
eta Energieberatung GmbH
Löwenstraße 11
85276 Pfaffenhofen

Telefon (08441) 49 46 – 0
info@eta-energieberatung.de
www.eta-energieberatung.de

VERHALTENSKODEX DER ETA ENERGIEBERATUNG GMBH¹

Auf die eta Energieberatung kann
man sich verlassen.

¹ Nachfolgend als „unser Unternehmen“ bezeichnet.



Wir halten uns an Recht und Gesetz.

Wir nehmen unsere Verantwortung für regelkonformes Verhalten wahr.

Wir handeln im Interesse und zum Wohl des Unternehmens.

Wir treffen Entscheidungen mit der erforderlichen Sorgfalt.

Wir nutzen die Einrichtungen und das Eigentum unseres Unternehmens nur für betriebliche Zwecke.

Wir vermeiden Interessenkonflikte.

Wir dulden keine Korruption oder andere unlautere Geschäftspraktiken.

Wir verhalten uns im Wettbewerb fair und beachten die geltenden Gesetze.

Wir handeln bei Spenden und Sponsoring transparent und nachvollziehbar.

Wir halten uns an die Verschwiegenheitspflicht.

Wir erheben, verarbeiten und nutzen personenbezogene Daten nur, wenn dies zulässig ist.

Vorwort

Verantwortungsbewusstes und integrires Verhalten ist eine wesentliche Voraussetzung für unseren Unternehmenserfolg und wird von unseren Geschäftspartnern und Kunden positiv wahrgenommen. Schon ein einziger Verstoß kann uns gravierenden Schaden zufügen. Die Wahrnehmung unseres Unternehmens in der Öffentlichkeit hängt maßgeblich von jedem Einzelnen ab. Indem wir unser Handeln an hohen ethischen und rechtlichen Standards ausrichten, schaffen wir Vertrauen, beugen Konfliktsituationen vor und schützen das Ansehen unseres Unternehmens. Compliance, d.h. die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften und unternehmensinterner Regelungen, hat daher eine hohe Bedeutung für unser Unternehmen.

Dieser Verhaltenskodex enthält verbindliche Regelungen und Grundsätze für ein rechtlich korrektes, integrires und verantwortungsbewusstes Verhalten der Geschäftsführung sowie der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unseres Unternehmens. Jeder einzelne ist persönlich dafür verantwortlich, die nachfolgend formulierten Regeln einzuhalten. Die Geschäftsleitung nimmt dabei eine Vorbildfunktion ein.

Ein Verhaltenskodex kann niemals für alle Situationen eindeutige Antworten geben. Ansprechpartner bei Zweifeln ist die Geschäftsleitung.



Dipl.-Ing. (FH) Thomas Friedl
Geschäftsführer



Dipl.-Ing. Christian Rose
Geschäftsführer



Christoph Terlinde
Geschäftsführer



Inhalt

Vorwort	3
1. Anwendungsbereich und Zielsetzung	6
2. Verhaltensgrundsätze	6
2.1. Wir halten uns an Recht und Gesetz	6
2.2. Wir weisen auf Rechts- oder Regelverstöße hin.....	6
2.3. Wir nehmen unsere Verantwortung für regelkonformes Verhalten wahr	6
2.4. Wir handeln im Interesse und zum Wohl unseres Unternehmens.....	7
2.5. Wir handeln kooperativ und partnerschaftlich	7
2.6. Wir treffen Entscheidungen mit der erforderlichen Sorgfalt	7
2.7. Wir handeln verantwortlich gegenüber Umwelt und Gesellschaft	8
3. Umgang mit Einrichtungen und Eigentum unseres Unternehmens.....	8
3.1. Wir nutzen die Einrichtungen und das Eigentum unseres Unternehmens nur für betriebliche Zwecke.....	8
4. Interessenkonflikte	8
4.1. Wir vermeiden Interessenkonflikte.....	8
4.2. Wir beauftragen privat keine Firmen, mit denen wir im Rahmen unserer Tätigkeit im Unternehmen geschäftlich zu tun haben.....	9
4.3. Wir beauftragen privat keine Firmen, mit denen wir im Rahmen unserer Tätigkeit im Unternehmen geschäftlich zu tun haben.....	9
4.4. Wir machen unserem Unternehmen keinen Wettbewerb.....	9
4.5. Wir nutzen keine Insiderinformationen für private Zwecke	10
4.6. Wir zeigen entgeltliche Nebentätigkeiten schriftlich an und halten uns an die Vorgaben	10
4.7. Wir vermeiden Entscheidungen in Bezug auf Angehörige	10
5. Umgang mit Kunden, Geschäftspartnern und sonstigen Dritten	10
5.1. Wir dulden keine Korruption oder andere unlautere Geschäftspraktiken	10
5.2. Wir verhalten uns im Wettbewerb fair und beachten die geltenden Gesetze	11
5.3. Wir erwarten auch von unseren Geschäftspartnern rechtlich und ethisch einwandfreies Handeln	11
5.4. Wir handeln bei Spenden und Sponsoring transparent und nachvollziehbar	11
5.5. Wir prüfen ein Entgegenkommen sehr sorgfältig	12
5.6. Wir schließen Beraterverträge nur ab, wenn die Vergütung in einem angemessenen Verhältnis zu den zu leistenden Diensten steht	12



6. Umgang mit Informationen	13
6.1. Wir halten uns an die Verschwiegenheitspflicht.....	13
6.2. Wir erheben, verarbeiten und nutzen personenbezogene Daten nur, wenn dies zulässig ist.....	13
6.3. Wir respektieren die Unabhängigkeit der Medien und der Politik.....	13
7. Einhaltung des Verhaltenskodex und Sanktionen	13



1. Anwendungsbereich und Zielsetzung

Der Verhaltenskodex beinhaltet die grundlegenden Verhaltensregeln, die von allen Mitarbeitern² und den Mitgliedern der Geschäftsleitung unseres Unternehmens zu beachten sind. Er stellt das übergeordnete Compliance Regelwerk dar und wird durch darunter liegende Regelwerke wie Richtlinien oder Betriebsvereinbarungen weiter konkretisiert.

2. Verhaltensgrundsätze

2.1. Wir halten uns an Recht und Gesetz

In allen Bereichen ihres unternehmerischen Handelns gelten für unser Unternehmen und seine Mitarbeiter Gesetze, Verordnungen und vergleichbare Vorschriften sowie interne Regelungen. Unser Unternehmen bekennt sich uneingeschränkt zu rechtmäßigem Verhalten. Unsere Mitarbeiter sind verpflichtet, alle in ihrem Arbeitsumfeld anwendbaren Gesetze sowie externe und interne Vorschriften zu beachten.

2.2. Wir weisen auf Rechts- oder Regelverstöße hin

Jeder Mitarbeiter ist aufgefordert, bei möglichen Rechts- oder Regelverstößen seinen Vorgesetzten oder die jeweils kompetenten Ansprechpartner, Vorgesetzten oder die Geschäftsleitung im Unternehmen zu informieren.

Darüber hinaus können Mitarbeiter, Geschäftspartner, Kunden und Lieferanten sowie sonstige Dritte auf mögliche Verstöße hinweisen, wenn sie einen Verdacht auf illegale Geschäftspraktiken wie Korruption, Betrug, Untreue, Verstöße gegen Kartellrecht oder ähnliche Verstöße mit Bezug auf unser Unternehmen haben. Entsprechende Hinweise nehmen sowohl die Geschäftsleitung als auch die Hinweisstellen der Stadtwerke München GmbH entgegen.

2.3. Wir nehmen unsere Verantwortung für regelkonformes Verhalten wahr

Jeder Mitarbeiter ist persönlich dafür verantwortlich, in seinem Verantwortungsbereich Recht und Gesetz einzuhalten. Bei Zweifelsfragen hinsichtlich des eigenen Verhaltens oder des Verhaltens eines anderen ist kompetenter Rat einzuholen.

Die Geschäftsleitung ist Vorbild und hat ihr Handeln in besonderem Maße an den Verhaltensgrundsätzen auszurichten. Durch regelmäßige Information und Aufklärung über die für den Arbeitsbereich relevanten Pflichten und Befugnisse fördert die Geschäftsleitung das regelkonforme Verhalten ihrer Mitarbeiter. Im Rahmen ihrer Führungsaufgabe beugt die Geschäftsleitung nicht akzeptablem Verhalten vor. Sie trägt dafür Verantwortung, dass in ihrem Unternehmen keine Regelverstöße geschehen, die durch angemessene Organisation und

² Wo eine Differenzierung nicht geboten ist, wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit nachfolgend nur der Begriff des Mitarbeiters verwendet. Er schließt dann die Mitglieder der Geschäftsleitung (s.o.) mit ein. Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird darauf verzichtet, bei Funktionsbeschreibungen jeweils die männliche und weibliche Form zu verwenden. Die männliche Form schließt die weibliche Form mit ein.



Aufsicht hätten verhindert oder erschwert werden können. Bei Verstößen ergreift die Geschäftsleitung die im Einzelfall gebotenen Maßnahmen (Ziffer 7).

2.4. Wir handeln im Interesse und zum Wohl unseres Unternehmens

Das Handeln der Mitarbeiter richtet sich an dem Interesse und dem Wohl unseres Unternehmens aus. Die Interessen unseres Unternehmens sind vorrangig vor den Interessen einzelner Unternehmensbereiche oder Organisationseinheiten. Eine Besserstellung einzelner Bereiche zu Lasten anderer Bereiche ist nur zulässig, wenn dies für das Unternehmen insgesamt vorteilhaft ist. Bei der Betrachtung der Wirtschaftlichkeit von Maßnahmen, die sich auf andere Organisations-einheiten auswirken, sind auch die entsprechenden Folgekosten für die anderen Organisations-einheiten mit anzusetzen.

2.5. Wir handeln kooperativ und partnerschaftlich

Der Umgang miteinander ist über alle Zuständigkeitsbereiche und Hierarchien geprägt von Wertschätzung, Kollegialität, Teamgeist, Professionalität und Menschlichkeit. Die persönliche Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte jedes Menschen sind zu respektieren und zu achten. Dies gilt auch für das Verhalten der Mitarbeiter nach außen. Diskriminierung, Belästigung und Beleidigung sind unzulässig und werden nicht toleriert. Kein Mitarbeiter oder Bewerber darf aus Gründen der ethnischen oder sozialen Herkunft, der Hautfarbe, der Nationalität, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität benachteiligt werden.

Die gesetzlichen Regelungen zur Arbeitszeit und Vereinigungsfreiheit sowie die gesetzlichen Urlaubs-, Krankheits- sowie Kündigungsregelungen werden beachtet. Vereinbarte Mindestlöhne und Sozialstandards werden nicht unterschritten. Die Gesetze zu dem Verbot von Kinderarbeit werden eingehalten.

Eine vertrauensvolle und enge Zusammenarbeit mit unseren Mitarbeitern, bestimmt durch einen offenen und konstruktiven Dialog sowie gegenseitigen Respekt, ist maßgeblicher Bestandteil der Unternehmenspolitik. Die betriebliche Mitbestimmung wird geachtet.

Auch von unseren Geschäftspartnern verlangen wir, dass sie Menschenrechte achten, die Einhaltung international anerkannter Standards von Arbeits- und Arbeitnehmerrechten gewährleisten und faire Arbeitsbedingungen sicherstellen. Mit geeigneten Prozessabläufen und Beschaffungsstrategien untermauern wir diesen Ansatz.

2.6. Wir treffen Entscheidungen mit der erforderlichen Sorgfalt

Entscheidungen im Unternehmen sind mit der erforderlichen Sorgfalt zu treffen. Dies bedeutet, dass Entscheidungen angemessen vorzubereiten und dabei alle relevanten Entscheidungsalternativen mit ihren Auswirkungen einzubeziehen sind. Entscheidungen müssen sich am Wohl unseres Unternehmens ausrichten und frei von sachfremden Einflüssen und Sonderinteressen sein. Zur Vorbereitung von Entscheidungen sind alle erforderlichen Informationen zu den relevanten Gesichtspunkten einzuholen, die relevanten internen



Fachbereiche oder Ansprechpartner angemessen einzubinden und deren fachliche Stellungnahmen zu berücksichtigen.

2.7. Wir handeln verantwortlich gegenüber Umwelt und Gesellschaft

Wir engagieren uns für eine intakte Umwelt, die Energiewende, sauberes Trinkwasser und nachhaltige Mobilität. Im Rahmen unserer Geschäftstätigkeiten bedenken wir die Auswirkungen auf Mensch, Umwelt und Gesellschaft. Wir setzen uns für umweltschonende und gesundheitserhaltende Maßnahmen ein und erwarten dies auch von unseren Geschäftspartnern in der Lieferkette. Geeignete Beschaffungsstrategien und Einkaufspraktiken unterstützen uns dabei, Nachhaltigkeit auch in der Lieferkette zu berücksichtigen. Bei unseren Kunden fördern wir den effizienten Umgang mit Energie und Wasser wie auch die Nutzung des öffentlichen Nahverkehrs.

3. Umgang mit Einrichtungen und Eigentum unseres Unternehmens

3.1. Wir nutzen die Einrichtungen und das Eigentum unseres Unternehmens nur für betriebliche Zwecke

Betriebliche Einrichtungen und Eigentum des Unternehmens, z.B. Fahrzeuge, Werkzeuge, Ersatzteile, Büromaterial, Dokumente, Computer, Drucker, Kopierer und Datenträger, dürfen nur für betriebliche Zwecke genutzt werden und nicht aus dem räumlichen Bereich unseres Unternehmens entfernt werden, wenn von hierzu autorisierten Personen oder Gremien oder in unseren internen Vorschriften nicht etwas Anderes festgelegt worden ist. Die Mitarbeiter sind verpflichtet, das Eigentum des Unternehmens vor Verlust, Diebstahl und Missbrauch zu schützen.

4. Interessenkonflikte

4.1. Wir vermeiden Interessenkonflikte

Die privaten Interessen des Mitarbeiters und die Interessen des Unternehmens sind voneinander zu trennen, um mögliche Interessenkonflikte zu vermeiden. Interessenkonflikte entstehen dann, wenn Mitarbeiter zum Nachteil der Interessen unseres Unternehmens eigene Aktivitäten oder persönliche Interessen verfolgen. Der Mitarbeiter hat jedes persönliche Interesse, das im Zusammenhang mit der Durchführung seiner betrieblichen Aufgaben bestehen könnte, der Geschäftsleitung schriftlich mitzuteilen. Interessenkonflikte können nicht nur entstehen, wenn eigene persönliche Interessen betroffen sind. Auch die Interessen Angehöriger oder sonstiger nahestehender Personen sind einzubeziehen.

Die Meldung der Geschäftsleitung über deren persönlichen Interessen, die im Zusammenhang mit der Durchführung der betrieblichen Aufgaben bestehen können, erfolgt an die Gesellschafter. Davon unberührt bleiben die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie die Geltendmachung der sich aus dem Gesetz, [Betriebsvereinbarungen] oder dem



Arbeitsvertrag ergebenden Rechte des Arbeitnehmers. Die nachfolgenden Regelungen sind dabei besonders zu beachten.

4.2. Wir beauftragen privat keine Firmen, mit denen wir im Rahmen unserer Tätigkeit im Unternehmen geschäftlich zu tun haben

Mitarbeiter dürfen keine privaten Aufträge von Firmen ausführen lassen, mit denen sie im Rahmen ihrer Tätigkeit unserem Unternehmen geschäftlich zu tun haben, auch nicht über Angehörige³ oder nahestehende Personen⁴, . Dies gilt im Besonderen, wenn der Mitarbeiter auf die Beauftragung der Firma für unser Unternehmen direkt oder indirekt Einfluss hat oder Einfluss nehmen kann.

Ausgenommen sind Geschäfte des täglichen Bedarfs, die zu marktüblichen Konditionen eingegangen werden. Ist eine Beauftragung in einem Ausnahmefall erforderlich oder sinnvoll, so hat der Mitarbeiter dies der Geschäftsleitung anzuzeigen. Ist ein Mitarbeiter an dem Gesellschaftsvermögen eines Geschäftspartners direkt oder indirekt beteiligt oder ist er für einen Geschäftspartner tätig (z.B. als Berater, Geschäftsführer oder Aufsichtsrat), muss er dies der Geschäftsleitung anzeigen, wenn er mit diesem Geschäftspartner im Rahmen seiner Tätigkeit in unserem Unternehmen befasst ist.

Bei börsennotierten Geschäfts-partnern liegt eine Beteiligung im vorstehenden Sinne jedoch nur vor, wenn die Beteiligung ein Prozent dessen Grundkapitals überschreitet.

4.3. Wir beauftragen privat keine Firmen, mit denen wir im Rahmen unserer Tätigkeit im Unternehmen geschäftlich zu tun haben

Mitarbeitern ist es untersagt, unserem Unternehmen eine eigene unternehmerische Tätigkeit oder die von Angehörigen anzubieten oder gegenüber unserem Unternehmen zu erbringen. Ausnahmen bedürfen eines sachlichen Grundes und der Genehmigung der Geschäftsleitung. Im Falle einer Ausnahmegenehmigung ist sicherzustellen, dass der betroffene Mitarbeiter auf die Beauftragung des Drittunternehmens bzw. Vertragsgestaltung, die Festlegung der von dem Drittunter-nehmen zu erbringenden Leistung, die Beurteilung der Leistung und die Leistungsabrechnung keinen Einfluss hat oder nehmen könnte.

4.4. Wir machen unserem Unternehmen keinen Wettbewerb

Es ist untersagt, ein Unternehmen zu führen oder für ein Unternehmen zu arbeiten, das mit unserem Unternehmen im Wettbewerb steht, außer wenn unser Unternehmen an diesem Drittunternehmen direkt oder indirekt beteiligt ist. Dies gilt auch für Nebentätigkeiten, die eine Konkurrenzsituation für unser Unternehmen darstellen könnten. Direkte oder indirekte Beteiligungen an einem Wettbewerbsunternehmen müssen der Geschäftsleitung mitgeteilt werden, wenn die Beteiligung ein Prozent des Grundkapitals überschreitet.

³ Insbesondere Ehepartner, Lebenspartner/Partner einer Lebensgemeinschaft, Eltern, Schwiegereltern, Stiefeltern, Kinder, Schwiegerkinder, Stiefkinder, Geschwister, Halbgeschwister, Stiefgeschwister.

⁴ Sonstige in häuslicher Gemeinschaft lebende Personen bzw. sonstige Personen, zu denen ein persönliches und/oder wirtschaftliches Näheverhältnis besteht.



4.5. Wir nutzen keine Insiderinformationen für private Zwecke

Mitarbeitern ist es untersagt, nicht öffentlich zugängliche Informationen, die sie im Rahmen ihrer Tätigkeit für unser Unternehmen erhalten, dazu zu nutzen, finanzielle oder geschäftliche Vorteile für sich oder Dritte zu erzielen.

4.6. Wir zeigen entgeltliche Nebentätigkeiten schriftlich an und halten uns an die Vorgaben

Jede entgeltliche Nebentätigkeit ist der Geschäftsleitung rechtzeitig vor deren Ausübung schriftlich anzuzeigen. Die Nebentätigkeit darf nicht dazu geeignet sein, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten oder berechnete Interessen unseres Unternehmens zu beeinträchtigen. Die Nutzung und Beanspruchung von Material, Einrichtungen und Personal unseres Unternehmens bei der Ausübung einer Nebentätigkeit sowie deren Ausübung während der Arbeitszeit sind grundsätzlich nicht gestattet.

Tätigkeiten, die im Zusammenhang mit der Tätigkeit bei unserem Unternehmen stehen oder auf Veranlassung unseres Unternehmens durchgeführt werden, gelten nicht als Nebentätigkeit im Sinne des vorstehenden Absatzes. Sollte ein Mitarbeiter in diesen Fällen Honorarzah- lungen oder andere Vergünstigungen für Vorträge, Veröffentlichungen, öffentliche Auftritte oder vergleichbare Tätigkeiten erhalten, so hat er dies der Geschäftsleitung anzuzeigen. Sämtliche sich daraus ergebenden Vergütungen sind an unser Unternehmen abzuführen, sofern mit diesem nichts anderes vereinbart ist.

4.7. Wir vermeiden Entscheidungen in Bezug auf Angehörige

Entscheidungen durch Mitarbeiter im Rahmen ihrer Tätigkeit bei der eta Energieberatung in Bezug auf Angehörige sind zu vermeiden und, sofern sie notwendig sind, der Geschäftslei- tung rechtzeitig im Voraus schriftlich anzuzeigen. Entsprechende Interessenkonflikte im Ar- beitsverhältnis (z. B. disziplinarische und fachliche Führung in Bezug auf Angehörige) sind durch Trennung der Sphären (z. B. Beendigung der disziplinarischen und/oder fachlichen Führung) aufzulösen.

5. Umgang mit Kunden, Geschäftspartnern und sonstigen Dritten

5.1. Wir dulden keine Korruption oder andere unlautere Geschäftspraktiken

Unser Unternehmen duldet keine Korruption oder andere unlautere Geschäftspraktiken. Ver- boten und strafbar ist sowohl die Gewährung als auch die Annahme von Zuwendungen zur Beeinflussung von Entscheidungen. Im Umgang mit Geschäftspartnern⁵ und Wettbewer- bern⁶ sowie staatlichen Stellen dürfen Mitarbeiter Zuwendungen nur dann annehmen oder gewähren, wenn ausgeschlossen ist, dass hierdurch der Eindruck einer Beeinflussung von

⁵ Geschäftspartner sind z. B. Kunden, Lieferanten und Dienstleister sowie Dritte, mit denen derartige Geschäftsbeziehungen aufgenommen werden sollen.

⁶ Wettbewerber sind Unternehmen, die mit der eta Energieberatung GmbH auf einzelnen Märkten konkurrieren oder konkurrieren können.



Entscheidungen entstehen kann. Näheres regelt die Richtlinie über den Umgang mit Zuwendungen.

5.2. Wir verhalten uns im Wettbewerb fair und beachten die geltenden Gesetze

Unser Unternehmen verhält sich im Wettbewerb fair und beachtet die geltenden Gesetze. Ein Verstoß kann zu schweren Strafen für unser Unternehmen und die handelnden Personen führen. Gegen Unternehmen können hohe Bußgelder verhängt werden. Darüber hinaus können im Rahmen zivilrechtlicher Klagen hohe Schadensersatzzahlungen festgesetzt werden.

Alle Geschäfte werden in Übereinstimmung mit den jeweils geltenden Kartellgesetzen geführt. Unzulässig sind vor allem ausdrückliche oder stillschweigende, formale oder informelle Absprachen, Vereinbarungen, Abstimmungen oder ein Informationsaustausch mit Wettbewerbern über wettbewerbsrelevante Informationen wie z.B. Preise, Preiskalkulation, Preisbestandteile und andere Konditionen, Markt-, Kunden- oder Gebietsaufteilungen, Aufträge und Auftragseingang, Kapazitäten, Erzeugungsmengen und -quoten, zukünftiges Marktverhalten.

Kartellrechtliche Bestimmungen, die sich mit weiteren wettbewerbsbeschränkenden Handlungen und Verhaltensweisen befassen, beispielsweise vertikalen Wettbewerbsbeschränkungen oder dem Missbrauch einer marktbeherrschenden Stellung, sind sehr komplex. Daher ist stets im Voraus rechtliche Beratung einzuholen, wenn eine Vereinbarung möglicherweise eine Wettbewerbsbeschränkung in irgendeiner Form beinhaltet.

5.3. Wir erwarten auch von unseren Geschäftspartnern rechtlich und ethisch einwandfreies Handeln

Unser Unternehmen tätigt seine Geschäfte mit rechtlich und ethisch einwandfreien Mitteln. Das Gleiche erwarten wir von unseren Geschäftspartnern. Wir vermeiden Geschäftsbeziehungen zu Unternehmen, von denen öffentlich bekannt ist, dass sie Grundsätze dieses Verhaltenskodexes missachten und keine geeigneten Maßnahmen zu deren Behebung ergreifen. Wichtigen Geschäftspartnern ist dieser Verhaltenskodex zur Kenntnis zu bringen.

5.4. Wir handeln bei Spenden und Sponsoring transparent und nachvollziehbar

Unser Unternehmen engagiert sich in begrenztem Umfang auch durch Sponsorentätigkeit oder die Vergabe von Spenden. Hierbei sind die folgenden Grundsätze zu beachten.

Die Vergabe einer Spende muss transparent sein und dokumentiert werden. Spenden dürfen ausschließlich auf freiwilliger Basis und ohne Erwartung einer Gegenleistung getätigt werden. Sie dürfen nur an Institutionen zur Förderung von Bildung und Wissenschaft, Kunst und Kultur sowie für soziale oder andere als förderwürdig anerkannte Zwecke vergeben werden. Spenden an politische Parteien sind nicht zulässig.



Sponsoring⁷ basiert auf dem Prinzip von Leistung und Gegenleistung und setzt ein durch Verantwortung, Angemessenheit und Transparenz geprägtes Handeln voraus. Sponsoringaktivitäten dürfen nur für einen seriösen geschäftlichen Zweck erfolgen, müssen in einem angemessenen Verhältnis zu der vom Sponsoringnehmer gewährten Gegenleistung stehen und in einem schriftlichen Vertrag niedergelegt werden. Durch ein Sponsoring darf nicht der Anschein einer unzulässigen Beeinflussung des Sponsoringnehmers in Bezug auf Verhandlungen oder Entscheidungen entstehen.

5.5. Wir prüfen ein Entgegenkommen sehr sorgfältig

Für die Erklärung von Erlassen, Teilerlassen, die Erbringung einer Leistung, die über das vertraglich Vereinbarte oder gesetzlich Vorgesehene hinausgeht (Übererfüllung), sowie den Abschluss von Vergleichen im Namen unseres Unternehmens müssen folgende Voraussetzungen erfüllt und deren Beachtung angemessen dokumentiert sein:

- Handeln ausschließlich im Interesse bzw. zum Wohl unseres Unternehmens
- Handeln auf der Grundlage angemessener Informationen
- Abwägung aller für die Entscheidung relevanten Aspekte und Handlungsoptionen
- Handeln ohne Sonderinteressen und sachfremde Einflüsse
- Einbindung aller relevanten fachlichen Ansprechpartner soweit erforderlich oder zweckmäßig und Berücksichtigung entsprechender fachlicher Stellungnahmen

Erlasse, Teilerlasse und Vergleiche, die namens unseres Unternehmens erklärt werden, bedürfen der vorherigen Zustimmung der Geschäftsleitung. Hiervon unberührt bleiben anderweitige Regelungen im Gesellschaftsvertrag des Unternehmens.

5.6. Wir schließen Beraterverträge nur ab, wenn die Vergütung in einem angemessenen Verhältnis zu den zu leistenden Diensten steht

Beraterverträge dürfen nur mit Personen oder Gesellschaften geschlossen werden, die durch ihre Qualifikation nachvollziehbar zur Fortentwicklung unseres Unternehmens beitragen. Die Höhe der Vergütung muss in einem angemessenen Verhältnis zu dem Wert der zu erbringenden Leistung und der persönlichen Qualifikation des Beraters stehen. Zahlungen erfolgen grundsätzlich erst, wenn die vereinbarte Leistung erbracht wurde. Werden im Zusammenhang mit der Vergabe von Aufträgen an Dritte Berater beauftragt, dürfen diesen keine Entscheidungskompetenzen im Hinblick auf die Vergabeentscheidung eingeräumt werden. Soll ein Berater für unser Unternehmen Geschäftsbeziehungen zu Dritten aufbauen, ist durch eine entsprechende vertragliche Vereinbarung sicherzustellen, dass der Berater die Compliance Standards unseres Unternehmens einhält.

⁷ Unter Sponsoring ist die Zuwendung von Geld oder einer geldwerten Sach- oder Dienstleistung durch eine juristische oder natürliche Person mit wirtschaftlichen Interessen zu verstehen, die neben dem Motiv zur Förderung des Empfängers auch andere Interessen verfolgt. Dem Sponsor kommt es auf seine Profilierung in der Öffentlichkeit über das gesponserte Produkt bzw. die Verbreitung seiner Werbebotschaften an, die dem Erreichen eigener Kommunikationsziele (Imagegewinn, Verkaufsförderung, Produktinformation) dienen.



6. Umgang mit Informationen

6.1. Wir halten uns an die Verschwiegenheitspflicht

Die Mitarbeiter sind zur Verschwiegenheit bei allen vertraulichen Angelegenheiten unseres Unternehmens sowie bei allen vertraulichen Informationen von oder über unsere Geschäftspartner und unsere Kunden verpflichtet. Vertraulich sind alle Informationen, die als solche gekennzeichnet sind oder von denen anzunehmen ist, dass sie nicht öffentlich bekannt sind und auch nicht bekannt gemacht werden sollen, zum Beispiel, weil sie für Wettbewerber oder potentielle Lieferanten von Nutzen sein und bei ihrer Offenlegung unserem Unternehmen schaden könnten. Nur ausdrücklich hierzu autorisierte Personen sind befugt, Informationen, die unser Unternehmen oder unsere Geschäftspartner betreffen, an die Öffentlichkeit oder an Dritte weiterzugeben. Im Zweifel sind interne Informationen gegenüber Dritten immer vertraulich zu behandeln.

6.2. Wir erheben, verarbeiten und nutzen personenbezogene Daten nur, wenn dies zulässig ist

Die Mitarbeiter sind verpflichtet, die geltenden Datenschutzvorschriften einzuhalten. Personenbezogene Daten dürfen nur erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, soweit dies für festgelegte, eindeutige und rechtmäßige Zwecke erforderlich ist. Darüber hinaus müssen personenbezogene Daten sicher aufbewahrt werden und dürfen nur unter Anwendung der nötigen Vorsichtsmaßnahmen übertragen werden. Die Verwendung von Daten muss für die Betroffenen transparent sein. Ihre Rechte sind zu wahren.

6.3. Wir respektieren die Unabhängigkeit der Medien und der Politik

Wir respektieren die professionelle Unabhängigkeit von Journalisten und Medien. Für die Gewährung von Zuwendungen an Journalisten und sonstige Vertreter der Medien gilt Ziffer 5.1. entsprechend. Unser Unternehmen verhält sich parteipolitisch neutral.

7. Einhaltung des Verhaltenskodex und Sanktionen

Sowohl die Mitglieder der Geschäftsleitung als auch die Mitarbeiter unseres Unternehmens sind verpflichtet, den Verhaltenskodex einzuhalten. Die Geschäftsleitung trägt eine besondere Verantwortung für die Vermittlung und Umsetzung der darin enthaltenen Leitlinien. Jeder Mitarbeiter ist persönlich für die Einhaltung dieses Verhaltenskodexes verantwortlich. Bei Zweifelsfragen hinsichtlich seines eigenen Verhaltens oder des Verhaltens eines anderen hat jeder Mitarbeiter kompetenten Rat einzuholen.

Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex können zu Konsequenzen für das Arbeitsverhältnis und dessen Bestand wie auch Schadensersatzforderungen führen. Sie können auch strafrechtliche Folgen nach sich ziehen.



eta Energieberatung GmbH

Löwenstraße 11 • D - 85276 Pfaffenhofen

Telefon: (0 84 41) 49 46-0

Telefax: (0 84 41) 49 46-40

E-Mail: info@eta-energieberatung.de

Internet: www.eta-energieberatung.de

