Anlagen sowie der Regelung „Operativer Teil Vollmachten“ (O-014) festgelegt, diese gelten ergänzend zu dieser Rahmenrichtlinie.

## **3. Geschenke, Zuwendungen, Einladungen zu Veranstaltungen oder sonstige Vorteile**

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Organmitglieder dürfen sich in ihren Geschäftsentscheidungen nicht durch Zuwendungen, Einladungen oder sonstige Vorteile von Geschäftspartnern, staatlichen Stellen oder sonstigen Dritten beeinflussen lassen oder diese selbst beeinflussen. Um bereits dem Anschein entgegenzuwirken, dürfen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Organmitglieder der GNH in Bezug auf ihre dienstliche Tätigkeit grundsätzlich keine Geschenke, Zuwendungen, Einladungen oder sonstige Vorteile fordern, annehmen, sich versprechen lassen oder diese anbieten. Die Annahme und Gewährung von Geldgeschenken oder vergleichbaren Gutscheinen ist in jedem Fall verboten.

Weitere Einzelheiten sowie Ausnahmetatbestände regelt die GF 026 „Annahme und Gewährung von Zuwendungen“ nebst Anlage 1 und 2 vom 09.04.2019; diese ist neben dieser Rahmenrichtlinie zu beachten.

## **4. Spenden und Sponsoring**

Sponsoring ist die vertragliche Partnerschaft mit einer Organisation oder einem Veranstalter, bei der gegen eine vereinbarte finanzielle Förderung bestimmte Rechte und Vorteile gewährt werden, die die Kommunikations- und Marketingziele des Unternehmens unterstützen.

Spenden, Sponsoring Aktivitäten und andere Formen gesellschaftlichen Engagements sind in den Bereichen Bildung und Wissenschaft, Kunst und Kultur, und für soziale und humanitäre Zwecke möglich.

Alle Sponsoring-Aktivitäten sind in einem schriftlichen Vertrag festzuhalten und müssen für einen vertretbaren geschäftlichen Zweck bestimmt sein. Dabei ist darauf zu achten, dass ein angemessenes Verhältnis zwischen den Leistungen von GNH als Sponsor und dem wirtschaftlichen Zweck der Maßnahme besteht.

Auch bei Spenden müssen die Identität der Empfängerseite und die geplante Verwendung der Zuwendung bekannt sowie der Grund und Verwendungszweck rechtlich vertretbar und dokumentiert sein. Spenden an Kunden der GNH sind nicht zulässig. Ausnahmen hierzu sind möglich, sind schriftlich zu dokumentieren und bedürfen der Zustimmung des Compliance Officer.

Spenden und Sponsoring-Aktivitäten bedürfen der vorherigen Zustimmung des Compliance Officer.

Spenden und Sponsoring dürfen nicht als Gegenleistung im Rahmen der Dienstaussübung eines Amtsträgers oder für eine Entscheidung eines Unternehmensvertreters angeboten oder gewährt werden.

Aufgrund des Neutralitätsgebotes sind jegliche Zuwendungen an Politikerinnen und Politiker, politische Parteien oder politische Organisationen untersagt. Ebenso sind Spenden und Sponsoring-Aktivitäten für Veranstaltungen nicht gestattet, die von Einzelpersonen oder Organisationen durchgeführt werden, deren Ziele mit den Grundsätzen von GNH oder der FHH nicht vereinbar sind. Gleiches gilt für Veranstaltungen, die das Ansehen von GNH oder der FHH schädigen.

## **5. Rechtskonforme Vergabe von Lieferungen und Leistungen sowie Bauleistungen**

GNH orientiert sich bei der Vergabe von Aufträgen an dem Grundprinzip, dass die Beschaffung von Gütern und Dienstleistungen nach rein objektiven Kriterien (wie beispielsweise Preis, Qualität / Verfügbarkeitsgarantie, Nachhaltigkeit und Zuverlässigkeit der Geschäftspartner/in) erfolgt.

Gesetzliche und unternehmensinterne Vorschriften zur Gestaltung von Vergabeverfahren müssen eingehalten werden. Bei Beschaffungen von Lieferungen und Leistungen, die nach Maßgabe der vergaberechtlichen Vorschriften freihändig vergeben werden können, sind gleichwohl die entsprechenden vergaberechtlichen Vorschriften, insbesondere die oben genannten objektiven Kriterien Preis, Qualität / Verfügbarkeit, Nachhaltigkeit und Zuverlässigkeit einzuhalten.

Der sparsame Einsatz von Rohstoffen, Energie, Wasser und sonstigen Gütern einschließlich ihrer Entsorgung sind bei Vergabeentscheidungen zu beachten; das Gleiche gilt für den Bereich der Nachhaltigkeit.

Weitere Einzelheiten zur rechtskonformen Vergabe regeln die Geschäftsanweisung für die Geschäftsführung, die Einkaufsregelung GF 006-V3 nebst Anlagen „HSE Relevanz im Einkaufsprozess“ und der Umweltleitfaden sowie die Regelung „Ablaufbeschreibung Einkauf“ O-011; diese sind neben dieser Rahmenrichtlinie zu beachten.

## 6. Interessenkollisionen und Nebentätigkeiten

GNH erwartet von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, dass sie ihre Arbeit mit ethisch und moralisch einwandfreien Mitteln ausüben. Die Einhaltung dieser Grundsätze setzt GNH auch bei seinen Geschäftspartnern, Lieferanten sowie Kundinnen und Kunden voraus.

Um die geforderte Integrität abzusichern müssen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre privaten Interessen und die Interessen des Unternehmens strikt voneinander trennen. Ein Interessenkonflikt liegt vor, wenn persönliche und finanzielle Interessen (Eigen- oder Drittinteressen) von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in irgendeiner Weise nicht nur unwesentlich die Interessen von GNH beeinträchtigen oder gefährden oder wenn auch nur ein solcher Anschein erweckt wird. In solchen Fällen genügt es, wenn der Interessenkonflikt über nahestehende Personen begründet wird. Im Zweifel ist der Compliance Officer zu Rate zu ziehen.

Im Einzelnen gilt:

### a) Nebentätigkeiten

Jede entgeltliche Nebentätigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Gasnetz Hamburg ist vor Aufnahme der Tätigkeit von GNH und dem Compliance-Officer genehmigen zu lassen. Dazu steht das Formular „Antrag auf Nebenbeschäftigung /Betreiben eines Gewerbes“ zur Verfügung. Der Antrag auf Nebentätigkeit ist von der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter sowie der jeweiligen Führungskraft zu unterzeichnen. Die Genehmigung einer Nebentätigkeit gilt für jeweils zwei Jahre und ist nach Ablauf dieser Frist erneut zu beantragen.

Nebentätigkeit ist die Ausübung einer weiteren Tätigkeit

- als Vorstand oder Geschäftsführer,
- als Mitglied eines Aufsichtsrates, Verwaltungsrates oder Beirats,
- als Arbeitnehmer oder
- in sonstiger Funktion (zum Beispiel als, Berater, Vertreter, freier Mitarbeiter et cetera)

bei einem Drittunternehmen oder in Selbständigkeit.

Die Genehmigung der Nebentätigkeit wird nur versagt, wenn sie dazu geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten des/r Mitarbeiters/in oder berechnigte Interessen von GNH zu beeinträchtigen.

Nebentätigkeiten können z.B. versagt werden, wenn:

- die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter direkt oder indirekt für ein mit GNH in Wettbewerb stehendes Unternehmen arbeiten oder eigene Tätigkeiten entfalten möchte, die mit GNH in Konkurrenz treten könnten oder sich die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter direkt oder indirekt (z.B. über Dritte) an einem mit GNH im

Wettbewerb stehenden Unternehmen beteiligen möchte. Ausgenommen hiervon sind bloße Finanzbeteiligungen, (siehe hierzu unter d.),

- es sich um eine Beschäftigung bei einem Lieferanten oder Dienstleister von GNH handelt, sei es als freiberufliche oder abhängige Tätigkeit oder als Minijob,

Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter stellt sicher, dass die Nebentätigkeit im Zusammenspiel mit dem Hauptarbeitsvertrag bei GNH zu keiner Überschreitung der gesetzlich zulässigen Höchstarbeitszeitgrenzen führt oder die gesetzlich vorgeschriebenen Ruhezeiten nicht eingehalten werden können.

Die Nutzung und Beanspruchung von Material, Einrichtungen und Personal von GNH bei der Ausübung einer Nebentätigkeit sowie deren Ausübung während der Arbeitszeit ist grundsätzlich nicht gestattet.

#### b) Beschäftigung von Angehörigen

Der Beschäftigung von Angehörigen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Organmitgliedern bei GNH steht nichts im Wege, soweit die Entscheidung auf deren Qualifikation, Fähigkeit und Eignung beruht. Hierbei sind jedoch potentielle Interessenkollisionen zu vermeiden. Daher ist es jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter oder Organmitglied untersagt, einen Angehörigen einzustellen oder als dessen direkter Vorgesetzter zu beschäftigen, soweit die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter oder das Organmitglied von GNH auf die Einstellung, Beschäftigung, Entlohnung oder Leistungsbeurteilung erheblichen Einfluss hat. Gegebenenfalls müssen interne Versetzungen erfolgen. Ausnahmen bedürfen der vorherigen Zustimmung durch den Compliance-Officer.

#### c) Geschäftsbeziehungen

GNH unterhält keine Geschäftsbeziehungen zu Unternehmen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oder Organmitgliedern. Diesem Personenkreis ist es untersagt, eine eigene unternehmerische Tätigkeit oder die von Angehörigen für GNH sowohl anzubieten als auch zu erbringen. Diese Regel gilt, soweit die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter oder das Organmitglied auf die Beauftragung, Leistungserbringung, Leistungsbeurteilung oder Leistungsabrechnung Einfluss hat. Im Streitfall hat die betreffende Person nachzuweisen, dass er oder sie keinen Einfluss nehmen kann.

#### d) Finanzielle Beteiligungen

Wesentliche finanzielle Beteiligungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder Organmitglieder an einem Wettbewerber, Kunden oder Lieferanten bedürfen der Zustimmung durch den Personalbereich. Wesentliche finanzielle Beteiligungen von Angehörigen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oder Organmitgliedern an einem Wettbewerber, Kunden oder Lieferanten sind dem Personalbereich anzuzeigen, soweit ein



möglicher Interessenkonflikt erkennbar ist. Angehörige im Sinne dieser Rahmenrichtlinie sind Verlobte, Ehegatten, Lebenspartner, Verwandte und Verschwägerter gerader Linie, Kinder der Geschwister, Ehegatten und Lebenspartner der Geschwister, Geschwister der Eltern sowie Pflegeeltern und Pflegekinder.

Als wesentliche finanzielle Beteiligung gilt jede direkte oder indirekte wirtschaftliche Beteiligung

- in Höhe von mehr als 1 % an einer nicht börsennotierten Gesellschaft bzw.
- in Höhe von mehr als 1 % der Aktien an einer börsennotierten Gesellschaft.

Im Übrigen sind die Regelungen des HCGK zu Interessenkonflikten in der jeweils gültigen Fassung sinngemäß zu beachten.

## **7. Gleichbehandlung**

GNH unterliegt als vertikal integriertes Energieversorgungsunternehmen den Gleichbehandlungsvorschriften des Energiewirtschaftsgesetzes (EnWG); sog. „Unbundling“. Dies bedeutet, dass wir Erzeugung, Vertrieb und Handel von Energie nicht durchführen dürfen, sondern zur diskriminierungsfreien Ausübung unseres Netzbetriebes verpflichtet sind. Näheres regeln die in der Regelung GF-030 festgelegten Maßnahmen des Gleichbehandlungsprogrammes nebst Anlagen („diskriminierungsanfällige Netzbetreiberaufgaben“ und „Liste wirtschaftlich sensibler und vorteilhafter Netzdaten“). Diese sind für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von GNH verpflichtend und neben dieser Rahmenrichtlinie ergänzend zu beachten.

## **8. Beraterverträge mit ehemaligen Organmitgliedern und leitenden Angestellten**

Im Sinne einer aufrichtigen und transparenten Unternehmenspolitik und um unangemessene Vorteile oder (teilweise) fehlende Gegenleistungen zu vermeiden, sieht GNH vor, mit der Beendigung der Tätigkeit eines Organmitgliedes oder leitender Angestellten grundsätzlich keine weiteren zu vergütenden Tätigkeitsverhältnisse mit diesen Personen einzugehen. Nur im absoluten Ausnahmefall ist im Rahmen einer Interessenabwägung unter Einbeziehung des Compliance-Officer der Abschluss eines solchen Beratervertrages möglich. Außerdem gilt der Grundsatz aus § 52 Abs. 1 GmbHG i.V.m. § 112 AktG, wonach auch der Aufsichtsrat solchen Verträgen zwingend zustimmen muss.

## **9. Neutralitätsgebot**

Als öffentliches Unternehmen ist GNH in besonderem Maße zur Wahrung der Neutralität und Objektivität verpflichtet. Öffentliche Äußerungen sollen sachlich sein und die notwendige Zurückhaltung aufweisen.

GNH wahrt die freiheitlich demokratische Grundordnung und ist grundsätzlich zu strikter parteipolitischer Neutralität verpflichtet. Äußerungen für GNH oder in Ausübung der Tätigkeit für GNH, die den Anschein erwecken, sich für oder gegen eine Partei zu positionieren, sind zu unterlassen. Dies ist insbesondere auch bei Kontakten mit politisch Verantwortlichen oder den

<b>Herausgabedatum</b> 06.01.2022	GNH Compliance Rahmenrichtlinie	 <b>GF-032</b>
--------------------------------------	---------------------------------	--

Medien zu beachten. Dabei ist gegebenenfalls deutlich zwischen privatem parteipolitischem Engagement und der Tätigkeit bei GNH zu trennen.

## 10. Datenschutz

Der Schutz von personenbezogenen Daten, insbesondere der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner ist für GNH von besonderer Bedeutung. Entsprechend der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) dürfen ohne die Einwilligung von Betroffenen oder ohne eine gesetzliche Zulässigkeit keine personenbezogenen Daten erhoben oder verarbeitet werden. Personenbezogene Daten dürfen nur für vorher festgelegte, eindeutige und rechtmäßige Zwecke erhoben, verarbeitet und genutzt werden. Weitere Einzelheiten zum Datenschutz regelt die Datenschutzregelung GF 029 nebst Anlagen, wie insbesondere Anlage 1 (Die wichtigsten Regeln zum Datenschutz) und Anlage 4 (Datenschutzhandbuch); diese sind neben dieser Rahmenrichtlinie zu beachten.

## 11. IT Compliance

GNH gewährleistet die Informationssicherheit im Unternehmen.

Sämtliche internen Angelegenheiten des Unternehmens, die nicht öffentlich bekannt gemacht worden sind, sind vertraulich zu behandeln, entsprechend ihrer Vertraulichkeitsstufe zu kennzeichnen und vor dem Zugriff und dem Einblick nicht berechtigter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie sonstiger Dritter in geeigneter Weise zu schützen, soweit sich gesetzlich, aus dem HCGK, dem Hamburgischen Transparenzgesetz (HmbTG) oder anderer GNH Regelungen nichts anderes ergibt. Weitere Einzelheiten regelt die Informationssicherheits-Benutzer-Richtlinie 0-017 nebst Anlagen 1 und 2 zu den Vertraulichkeitsstufen; diese sind neben dieser Rahmenrichtlinie zu beachten.

GNH hat eine umfangreiche, wirksame IT Sicherheitsinfrastruktur / IT Sicherheitsstandards implementiert (Informations-Sicherheits-Management-System ISMS); nähere Einzelheiten regelt die Informationssicherheitsleitlinie GF 007 nebst Anlage 1 (Organisation und Rollen), das Handbuch des Informations-Sicherheits-Management System der Prozess IT (TN-07-01-00-V1) nebst Anlagen, die Regelung „Grundlagen und Anforderungen der Prozess IT“ (TN-07-02-00 V1) nebst Anlagen, die Regelung „Dienstleister und Lieferanten Management in der Prozess IT“ (TN-07-03-00) nebst Anlage; diese sind neben dieser Rahmenrichtlinie zu beachten. Für alle Fragen steht der Informationssicherheits-Beauftragte zur Verfügung.

## 12. Umweltschutz und Nachhaltigkeit

GNH bekennt sich zum Schutz der Umwelt und eines jederzeitigen ressourcenschonenden und verantwortungsvollen Umganges im Sinne des Umweltschutzes. Vorsorgender Klimaschutz ist für GNH Teil der Unternehmensziele und in den Grundsätzen zur Führung etabliert. Dabei steht Gasnetz Hamburg auch für die Reduzierung von Methanemissionen im Netz durch modernste Technologie sowie als Technologieführerin im Bereich Wasserstoff.

GNH setzt Rohstoffe, Energie, Wasser und sonstige Güter so sparsam wie möglich ein und berücksichtigt die gesamte Lebenszeit der Produkte einschließlich ihrer Entsorgung.

Dabei wird unter anderem eine ständige CO<sub>2</sub>-Reduzierung sowie eine Verbesserung der Umweltleistung sowie des spezifischen Energieverbrauches angestrebt und in jährlichen HSE Zielen detailliert festgelegt. Weitere Einzelheiten zum Umweltschutz regelt das HSE Management Handbuch (GF 003) nebst Anlagen, die jährlichen HSE Ziele und die Regelungen zum betrieblichen Umweltschutz (GF 015) nebst Anlagen, insbesondere das Handbuch zum Umgang mit Abfällen bei GNH (Anlage 2) und die Hinweise auf umweltgerechtes Verhalten auf Baustellen (Anlage 1)

GNH orientiert sich mit hoher Priorität kontinuierlich am Prinzip der Nachhaltigkeit und hat die weitere Transformation der Organisation in ein durchgängig nachhaltiges Unternehmen strategisch verankert. Die Kommunikation erfolgt z.B. über den jährlichen Nachhaltigkeitsbericht aber auch über interne Medien und die Führungskräfte.

### **13. Tariftreue / Hamburger Mindestlohn**

GNH verhält sich tariftreu und beachtet die jeweils gültigen Vorgaben des Hamburger Senates zur Einhaltung des Hamburger Mindestlohns. Dies gilt ausdrücklich auch für die Beauftragung von Lieferungen und Leistungen.

### **14. Arbeitsschutz**

Die Einhaltung des Arbeitsschutzes für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Dritte ist eine unbedingte Pflicht der GNH und ihrer Organe, die unter dem Fürsorgeaspekt von der Geschäftsführung unmittelbar Beachtung findet. Die Einhaltung des Arbeitsschutzes ist daher ausdrücklich auch im Rahmen der Beauftragung von Lieferungen und Leistungen zu gewährleisten.

GNH bietet ein sicheres und gesundheitsförderndes Arbeitsumfeld als Voraussetzung für einen ungestörten Betriebsablauf und gesunde und zufriedenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Arbeitssicherheit einschließlich der Unterweisungen werden in der Regelung GF 009-V1 „Arbeitssicherheit“ und ihrer Anlagen „Prozess Unterweisungen“ und „Leitfaden Unterweisungen“ im Detail geregelt und gelten ergänzend zu dieser Rahmenrichtlinie.

### **15. Tax Compliance**

GNH bekennt sich zur steuerlichen Gesetzestreue und hat diese in ihre unternehmensspezifische Ablauforganisation integriert, entsprechende IKS Kontrollen eingerichtet und beachtet das 4-Augen-Prinzip.

Diese Rahmenrichtlinie tritt am 06.01.2022 in Kraft.

Die vorgehende Fassung KR1-49 wird mit diesem Inkrafttreten unwirksam