



# Unser Verhaltenskodex

**steag**



## Verantwortung als Erfolgsgrundlage

STEAG operiert im weltweiten Energiemarkt, der sich im ständigen Wandel befindet. Wir richten unsere Strategie einer modernen Kraftwirtschaft an den Erfordernissen des Marktes aus, um erfolgreich zu sein. Erfolg bedeutet jedoch für uns nicht nur das Ziel, profitabel zu sein, sondern auch den Weg dorthin, rechtskonform und verantwortungsbewusst die gesetzten Ziele zu verwirklichen. Nur so können gute Geschäftsergebnisse dauerhaft erreicht werden.

Der STEAG Verhaltenskodex stellt die Leitlinien unseres unternehmerischen Handelns dar. Er soll unseren Mitarbeitern weltweit Orientierungshilfe bieten und sie ermutigen, seine Inhalte täglich zu leben und dauerhaft dafür einzustehen. Zugleich signalisiert der Verhaltenskodex die Haltung von STEAG nach außen. Von unseren Geschäftspartnern erwarten wir daher, diese Prinzipien mit uns zu teilen, damit wir gemeinsam erfolgreich sein können.

Zusammen mit meinen Kollegen in der Geschäftsführung stehe ich persönlich für eine Unternehmenskultur, die offen kommuniziert sowie stetig weiterentwickelt wird. Verantwortungsbewusstes und rechtstreues Handeln bildet dabei den Mittelpunkt und stellt eine klare, unverzichtbare Zielsetzung und Erfolgsgrundlage der STEAG dar.

Dr. Andreas Reichel  
Vorsitzender der Geschäftsführung

# 1. Präambel

Der STEAG-Konzern (nachfolgend STEAG genannt) nimmt zur Erreichung des geschäftlichen Erfolges als auch darüber hinaus seine Verantwortung als Unternehmen wahr. Untereinander, innerhalb der STEAG, sowie außerhalb des Unternehmens pflegen wir ein offenes und respektvolles Geschäftsklima.

Als Teilnehmer an der UN Global Compact Initiative unterstützen wir die Umsetzung der Prinzipien aus den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung. Darüber hinaus übernehmen wir kontinuierlich Verantwortung in unserem lokalen gesellschaftlichen Umfeld. Unser Handeln ist dabei stets rechtmäßig und orientiert sich an ethischen Standards.

# 2. Zielsetzung und Geltungsbereich

Der STEAG Verhaltenskodex soll allen Mitarbeitern von der STEAG-Geschäftsführung bis hin zu unseren Auszubildenden Orientierungshilfe für rechtskonformes und verantwortungsbewusstes Handeln im beruflichen Alltag bieten und zugleich unsere Kultur widerspiegeln.

Es ist die Pflicht jedes Einzelnen innerhalb der STEAG, sich über die Inhalte des Verhaltenskodex zu informieren und diese praktisch umzusetzen. Die Führungskräfte unterstützen ihre Mitarbeiter bei der Umsetzung.

Der STEAG Verhaltenskodex unterliegt kontinuierlicher Weiterentwicklung und orientiert sich an aktuellen rechtlichen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen. Er kann nicht alle Fragen des geschäftlichen Lebens erfassen. Daher sollte sich jeder Mitarbeiter in Zweifelsfällen die folgenden Fragen stellen, bevor er handelt:

- Bin ich davon überzeugt, dass mein Verhalten Recht und Gesetz sowie internen Richtlinien entspricht und moralisch richtig ist?
- Ist mein Handeln frei von persönlichen Interessen, die nicht im Einklang mit dem Unternehmensinteresse stehen?
- Wie würde über mein Verhalten in der Öffentlichkeit berichtet werden?
- Könnte der Ruf der STEAG durch mein Verhalten beschädigt werden?



Der Verhaltenskodex kann unter Beachtung der Grundsätze zum Organisationshandbuch (OHB) der STEAG durch Konzernrichtlinien konkretisiert werden. Darüber hinaus können die Bereiche für sie spezifische Vorgaben und Regeln erlassen, die im Einklang mit dem Verhaltenskodex stehen müssen.

# 3. Rechtmäßiges und verantwortungsbewusstes Handeln

Die STEAG achtet stets das jeweils geltende Recht und Gesetz, hält sich an vertraglich oder freiwillig eingegangene Verpflichtungen und befolgt grundsätzlich eigene interne Richtlinien. Verstöße werden nicht akzeptiert, anderslautende Anweisungen dürfen nicht erteilt werden.

## 4. Teilnahme am UN Global Compact

Ferner steht STEAG innerhalb sämtlicher Geschäftsbeziehungen mit ihren Partnern für die Umsetzung der OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, der Kernarbeitsnormen der ILO (Internationale Arbeitsorganisation) sowie für die Umsetzung der Prinzipien des UN Global Compact ein. STEAG erwartet von ihren Geschäftspartnern, ebenfalls ohne Ausnahme danach zu handeln.

## 5. Korruption/ Zuwendungen

Korruption ist bei STEAG verboten und wird nicht geduldet. Sie untergräbt den freien Wettbewerb und schadet dem wirtschaftlichen Erfolg sowie der Reputation des Unternehmens. STEAG wird eher auf ein Geschäft verzichten, als Korruptionsbestimmungen oder interne Richtlinien zu verletzen.

Zuwendungen, d. h. Geschenke, Einladungen und sonstige Vorteile, dürfen daher nur gewährt oder angenommen werden, wenn auch der Eindruck einer Beeinflussung von Entscheidungen ausgeschlossen ist.

Bewirtungen oder Einladungen haben einem geschäftlichen Zweck zu dienen und müssen in einem angemessenen Rahmen liegen. Personen und Angestellte von Unternehmen, mit denen keine Geschäftsbeziehung besteht, dürfen grundsätzlich bei diesen Anlässen nicht eingeladen werden. Zuwendungen an Amtsträger unterliegen strengerer Beurteilung und sind nach Möglichkeit zu vermeiden. Ausnahmen bilden geringwertige Geschenke oder Einladungen.

## 6. Fairness und Respekt in Geschäftsbeziehungen

Die Führung unserer Geschäfte ist von Fairness und Respekt gegenüber dem jeweiligen Partner geprägt.

Die Auswahl unserer Geschäftspartner sowie die damit verbundenen Entscheidungen erfolgen nach objektiven und nachvollziehbaren Kriterien sowie nach den Grundsätzen der Gleichbehandlung. Kein Geschäftspartner darf diskriminiert oder grundsätzlich ausgeschlossen werden, es sei denn, sein Verhalten verstößt gegen die Prinzipien dieses Verhaltenskodex oder der konkretisierenden Richtlinien.

## 7. Umgang mit Informationen

### 7.1 Berichte und Aufzeichnungen

Eine offene und vertrauensvolle Zusammenarbeit ist ohne wahrheitsgemäße Berichterstattung nicht möglich. Dies gilt sowohl gegenüber Gesellschaftern, Mitarbeitern, Kunden und Lieferanten als auch gegenüber der Öffentlichkeit und allen staatlichen Stellen. Die Richtigkeit und Ordnungsmäßigkeit der Berichterstattung ist eine wichtige Grundlage für das Vertrauen der Öffentlichkeit in STEAG. Alle Aufzeichnungen, Daten, Berichte und Abschlüsse, die intern oder nach außen abgegeben werden, müssen die jeweils anwendbaren Vorschriften beachten sowie nach bestem Wissen vollständig, richtig, genau, zeitgerecht und verständlich sein. Alle Zahlungsvorgänge werden ohne Ausnahme und eindeutig dokumentiert.

### 7.2 Wahrung von Geschäftsgeheimnissen

Alle internen Angelegenheiten des Unternehmens, die nicht öffentlich bekanntgemacht worden sind, sind vertraulich zu behandeln. Dazu zählen zum Beispiel Informationen bezüglich der Organisation des Unternehmens, Geschäfts-, Produktions-, Forschungs- und Entwicklungsvorgänge sowie Zahlen zur Geschäftsentwicklung. Auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses gilt diese Verpflichtung zur Verschwiegenheit.



### 7.3 Datenschutz

Eine vertrauensvolle und sichere Handhabung personenbezogener Daten ist eine wichtige Grundlage für das Vertrauen von Mitarbeitern und Externen in unser Unternehmen und somit ein wesentlicher Erfolgsfaktor.

Daher ist es uns sehr wichtig, ein hohes Datenschutzniveau zu erreichen. Personenbezogene Daten dürfen nur für vorher festgelegte, eindeutige und rechtmäßige Zwecke erhoben, verarbeitet und genutzt werden. Die Prinzipien der Datensparsamkeit und Datenvermeidung sind zu beachten.



## 8. Kommunikation

Offizielle Stellungnahmen, insbesondere gegenüber Medien, erfolgen bei STEAG nur durch hierzu autorisierte Personen. In sozialen Medien, Internet-Foren oder Blogs haben die Mitarbeiter deutlich zu machen, dass sie für sich und nicht für das Unternehmen sprechen. Ferner wird respektvolles und seriöses Auftreten erwartet, sofern der Unternehmensname genannt wird.

Diskreditierungen des Unternehmens, die Kommunikation von vertraulichen Daten sowie jegliche Nennung der Namen von Mitarbeitern oder Geschäftspartnern sind nicht zulässig.

Der Gebrauch des Unternehmenslogos sowie die Verwendung von STEAG-Kommunikationsmaterial zu privaten Zwecken sind nicht gestattet.

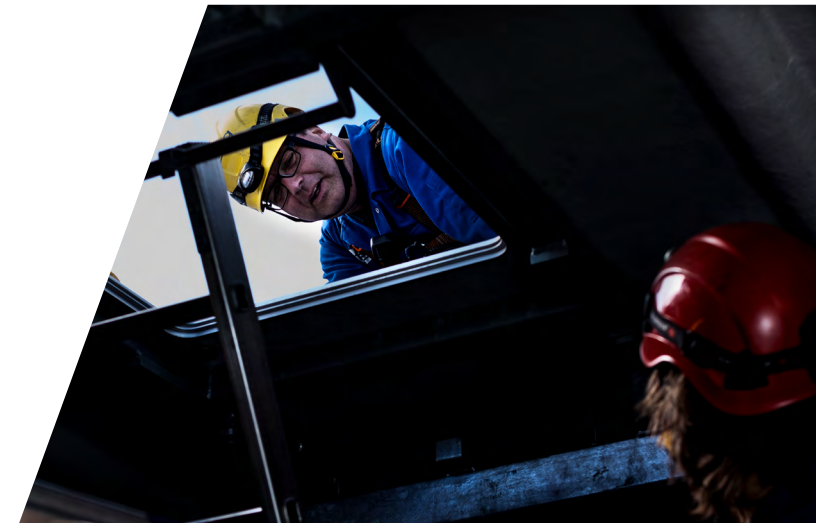
## 9. Klare, anspruchsvolle Ziele

Innerhalb der STEAG setzen wir uns anspruchsvolle, klar überprüfbare und objektiv erreichbare Ziele. Dabei fordern und unterstützen wir eigenverantwortliches Handeln und die Innovationskraft jedes einzelnen Mitarbeiters. Teil der Verantwortung jedes Einzelnen ist es, zuverlässig, flexibel und serviceorientiert Leistung in hoher Qualität zu erbringen.

## 10. Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz

Die sichere Planung und Durchführung von Betriebsabläufen mit dem Ziel, Unfälle und Gesundheitsgefahren für alle MitarbeiterInnen zu vermeiden, ist eine wichtige Voraussetzung für den Erfolg unseres Unternehmens.

Umweltschutz betrifft alle Prozesse und Verhaltensweisen im Unternehmen und ist auch Aufgabe eines jeden Mitarbeiters. Im Wege eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses arbeiten wir daran, mögliche Auswirkungen unseres unternehmerischen Handelns auf die Umwelt zu betrachten und zu verringern.



## 11. Betriebsklima und Förderung der Mitarbeiter

Innerhalb der STEAG leben wir ein Betriebsklima des gegenseitigen Respekts sowie der Vertrauenswürdigkeit und Glaubwürdigkeit untereinander.

Unsere Arbeitsverhältnisse sind auf Dauerhaftigkeit ausgelegt. Wir ermöglichen unseren Mitarbeitern, ihre Kompetenz und ihr Engagement darin einzubringen, um somit die klar und gemeinsam vereinbarten Ziele zu erreichen. Wir delegieren dazu Entscheidungsbefugnisse und die damit verbundene Verantwortung an die jeweiligen Mitarbeiter. STEAG bietet den Mitarbeitern Aufstiegschancen und Möglichkeiten der persönlichen Weiterentwicklung. An den ausländischen Standorten setzen wir auf den Einsatz einheimischer Arbeitskräfte zu fairen Konditionen.

Ferner fördern wir die Weiterbildung unserer Mitarbeiter sowie deren individuelle Potenziale bedarfsorientiert, kontinuierlich, systematisch und transparent – auch über den eigenen Verantwortungsbereich hinaus. Wir nutzen unsere Personalentwicklungsinstrumente unterstützend und konsequent und bieten eigene vielfältige Angebote sowie Unterstützung bei berufsbegleitenden Qualifizierungen. STEAG fordert und fördert Initiativen der Mitarbeiter für kontinuierliche Verbesserungen.

STEAG setzt sich für die gleichberechtigte Förderung der beruflichen Entwicklung von Frauen und Männern ein und steht für die Wahrung der Chancengleichheit zwischen weiblichen und männlichen Mitarbeitern.

STEAG unterstützt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, fördert die Gesundheit der Mitarbeiter und wirkt auf ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Arbeits- und Privatleben hin.

## 12. Mitbestimmung und Recht zu Kollektivverhandlungen

Das Recht aller Beschäftigten auf Gewerkschaftsmitgliedschaft sowie auf Kollektivverhandlungen ist zu achten. Arbeitgeber und die gewählten Mitarbeitervertretungen arbeiten respekt- und vertrauensvoll sowie zum Wohl der Mitarbeiter und des Unternehmens zusammen.



## 13. Verbot von Diskriminierungen, Belästigungen und Mobbing

In der STEAG sollen die Mitarbeiter und Führungskräfte einen fairen und respektvollen Umgang untereinander pflegen. Diskriminierungen und Benachteiligungen aufgrund der Herkunft oder Rasse, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität werden nicht geduldet. Ferner ist es untersagt, externe und interne Stellenbewerber oder Geschäftspartner aufgrund der oben genannten Kriterien nachteilig zu behandeln oder diese Kriterien als Entscheidungsgrundlagen im geschäftlichen Kontakt anzuwenden. Belästigungen von Mitarbeitern oder Geschäftspartnern, auch in sozialen Netzwerken, werden in keiner Form akzeptiert. Gleiches gilt für Mobbing oder vergleichbare Handlungen, die dazu führen können, Mitarbeiter innerhalb der STEAG sozial auszugrenzen oder in ihrer Leistung abzuwerten. Die Führungskräfte der STEAG nehmen in diesen Fragen eine Vorbildrolle wahr.

## 14. Private Nutzung von Firmeneigentum

Den Mitarbeitern obliegt die Verantwortung, sämtliche im Firmeneigentum befindlichen Gegenstände sowie immaterielle Güter wie technologisches Wissen oder Rechtspositionen zu schützen.

Die private Nutzung von Firmeneigentum, Sachvermögen oder Ressourcen des Unternehmens durch Mitarbeiter ist nicht zulässig, es sei denn, es ist in Organisationsrichtlinien, Betriebsvereinbarungen oder anderen Regelungen (z. B. Tarifvertrag, Arbeitsvertrag nebst Anlagen) ausdrücklich gestattet.

Ferner kann der Vorgesetzte Ausnahmen genehmigen. Gleiches gilt für Internet- und E-Mail-Dienste.



## 15. Interessenkonflikte

Geschäfte der STEAG mit Verwandten 1. und 2. Grades oder Lebenspartnern von Mitarbeitern und deren Kindern sind zu vermeiden. Den Mitarbeitern, die zu einem Lieferanten oder Kunden in derart enger persönlicher Beziehung stehen, ist es untersagt, an einem Entscheidungsprozess innerhalb dieses geschäftlichen Kontaktes mitzuwirken. Der Vorgesetzte ist über diese Situation zu informieren.

Wesentliche Beteiligungen (> 5 %) von Mitarbeitern an Unternehmen des Wettbewerbs oder Geschäftspartnern sind dem Fachbereich Compliance anzuzeigen.

## 16. Nebentätigkeiten

Nebentätigkeiten sind anzuzeigen und bedürfen der Genehmigung durch den zuständigen Personalbereich. Die Genehmigung ist zu erteilen, wenn berechtigte Interessen des Arbeitgebers nicht entgegenstehen.

## 17. Gesellschaftliches Engagement

STEAG leistet gesellschaftliches Engagement durch dauerhafte Förderung und Unterstützung zahlreicher sozialer Projekte und Einrichtungen an unseren Standorten im In- und Ausland. Das Engagement der Mitarbeiter in sozialen, sportlichen, kulturellen und politischen Ehrenämtern wird begrüßt und nach Möglichkeit unterstützt. STEAG wahrt strenge parteipolitische Neutralität. Parteispenden werden nicht getätigt. Politische Ämter oder Mandate, z. B. Stadtratstätigkeiten, sollen dem Fachbereich Compliance angezeigt werden.

# 18. Umsetzungs- und Schlussbestimmungen

## 18.1 Zuständigkeit

Für Fragen zur Einhaltung dieses Verhaltenskodex ist der Chief Compliance Officer konzernweit zuständig, soweit nicht die Zuständigkeit für einzelne Fachthemen auf den Leiter der jeweiligen Fachabteilung übertragen ist. Der Chief Compliance Officer berät die Mitarbeiter in allen Fragen und Zweifelsfällen hinsichtlich der Regelungen des Verhaltenskodex.

## 18.2 Informations- und Kontrollpflicht der Vorgesetzten

Alle Vorgesetzten haben dafür Sorge zu tragen und zu überwachen, dass ihre Beschäftigten auf die Inhalte dieses Verhaltenskodexes regelmäßig hingewiesen werden. Vorgesetzte sind verpflichtet, durch Befolgen und Umsetzen dieser Normen ein vorbildliches Verhalten zu zeigen. Vorgesetzte haben ferner in ihrem Verantwortungsbereich darauf zu achten, dass ihre Mitarbeiter diese Vorgaben einhalten.



## 18.3 Meldung von Verstößen und Verdachtsfällen

Bei Kenntnis von Verstößen gegen diesen Verhaltenskodex oder einem solchen Verdacht hat jeder Mitarbeiter seinen Vorgesetzten zu informieren, alternativ kommen als Ansprechpartner der Chief Compliance Officer, die Rechtsabteilung, der zuständige Personalbereich oder der Betriebsrat in Frage.

Kein Mitarbeiter, der in redlicher Absicht einen Verstoß oder einen Verdacht meldet, muss Nachteile befürchten. Dies gilt auch dann, wenn sich die Meldung als unbegründet herausstellt.

## 18.4 Konsequenzen bei Nichtbeachtung der Grundsätze

Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex können insbesondere durch die staatliche Verfolgung von Gesetzesverstößen, nach dem lokal geltenden Arbeitsrecht sowie den betrieblichen Regelungen disziplinarisch geahndet werden.

## 18.5 Verpflichtung aller Mitarbeiter

Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, die Bestimmungen dieses Verhaltenskodex zu beachten.



STEAG GmbH  
Rüttenscheider Str. 1-3  
45128 Essen  
Deutschland

[www.steag.com](http://www.steag.com)