

Verhaltenskodex der Open Grid Europe GmbH

Vorwort

Der vorliegende Verhaltenskodex soll allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die wesentlichen Rahmenbedingungen für ein rechtmäßiges und verantwortungsbewusstes Verhalten im Rahmen der Ausübung ihrer dienstlichen Tätigkeiten vermitteln.

Der Verhaltenskodex gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Open Grid Europe GmbH (nachfolgend: OGE), die getroffenen Regelungen sind auch Grundlage für die Zusammenarbeit mit Dritten. Dieser Verhaltenskodex wird ergänzt durch themenspezifische Unternehmensrichtlinien, welche die Vorgaben für im Arbeitsalltag anfallende Fragen detaillieren.

Die Mitglieder der OGE-Geschäftsführung sowie alle Führungskräfte trifft hinsichtlich der Beachtung des Verhaltenskodex eine Vorbildfunktion. Sie sind gehalten, in ihrem Verantwortungsbereich auf seine Einhaltung nachdrücklich hinzuwirken.

OGE wirkt darauf hin, dass ihre Geschäftspartner diese Verhaltensgrundsätze ebenfalls einhalten.



1. Gesetzstreuere Verhalten

Die Beachtung von Gesetz und Recht ist für OGE oberstes Gebot. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben die gesetzlichen Vorschriften zu beachten, die für ihre Tätigkeit von Bedeutung sind. Dies gilt für jede Rechtsordnung, in deren Rahmen sie tätig werden.

OGE wird dementsprechend alles Notwendige veranlassen, um die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entsprechend zu unterstützen und stellt geeignete Schulungen und Informationen zur Verfügung, damit die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wissen, welche Rechtsvorschriften für ihre Tätigkeit zu beachten sind.

1.1. Wahrung der Menschenrechte

Menschenrechte stehen allen zu. Wir stehen ein für die Wahrung dieser Menschenrechte – bei uns und entlang unserer Wertschöpfungskette. Wir respektieren und erwarten von uns und unseren Partnern, dass sie alle international anerkannten Menschenrechte und die Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit respektieren. Wir erkennen an, dass wir und unsere Partner eine Verantwortung für die Achtung der Menschenrechte haben, wie sie in den Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte (UNGP) zum Ausdruck kommen, und wir verpflichten uns, die Grundsätze der UNGP bei all unseren Aktivitäten umzusetzen. Menschenrechte sind für uns zum Beispiel menschenwürdige Arbeitsbedingungen, die Verhinderung von Diskriminierung und Belästigung, die Gewährleistung der Gedanken-, Meinungs-, Religions- und Versammlungsfreiheit. Zudem bedeuten sie für uns Null-Toleranz für den Einsatz von Zwangs- und Kinderarbeit.“

2. Umgang mit Geschäftspartnern, Dritten und staatlichen Stellen

2.1. Korruption

OGE bekennt sich dazu, konsequent gegen jede Form der Korruption vorzugehen. Korruption ist hierbei der Missbrauch einer Macht- oder Vertrauensstellung in einer Funktion, um einen materiellen oder immateriellen Vorteil zu erlangen, auf den kein rechtlich begründeter Anspruch besteht. Hierunter wird sowohl die aktive Korruption wie das Anbieten, Versprechen und Gewähren unerlaubter Vorteile als auch die passive Korruption, wie die Annahme oder Forderung unerlaubter Vorteile verstanden, unabhängig davon ob eine Bereicherungsabsicht bestanden hat und unabhängig davon, wie die Gegenseite (re)agiert.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und auch die bei OGE eingesetzten externen Partner sind verpflichtet, die gesetzlichen Vorgaben zur Verhinderung von Korruption zu beachten. Diese gesetzlichen Verbote gelten sowohl für Geschäfte zwischen Unternehmen als auch für Kontakte mit Politikern und Amtsträgern.

2.2. Gleichbehandlung im Sinne des EnWG

OGE bekennt sich zu der Verpflichtung, einen diskriminierungsfreien Netzzugang zu gewährleisten. Die in einem Gleichbehandlungsprogramm gemäß § 10e Abs. 1 EnWG festgelegten Verpflichtungen sind für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der OGE verbindlich und von diesen zwingend zu beachten und einzuhalten.

2.3. Kartellrecht

OGE bekennt sich zu offenen Märkten und einem fairen, ungehinderten Wettbewerb. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, sich an die kartellrechtlichen Vorschriften zu halten.

Diese beinhalten insbesondere das Verbot von Vereinbarungen und abgestimmten Verhaltensweisen, die eine Verhinderung oder Einschränkung des Wettbewerbs bewirken oder bezwecken sollen. Bei Kontakten mit Wettbewerbern ist darauf zu achten, dass keine Informationen entgegengenommen oder gegeben werden, die Rückschlüsse auf das gegenwärtige oder künftige Marktverhalten von OGE oder von Wettbewerbern ermöglichen.

3. Umgang mit Informationen und Daten

3.1. Aufzeichnungen und Berichte

OGE bekennt sich zu einer korrekten und wahrheitsgemäßen Berichterstattung gegenüber Gremien des Unternehmens, Investoren, Mitarbeitern, Geschäftspartnern und der Öffentlichkeit. Alle Aufzeichnungen und Berichte müssen gesetzeskonform sein. Nach den Grundsätzen ordnungsgemäßer Buchführung müssen Datenerfassungen und andere Aufzeichnungen stets vollständig, richtig, zeit- und systemgerecht sein.

3.2. Vertraulichkeit

Vertrauliche Geschäftsinformationen oder Betriebsgeheimnisse dürfen gegenüber Unbefugten weder während noch nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses preisgegeben werden. Ebenso dürfen vertrauliche Geschäftsinformationen nicht direkt oder indirekt zum persönlichen Vorteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder Dritter oder zum Nachteil von OGE genutzt werden.

3.3. Datenschutz

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, die gesetzlichen datenschutzrechtlichen Bestimmungen einzuhalten und insbesondere aktiv dazu beizutragen, dass personenbezogene Daten zuverlässig gegen unberechtigte Zugriffe gesichert werden.

3.4. Insiderinformationen und Umgang mit dem Energie-/Finanzmarkt

Durch ihre Tätigkeit für OGE können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Insiderinformationen betreffend Energiegroßhandelsprodukte und den Energiemarkt sowie Finanzprodukte und den Finanzmarkt gelangen. Insiderinformationen in diesem Sinne sind Kenntnisse über nicht öffentlich bekannte Umstände und Ereignisse, die sich auf Energiegroßhandelsprodukte (wie z. B. Transportverträge) oder Finanzprodukte (wie z. B. Anleihen) oder deren Emittenten beziehen und die wahrscheinlich geeignet sind, im Falle ihres öffentlichen Bekanntwerdens den Preis dieser Produkte erheblich zu beeinflussen.

Der Umgang mit Insiderinformationen sowie die Ge- und Verbote in diesem Zusammenhang und bezüglich des gesetzlich geforderten Verhaltens gegenüber dem Markt werden mit Blick auf Energiegroßhandelsprodukte und den Energiemarkt in Schulungen behandelt und hinsichtlich Finanzprodukten und des Finanzmarktes in der Insiderrichtlinie beschrieben.

4. Persönliches Verhalten am Arbeitsplatz

4.1. Mitverantwortung für das öffentliche Ansehen der OGE

Das Ansehen der OGE in der Öffentlichkeit wird wesentlich mitbestimmt vom Verhalten und Auftreten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Daher sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben gehalten, die Auswirkungen ihres Handelns auf das öffentliche Ansehen der OGE zu beachten.

4.2. Chancengleichheit und gegenseitiger Respekt

OGE bekennt sich zur Chancengleichheit und Vielfalt. Niemand wird wegen seines Geschlechts, Alters, einer Behinderung, seiner Nationalität, Hautfarbe, Religion, Weltanschauung oder sexuellen Orientierung benachteiligt.

Von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird erwartet, dass sie in ihrem Arbeitsumfeld die Würde, die Privatsphäre und die Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen respektieren. Diskriminierung, Belästigung und Beleidigung werden bei OGE nicht hingenommen.

4.3. Umgang mit Eigentum und Ressourcen des Unternehmens

OGE erwartet von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen verantwortungsvollen Umgang mit Unternehmensmitteln und -eigentum. Die missbräuchliche Nutzung dieser Unternehmensmittel und der missbräuchliche Einsatz von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Erfüllung unternehmensfremder Zwecke sind nicht gestattet.

5. Umwelt, Sicherheit und Gesundheit

OGE betrachtet den Schutz der eigenen und fremden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie den Umwelt- und Klimaschutz als wichtige Elemente im Rahmen ihres unternehmerischen Handelns. Der Schutz von Mensch und Umwelt hat bei OGE Priorität. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind hierbei für den Schutz von Mensch und Umwelt in ihrem Arbeitsumfeld mitverantwortlich. Alle Gesetze, Vorschriften und Regelungen zur Arbeitssicherheit und zum Umweltschutz sind einzuhalten. Alle Vorgesetzten haben Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter insoweit zu unterweisen, zu unterstützen und zu beaufsichtigen.

6. Vereinigungsrecht und Recht zu Kollektivverhandlungen

Die OGE respektiert und stellt das Recht der Beschäftigten auf Vereinigungsfreiheit, Organisationsfreiheit und Kollektivverhandlungen sicher. Bei Begründung und Ausübung der sich hieran anschließenden Rechte werden sie nicht benachteiligt oder behindert.

OGE beachtet die einschlägigen Regelungen zur Sicherung fairer Arbeitsbedingungen.

7. Compliance Organisation bei OGE

7.1. Compliance Office

Das Compliance Office dient als zentraler Ansprechpartner zum Thema Compliance bei OGE. Es ist verantwortlich für die Erstellung, Veröffentlichung und Schulung des Verhaltenskodex. Daneben übernimmt es auch die regelmäßige Überprüfung der Wirksamkeit des Compliance-Management-Systems sowie die damit einhergehende Aktualisierung aller Compliance-relevanten Richtlinien.

Das Compliance Office trägt die operative Verantwortung für die Aufklärung, Bewertung und Abstellung von Regelverstößen.

7.2. Sicherstellung der Einhaltung des Verhaltenskodex

Die Umsetzung des Verhaltenskodex und die Sicherstellung seiner Einhaltung ist eine Führungsaufgabe. Die Mitglieder der OGE-Geschäftsführung und die Bereichsleiter thematisieren insbesondere im Rahmen der von ihnen geführten Mitarbeitergespräche die Werte von OGE und die durch den Verhaltenskodex vermittelten wesentlichen Grundsätze und Regeln für rechtmäßiges und verantwortungsbewusstes Verhalten.

7.3. Information über Verstöße gegen den Verhaltenskodex

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind aufgefordert, bei Verstößen oder Hinweisen auf Verstöße gegen den Verhaltenskodex ihre Vorgesetzten oder das Compliance Office zu informieren. Das Compliance Office steht auch Geschäftspartnern als Ansprechpartner bei möglichen Compliance-Verstößen zur Verfügung.

Compliance Office OGE

Open Grid Europe GmbH
Kallenbergstr. 5
45141 Essen

compliance@oge.net
T +49 201-36 42-14555
Digitaler Meldekanal: oge.integrityline.com

Alle Hinweise werden stets vertraulich behandelt und vom Compliance Office geprüft. Sofern notwendig, erfolgt diese Prüfung ggf. in Zusammenarbeit mit den fachlich involvierten Stellen und in Abstimmung mit der entsprechenden Geschäftsführung. Auch soweit die Identität des Hinweisgebers bekannt ist, wird sie vertraulich behandelt. Dem Hinweisgeber wird auf Wunsch über die Behandlung seines Hinweises Auskunft gegeben.

Sanktionen oder sonstige Nachteile gegen den Hinweisgeber aufgrund seiner Meldung, soweit er sich nicht selbst pflichtwidrig verhalten hat, sind untersagt. Dies gilt auch, wenn sich ein Hinweis im Nachhinein als inhaltlich unzutreffend erwiesen hat, soweit er in gutem Glauben gegeben wurde.

7.4. Folgen von Verstößen

OGE geht jedem Hinweis auf einen Verstoß gegen den Verhaltenskodex bzw. die bei OGE gültigen Richtlinien konsequent nach.

Verstöße können – im Rahmen des gemäß der allgemeinen Rechtsordnung Zulässigen – zu disziplinarischen Maßnahmen, insbesondere zu arbeitsrechtlichen Sanktionen bis hin zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses und weiteren strafrechtlichen und zivilrechtlichen Schritten führen. Bei einer möglichen Sanktionierung werden alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einheitlich behandelt. Dies erfolgt stets unter Beachtung der Verhältnismäßigkeit und der Beteiligungsrechte des Betriebsrates.