

VERHALTENSKODEX DER PFALZWERKE

Dieser Verhaltenskodex ist der verbindliche Leitfaden für unser Handeln in allen, PFALZWERKE und deren Leistungen betreffenden Bereichen.



VORWORT DES VORSTANDES

Das Thema Compliance – d. h. die Einhaltung und Befolgung von Gesetzen und Richtlinien – ist heutzutage in aller Munde. Der richtige Umgang mit Geschäftspartnern, Amtsträgern und Wettbewerbern, die ordnungsgemäße Beschäftigung von Leiharbeitnehmern und der Schutz personenbezogener Daten sind nur ein paar Beispiele für die täglichen Compliance-Herausforderungen. Die Sanktions-, Haftungs- und Schadensersatzrisiken bei Gesetzesverstößen sind stark gestiegen, sowohl für die Unternehmen als auch für jeden einzelnen Mitarbeiter. Korrektes Verhalten und die Einhaltung von Regeln sehen wir als feste Voraussetzung für eine vertrauensvolle und langfristig erfolgreiche Zusammenarbeit mit unseren Geschäftspartnern und Kunden.

Dieser Verhaltenskodex fasst die wesentlichen Grundsätze für ein regelkonformes Verhalten zusammen. Die wichtigsten gesetzlichen Vorschriften und unternehmensinternen Richtlinien werden benannt. Die Einhaltung von gesetzlichen Vorschriften hat bei uns seit je her einen hohen Stellenwert. Verstöße werden ernst genommen und nicht toleriert. Wir setzen weiterhin auf ein verantwortungsvolles Handeln eines jeden Einzelnen im Einklang mit den maßgeblichen Gesetzen.

Dr. Holger Birl



1. PRÄAMBEL

PFALZWERKE hat Grundsätze und Regularien aufgestellt, die das rechtmäßige Verhalten in seiner Gesamtheit sicherstellen sollen, damit Schäden für PFALZWERKE sowie Dritte vermieden werden. Um negative Entwicklungen frühzeitig zu erkennen, zu analysieren und entsprechende Gegenmaßnahmen zur Schadensminderung zu treffen, hat PFALZWERKE umfangreiche Maßnahmen ergriffen.

Der vorliegende Verhaltenskodex enthält die Verhaltensstandards und Prinzipien, welche zur Verhinderung solcher Schäden dienen. Die im Verhaltenskodex verankerten Standards und Prinzipien sind Ausfluss der durch den Konzern verkörperten und in der täglichen Arbeit gelebten Werte **Transparenz, fairer Umgang, Verantwortung, Innovation und Kundenorientierung**.

Diese Werte helfen Recht und Gesetz einzuhalten und sind daher bei der Auslegung und Anwendung des Verhaltenskodex zu beachten.

„Verstöße gegen den Verhaltenskodex werden ernst genommen und nicht toleriert.“



2. ANWENDUNGSBEREICH



Vorliegender Verhaltenskodex gilt für die Geschäftsleitungen und alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen¹ sowie für freie Mitarbeiter, Schüler, Studenten und Aushilfen (zusammen: Mitarbeiter).

Jeder Mitarbeiter hat seine Verhaltensweisen an den Werten und den hier niedergelegten Grundsätzen auszurichten. Die Führungskräfte stehen in einer besonderen Verantwortung und nehmen eine Vorbildfunktion in der Beachtung des Verhaltenskodex ein. Die im Verhaltenskodex definierten Standards stellen keine detaillierte oder abschließende Handlungsanweisung für alle Themen dar, sondern erläutern in zusammenfassender Form korrekte Verhaltensweisen.

Sollten im deutschen Recht² im Einzelfall strengere Regelungen als die nachfolgend niedergelegten Standards gelten, so geht das deutsche Recht vor. In Zweifelsfragen, welche den Verhaltenskodex oder seine Anwendung betreffen, soll jeder Mitarbeiter zunächst eine Klärung mit seiner Führungskraft oder – sofern dies nicht möglich ist – dem Compliance-Bereich oder dem Personal- und Rechtsbereich suchen. PFALZWERVE bietet kontinuierlich Schulungsmaßnahmen zu Compliance-Fragen an.

1 Im Folgenden wird lediglich aus Gründen der besseren Lesbarkeit grundsätzlich die männliche Form verwendet. Eine Ungleichbehandlung wird damit nicht bezweckt, es soll jede Geschlechtsform inkludiert sein; vgl. auch 3.2: – Nichtdiskriminierung. Der Begriff „Mitarbeiter“ umfasst in diesem Verhaltenskodex auch die leitenden Angestellten.

2 Das „deutsche Recht“ umfasst auch die europarechtlichen Regularien, welche unmittelbar in den Mitgliedstaaten Anwendung finden.



3. ALLGEMEINE VERHALTENSANFORDERUNGEN



3.1. RECHTMÄSSIGES HANDELN

In allen Bereichen unseres Handelns unterliegt PFALZWERKE Gesetzen, Verordnungen und vergleichbaren Vorschriften. Daher ist es für PFALZWERKE oberstes Gebot, Recht und Gesetz zu beachten. Anweisungen und interne Compliance-Richtlinien sind in gleicher Weise zu beachten wie die geltenden Gesetze; im Falle eines Widerspruchs geht das Gesetz vor. Jeder Mitarbeiter hat die rechtlichen Vorschriften, die für seine Tätigkeit relevant sind, zu befolgen.

Dies sind neben den unten explizit genannten Themen auch und insbesondere – aber nicht abschließend – die Vorschriften über die Vergabe öffentlicher Aufträge, die ordnungsgemäße Buchführung, den Umgang mit Insiderinformationen, das Verbot der Marktmanipulation und die Nutzung von Firmeneigentum. Die Unternehmensgruppe wird selbst alles Notwendige tun, um die Mitarbeiter über die betreffenden Regelungen zu unterrichten und sie in ihrer Beachtung zu unterweisen.

„Rechtmäßiges Verhalten aller Betriebsangehörigen ist eine Grundvoraussetzung für unseren Unternehmenserfolg. Jeder ist für die Einhaltung der Gesetze und Richtlinien selbst verantwortlich.“

3.2. NICHTDISKRIMINIERUNG

PFALZWERKE duldet keinerlei Diskriminierung, sei es aufgrund von Herkunft, Geschlecht, politischer Haltung, Rasse, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Orientierung. PFALZWERKE fördert vielmehr einen offenen und von Menschlichkeit getragenen, fairen und respektvollen Umgang miteinander. Dies ist Ausdruck unserer Werte. Hieran hat sich auch das Verhalten der Mitarbeiter untereinander zu orientieren.

3. ALLGEMEINE VERHALTENSANFORDERUNGEN



3.3. AGG UND ARBEITSRECHTLICHE REGELUNGEN

PFALZWERKE beachtet alle Gesetze und Vorschriften des Arbeitsrechts sowie des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) und trifft die für deren Einhaltung und Umsetzung erforderlichen Maßnahmen. Alle Mitarbeiter erfahren dieselbe Wertschätzung, denselben Respekt und Schutz.

**„Wir begegnen einander mit Respekt.
Wir unterlassen jegliche Belästigung
und achten die Überzeugung anderer.“**



3.4 ARBEITSSICHERHEIT, ARBEITNEHMER- UND UMWELTSCHUTZ

Die Sicherheit, der Schutz und die Gesundheit unserer Mitarbeiter und Kunden sowie der in unserem Auftrag tätigen Personen und der Schutz der Umwelt – unter anderem durch einen nachhaltigen Umgang mit natürlichen Ressourcen und den Einsatz innovativer Technologien – ist für PFALZWERKE von entscheidender Bedeutung. Alle Gesetze, Vorschriften und Richtlinien zum Arbeits- und Umweltschutz sind einzuhalten.

PFALZWERKE trägt für die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben des Arbeits- und Umweltschutzes Sorge. Jede Führungskraft hat ihre Mitarbeiter insoweit zu unterweisen, zu unterstützen und zu beaufsichtigen.

**„Sicherheitsvorschriften des Arbeitsschutzes
halten wir ein. Wir leben einen verantwortungs-
vollen und nachhaltigen Umgang mit unseren
natürlichen Ressourcen und halten die
Vorschriften zum Umweltschutz ein.“**

3.5. FÜHRUNGSKULTUR

Jede Führungskraft trägt Verantwortung für ihre Mitarbeiter. Sie muss sich durch vorbildliches Verhalten, Leistung, Offenheit, Verlässlichkeit und soziale Kompetenz auszeichnen. Unsere Führungskultur ist entsprechend unseren Werten von gegenseitigem Respekt und Vertrauen zwischen Führungskraft und Mitarbeiter geprägt.



3.6. ÖFFENTLICHKEITSARBEIT



Die Reputation, das Ansehen und die Wahrnehmung der PFALZWERKE in der Öffentlichkeit werden ganz wesentlich mitbestimmt vom Verhalten und Auftreten der Mitarbeiter.

Jeder Mitarbeiter ist bei der Wahrnehmung seiner Aufgaben angehalten, die Auswirkungen seines Handelns auf PFALZWERKE zu beachten. In der Öffentlichkeitsarbeit getroffene Aussagen müssen mit den Grundsätzen des Compliance-Management-Systems übereinstimmen. Anfragen von Medien oder öffentlichen Institutionen beantwortet die Geschäftsführung bzw. die Unternehmenskommunikation.

4. EINZELNE THEMEN



4.1. ANTIKORRUPTION

Korruption ist durch internationale Konventionen und nationale Gesetze bei Strafe verboten. Korruption ist der Missbrauch einer Macht- und Vertrauensstellung, um für sich oder Dritte einen materiellen oder immateriellen Vorteil zu erlangen, auf den kein rechtmäßiger Anspruch besteht.

PFALZWERKE duldet keine Korruption in jeglicher Form:



➤ GEWÄHRUNG UND ANNAHME VON GESCHENKEN, VERGÜNSTIGUNGEN UND SONSTIGEN VORTEILEN

Im Umgang mit Geschäftspartnern, Wettbewerbern sowie staatlichen Stellen dürfen Mitarbeiter Zuwendungen nur dann annehmen oder gewähren, wenn bereits der bloße Eindruck einer beabsichtigten oder tatsächlichen Beeinflussung von Entscheidungsprozessen ausgeschlossen ist. Zuwendungen sind z. B. Geschenke, Bewirtungen, Einladungen zu Veranstaltungen, Übernahme von Reisekosten und nicht marktübliche Dienstleistungen.

Für die rechtliche Einordnung ist es ohne Belang, ob Vorteile direkt oder indirekt (z. B. an/durch Angehörige, nahestehende Vereine oder Unternehmen) gewährt oder angenommen werden.

Jede Annahme oder Gewährung eines Vorteils muss im Einklang mit den gesetzlichen Regelungen stehen, den allgemein üblichen Geschäftspraktiken entsprechen und darf keinen unangemessenen hohen Wert haben oder den persönlichen Lebensstandard der Beteiligten übersteigen. Besondere Sorgfalt gilt im Umgang mit öffentlichen Amts- und Mandatsträgern.

Einzelheiten sind in der Richtlinie Antikorruption sowie der Betriebsvereinbarung „über die Annahme und die Verteilung von Zuwendungen“ geregelt. In Zweifelsfällen ist eine vorherige Abstimmung mit dem Compliance-Bereich vorzunehmen.

„Bei der Gewährung und Annahme von Geschenken achten wir darauf, dass dies im jeweiligen Einzelfall angemessen ist.“

Gleiches gilt für Einladungen zu Veranstaltungen. Gegenüber Amtsträgern ist besondere Vorsicht geboten.“

4. EINZELNE THEMEN



> SPENDEN UND SPONSORING

PFALZWERKE bekennt sich zu ihrer gesellschaftlichen Verantwortung und ist im Rahmen der jeweiligen Rechtsordnung grundsätzlich bereit, gemeinnützige Belange (z. B. wissenschaftliche, kulturelle, soziale, sportliche und gesellschaftliche Aufgaben) durch Spenden zu unterstützen. Alle Spenden müssen im Einklang mit geltendem Recht erfolgen und insbesondere transparent sein, d. h. der Empfänger und die konkrete Verwendung durch den Empfänger müssen auch für unbeteiligte Dritte nachvollziehbar sein. Spenden an Einzelpersonen, auf Privatkonten und an Personen oder Organisationen, die dem Ruf der PFALZWERKE schaden können, werden nicht gewährt. In Zweifelsfällen ist vor Gewährung einer Spende eine Abstimmung mit dem Compliance-Bereich vorzunehmen.

Sponsoringmaßnahmen, also die Gewährung von Geld oder geldwerten Vorteilen zur Förderung von Personen, Gruppen, und/oder Organisationen, mit der eigene, unternehmensbezogene Ziele der Öffentlichkeitsarbeit verfolgt werden, sind in einer Austauschbeziehung begründet. Folglich verpflichtet sich auch der Empfänger des Sponsorings dazu, eine Leistung zu erbringen.

PFALZWERKE achtet insbesondere darauf, dass kein Missverhältnis zwischen den Leistungen als Sponsor und dem wirtschaftlichen Zweck der Maßnahme besteht. Sponsoring darf darüber hinaus nicht als Gegenleistung im Rahmen der Dienstaussübung eines Amtsträgers oder für eine Entscheidung eines Unternehmensvertreters angeboten oder gewährt werden. In Zweifelsfällen ist vor Zusage eines Sponsorings eine Abstimmung mit dem Compliance-Bereich vorzunehmen.

„Die Gewährung von Spenden verlangt umfassende Transparenz. Hierdurch vermeiden wir den Anschein, die geschäftliche Beziehung zu Dritten beeinflussen zu wollen.“

Bei Sponsoring-Maßnahmen achten wir darauf, dass Leistung und Gegenleistung in einem angemessenen Verhältnis zueinander stehen.“

➤ VERHALTEN GEGENÜBER AMTSTRÄGERN UND ÖFFENTLICH-RECHTLICHEN KÖRPERSCHAFTEN



Als Unternehmen, das Aufgaben und Dienstleistungen von hohem öffentlichem Interesse erbringt, halten wir einen offenen und transparenten Dialog mit Vertretern staatlicher sowie kommunaler Organe und politischen Vertretern für unverzichtbar. Hierbei ist bereits der Anschein jedweder unangemessenen bzw. unsachlichen Einflussnahme durch PFALZWERKE zu vermeiden.

PFALZWERKE beschäftigt keine Mitarbeiter, die hauptberuflich öffentliche Ämter ausüben oder hauptberuflich öffentliche Mandate wahrnehmen. Dies gilt nicht für Mitgliedschaften in gesetzlich/satzungsmäßig vorgesehenen Gremien der Unternehmensgruppe.

Auch Beraterverträge oder vergleichbare Vereinbarungen werden mit entsprechenden Personen grundsätzlich nicht abgeschlossen. Sollte eine solche Dienstleistungsbeziehung aus sachlichen Gründen notwendig sein, ist dies dem Compliance-Bereich mitzuteilen.



„Auf Amtsträger und Vertreter öffentlich-rechtlicher Körperschaften nehmen wir keinen unangemessenen bzw. unsachlichen Einfluss.“

4. EINZELNE THEMEN



4.2. GELDWÄSCHEPRÄVENTION

PFALZWERKE duldet keinerlei Geldwäsche und geht aktiv dagegen vor. Geldwäsche ist durch internationale Konventionen und nationale Gesetze bei Strafe verboten. Als Geldwäsche bezeichnet man das Einschleusen illegal erworbener Vermögenswerte in den legalen Finanzkreislauf, um die unrechtmäßige Herkunft der Vermögenswerte zu verschleiern.

PFALZWERKE verhindert Geldwäsche durch präventive Maßnahmen und transparente Geschäftsbeziehungen. Verdachtsfälle sind umgehend dem Compliance-Bereich zu melden. Die Einzelheiten regelt die Richtlinie Geldwäscheprävention.

„Wir dulden keinerlei Geldwäsche und verhindern diese durch transparente Geschäftsbeziehungen. Verdachtsfälle melden wir umgehend dem Compliance-Bereich.“

4.3. VERHALTEN GEGENÜBER WETTBEWERBERN

PFALZWERKE bekennt sich zu fairem Wettbewerb und offenen Märkten. Kein Mitarbeiter darf sich auf rechtswidrige und/oder strafrechtlich relevante Praktiken einlassen, die den Wettbewerb ausschließen, beschränken oder verzerren. Im Sinne unserer Werte ist es unser Ziel, in einem fairen Wettbewerb kontinuierlich zu wachsen und dabei auch für Mitbewerber ein fairer Marktteilnehmer zu sein.

Folglich wird PFALZWERKE keine unstatthaften Kartellabsprachen treffen oder unterstützen oder sich an sonstigen unstatthaften Verhaltensweisen beteiligen. Hierzu zählen etwa Preisabsprachen mit Wettbewerbern, Absprachen über Marktanteile, Kapazitätsabsprachen, die Aufteilung regionaler Märkte, die Aufteilung von Kunden, unzulässige Preisbindungen und unzulässiger Austausch von wettbewerbsrelevanten Informationen.

„Mit Wettbewerbern treffen wir keine Vereinbarungen über das Verhalten im Wettbewerb und tauschen mit ihnen keine wettbewerbsrelevanten Informationen aus. Treffen mit Wettbewerbern dokumentieren wir transparent und eigenverantwortlich.“

4.4. VERMEIDUNG VON INTERESSENKONFLIKTEN

Mitarbeiter sollen bei ihrer dienstlichen Tätigkeit nicht in Interessen- oder Loyalitätskonflikte geraten. Mögliche Konflikte zwischen dienstlichen und privaten Interessen sind unverzüglich dem jeweiligen Vorgesetzten mitzuteilen.

Relevant ist insbesondere, wenn ein Mitarbeiter als Wettbewerber der Unternehmensgruppe auftritt oder für ein anderes Unternehmen tätig oder an ihm beteiligt ist oder wesentliche Rechtsgeschäfte mit der Unternehmensgruppe abschließt.

„Wir bekennen uns zu uneingeschränkter Loyalität. Es ist darauf zu achten, dass sich private und geschäftliche Interessen nicht vermischen.“



4. EINZELNE THEMEN



4.5. DATENSCHUTZ UND VERTRAULICHKEIT

PFALZWERKE achtet das Recht ihrer Mitarbeiter, Kunden sowie sonstiger Personen und Organisationen, die mit PFALZWERKE in Kontakt treten, über ihre persönlichen Daten selbst bestimmen zu können. Die Achtung dieser Rechte und die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen ist Aufgabe jedes einzelnen Mitarbeiters, der hierbei durch den betrieblichen Datenschutzbeauftragten unterstützt wird.

Die Vertraulichkeit von Daten und Informationen ist von allen zu wahren. Dies gilt im Rahmen des gesetzlich Zulässigen auch nach Ende des Beschäftigungsverhältnisses. Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, vertrauliche Informationen sorgfältig aufzubewahren und darauf zu achten, dass nur Personen Zugriff und Kenntnis erhalten, welche diese Informationen im Rahmen ihrer Tätigkeit für die Unternehmensgruppe benötigen. Vertrauliche Informationen dürfen nicht in der Öffentlichkeit besprochen werden (z. B. öffentliche Verkehrsmittel).

„Wir achten das Recht auf Datenschutz und gehen mit vertraulichen Informationen und Daten sorgsam um. Wir besprechen vertrauliche Informationen nicht in öffentlichen Bereichen.“

4.6. ANLAGEN- UND DATENSICHERHEIT

PFALZWERKE nimmt täglich bedeutende Aufgaben zur Versorgung der Bevölkerung wahr. Alle Mitarbeiter stellen dabei sicher, dass Anlagen und Betriebseinrichtungen sicher, zuverlässig, wirtschaftlich und umweltverträglich betrieben werden.

Hierbei hat die Umsetzung und Erfüllung aller relevanten Vorgaben und Anforderungen aus Gesetzen, Verordnungen und der darin geforderten Einhaltung der allgemein anerkannten Regeln der Technik sowie der Datensicherheit entscheidende Bedeutung.

„Informationssicherheit ist eine wesentliche Grundlage für den Geschäftserfolg, die Wettbewerbsfähigkeit und auch für den Erhalt der Versorgungssicherheit.“





4.7. EINHALTUNG DER UNBUNDLING-VORGABEN DES ENERGIEWIRTSCHAFTSGESETZES

Als vertikal integriertes Energieversorgungsunternehmen hat PFALZWERKE besondere Vorgaben des Energiewirtschaftsgesetzes (EnWG) zu beachten. Alle Mitarbeiter, die Dienstleistungen für den Netzbetreiber ausüben, müssen sicherstellen, dass diese Tätigkeiten diskriminierungsfrei erfolgen.

Netzkundeninformationen des Netzbetreibers Pfalzwerke Netz AG sowie wettbewerbsrechtlich relevante Netzinformationen über deren Tätigkeit müssen folglich grundsätzlich vertraulich behandelt werden.

„Die gesetzlichen Vorschriften zur Trennung der Netzbetreiber von den übrigen Unternehmensbereichen (sog. Unbundling) halten wir ein.“





Kontakt:

PFALZWERKE AKTIENGESELLSCHAFT

Wredestraße 35

67059 Ludwigshafen

Willy-Patric Freund

E-Mail: compliance@pfalzwerke.de

www.pfalzwerke.de