

Compliance-Richtlinie

Inhalt

Compliance-Prinzipien	2
Anlagen	3
1 Gesetzliche Vorgaben, Definitionen und Grundsätze	4
1.1 Gesetzliche Vorgaben und Definitionen, Geltungsbereich sowie Whistleblower- Hotline	4
1.2 Compliance-Grundsätze	5
2 Einzelne Compliance-Bereiche und deren Vorschriften	5
2.1 Energiewirtschaftsrecht (EnWG – insbesondere Unbundling, §§ 19, 29 GWB)	5
2.1.1 Legal Unbundling	5
2.1.2 Energiekartellrecht	6
2.2 Wettbewerbs- und Kartellrecht (Art. 82 EGV / § 1 GWB, UWG)	6
2.2.1 Kartellrecht	6
2.2.2 Wettbewerbsrecht	11
2.3 Sog. „harte“ und „weiche“ Korruption (§§ 299, 331 ff. StGB)	11
2.3.1 Sog. harte Korruption	11
2.3.2 Sog. weiche Korruption	14
2.4 Datenschutz, Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse und IT-Sicherheit	15
2.5 Einkauf und Vergaben (§§ 298, 299 StGB)	16
2.5.1 Wettbewerbswidrige Absprachen / Vergabeverstöße	16
2.5.2 Teilnahme an Wettbewerbs- / Vergabeverstößen Dritter	16
2.5.3 Korruptionsbekämpfung speziell im Einkauf	16
2.5.4 Interessenkollisionen vermeiden	17
2.5.5 Beschaffungsvorgang	17
2.6 Energie- und CO2-Zertifikate-Handel (insbes. MVV Trading GmbH)	18
2.7 Arbeitssicherheit und Umweltschutz	19
2.8 Antidiskriminierung (AGG)	20
2.9 EU-Antiterror-Verordnung / Sanktionslisten	20
2.10 Geldwäsche	20
2.10.1 Rechtsgrundlagen und Definitionen	20
2.10.2 Grundsätze	21
2.11 Subvention/Beihilfe/Beihilfeleistung	23
2.12 Steuern	23
3 Organisation, Verantwortungen und Kompetenzen, Prozesse sowie Schnittstellen	24
3.1 Organisation, Verantwortungen und Kompetenzen	24
3.2 Reporting	25
3.3 Auditing	26
3.4 Schnittstellen	26
3.4.1 Interne Revision (RR.R.R)	26
3.4.2 Rechnungswesen	26
3.4.3 Steuern	26
3.4.4 Risiko-Controlling (Bereich CO)	27
3.4.5 Personalbereich (Bereich PE)	27

Compliance-Richtlinie

Compliance-Prinzipien

(in Anlehnung an den Global Compact)

1. MVV bekennt sich uneingeschränkt zur Achtung und zum Schutz der Menschenrechte und stellt nach Kräften sicher, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig macht.
2. Insbesondere auch im Hinblick auf Zulieferketten lehnt MVV strikt jede Form von Zwangsarbeit und auch jede Form von Kinderarbeit ab.
3. Wir halten uns strikt an alle gültigen Gesetze und an Recht und Ordnung.
4. MVV respektiert die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivvereinbarungen.
5. MVV tritt gegen alle Arten der Korruption ein.
6. MVV achtet und unterstützt die Kernarbeitsnormen der International Labour Organisation (ILO). Wir leben Diversität und Gleichbehandlung, niemand (Kunden, Geschäftspartner und Marktteilnehmer, Mitarbeiter, Lieferanten und Dienstleister) wird wegen seines Geschlechts oder Alters, seiner Herkunft oder Ethnie, seiner Religion oder Überzeugungen oder seiner sexuellen Orientierung diskriminiert.
7. Wir streben nach Arbeits- und Anlagensicherheit sowie Gesundheitsschutz auf höchstem Niveau.
8. In Bezug auf die Umwelt richtet MVV ihr gesamtes Handeln an den Prinzipien der Nachhaltigkeit und der Vorsorge sowie eines verantwortlichen Umgangs mit natürlichen Ressourcen aus. MVV unterstützt die Stärkung und weitere Verbreitung des Umweltbewusstseins und beschleunigt die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien.
9. Wir treten für freien Wettbewerb und transparente Märkte ein und bekämpfen Wettbewerbsbeschränkungen und unlauteren Wettbewerb.
10. Wir ergreifen alle erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Verhinderung von Geldwäsche.
11. Wir stellen einen sorgsamen und den Gesetzen entsprechenden Umgang mit personenbezogenen Daten sicher. Gleichzeitig schützen wir Geschäftsgeheimnisse, unser geistiges Eigentum und das Dritter.

Compliance-Richtlinie

Anlagen

1. Beziehung zu Kunden, Geschäftspartnern, Lieferanten und Amts- und Mandatsträgern
2. Kapitalmarktrecht, Wertpapier- und Börsenrecht

Compliance-Richtlinie

1 Gesetzliche Vorgaben, Definitionen und Grundsätze

1.1 Gesetzliche Vorgaben und Definitionen, Geltungsbereich sowie Whistleblower- Hotline

Compliance meint die Einhaltung der (wichtigsten) gesetzlichen und rechtlichen Bestimmungen, insbesondere solcher, die

- strafbewehrt sind (insb. nach Strafgesetzbuch (StGB) und Ordnungswidrigkeiten-Gesetz (OWiG), aber auch nach zahlreichen anderen Gesetzen wie bspw. BImSchG, DSGVO etc.)
- deren Verletzung das Risiko eines hohen materiellen Schadens oder
- eines erheblichen immateriellen Schadens (Reputation, Image, Unternehmenskultur) mit sich bringen können.

Sie dient der Absicherung der gesetzlichen bzw. rechtlichen Konformität von Geschäftsprozessen innerhalb eines Unternehmens bzw. Konzerns durch interne Steuerungs- und Überwachungssysteme.

In der Bundesrepublik Deutschland bzw. EU bestehen dazu keine ausdrücklichen **Vorschriften** (anders in den USA, dort insbesondere nach dem Sarbanes-Oxley Act zur Verbesserung der Richtigkeit und Verlässlichkeit von veröffentlichten Unternehmensfinanzdaten). In der Bundesrepublik Deutschland lässt sich Compliance ableiten aus

- Organhaftung (§ 93 AktG und § 43 GmbHG) und Organisationsverschulden (§ 130 OWiG)
- Deutscher Corporate Governance-Kodex
- Strafgesetzbuch (hier insbesondere die Strafvorschriften über Bestechung und Bestechlichkeit, Untreue und Betrug)
- Bilanzrecht (Bilanzrichtliniengesetz, Bilanzrechtsmodernisierungsgesetz, IFRS) und
- Basel II (Gesamtheit aller Eigenkapital (-erhaltungs-) Vorschriften).

Die Wahrung und Absicherung der gesetzlichen bzw. rechtlichen Konformität von Geschäftsprozessen dient letztlich dazu, **Schaden** vom Unternehmen, seinen Mitarbeitern und Dritten **abzuwenden**.

Diese Compliance-Richtlinien ihren materiell-rechtlichen Teilen (nicht: Organisation und Prozesse) gibt die materielle Rechtslage in der Bundesrepublik Deutschland wieder und ist als Teil des OHB für die EVO-AG sowie die EVO-Gruppe **verbindlich** und von allen Mitarbeitern dieser Gesellschaften zwingend zu beachten.

Als EVO-Gruppe im Sinne dieser Richtlinie gelten alle unmittelbaren oder mittelbaren Beteiligungen, bei denen die EVO AG die Mehrheit der Anteile hält, die Geschäftsführung stellt oder die Beteiligung bei der EVO AG vollkonsolidiert wird.

Whistleblower-Hotline

Alle Verstöße oder Verdachtsfälle können jederzeit, auch anonym, den Compliance-Vertrauensanwälten von Feigen – Graf Rechtsanwälten unter 069 770 196 44 oder über die E-Mail-Adresse

kruse@feigen-graf.de

mitgeteilt werden. Die Person des Mitteilenden wird strikt vertraulich behandelt, dies ist gesetzlich vorgesehen (anwaltliche Schweigepflicht).

Compliance-Richtlinie

1.2 Compliance-Grundsätze

Selbstverständlich sind alle Mitarbeiter gehalten, sämtliche gesetzlichen und sonstigen rechtlichen Vorschriften stets und ausnahmslos einzuhalten. Hierfür trägt der einzelne Mitarbeiter, aber auch der jeweilige funktionale und disziplinarische Vorgesetzte die Verantwortung.

Vom EVO-Compliance-System erfasst und von ihm überwacht wird insbesondere die Einhaltung der gesetzlichen und rechtlichen Vorschriften bzw. Vorgaben, die strafbewehrt sind (Strafgesetzbuch, Ordnungswidrigkeitengesetz oder strafrechtliche Nebengesetze), oder deren Verletzung einen erheblichen Schaden für das Unternehmen bzw. den Konzern, seine Mitarbeiter oder Dritte verursachen können (siehe oben). Dabei werden die Besonderheiten unserer Branche der Energieversorgung sowie der einzelnen Einheiten berücksichtigt.

Die meisten Compliance-relevanten Vorschriften gelten für alle Unternehmen in Deutschland und in den Unternehmen für sämtliche Einheiten (Beispiel: Verbot aktiver und passive Bestechung, Verbot der Diskriminierung). Jede Branche bewegt sich jedoch in einem eigenen gesetzlichen Umfeld und sieht sich entsprechend besonderen gesetzlichen Herausforderungen ausgesetzt (Beispiel für die Energieversorgungsbranche: Unbundling). Dann wiederum gibt es Vorschriften, die spezifisch nur einzelne operative Einheiten im Unternehmen betreffen. Diesen Umständen trägt das EVO -Compliance-System Rechnung.

2 Einzelne Compliance-Bereiche und deren Vorschriften

2.1 Energiewirtschaftsrecht (EnWG – insbesondere Unbundling, §§ 19, 29 GWB)

Das Energiewirtschaftsrecht stellt besondere Anforderungen an die Compliance in den Bereichen des Legal Unbundling und des Energiekartellrechts.

2.1.1 Legal Unbundling

Unter **Legal Unbundling** (auch **Entflechtung** genannt) versteht man die Herstellung und Wahrung der Unabhängigkeit zwischen den verschiedenen Geschäftsfeldern Vertrieb und Netz eines Energieversorgungsunternehmens aufgrund der Regelungen der §§ 7 ff. EnWG und entsprechender gesetzlicher und/oder regulierungsbehördlicher Vorgaben. Speziell im Recht der sog. leitungsgebundenen Netzwirtschaften (Energie, Eisenbahn, Telekommunikation) beziehen sich die Vorgaben zur Entflechtung schwerpunktmäßig auf die Trennung des Netzinfrastrukturbetriebes von den vor- und nachgelagerten Wertschöpfungsstufen der jeweiligen Netzwirtschaft. Die **Unabhängigkeit des Netzbetreibers** ist von anderen Tätigkeitsbereichen der Energieversorgung sicherzustellen. Dabei wird zwischen dem **operationellen**, dem **informativischen**, dem **gesellschaftsrechtlichen** und dem **buchhalterischen** Unbundling unterschieden.

Nachdem das gesellschaftsrechtliche Unbundling in der EVO-Gruppe fristgerecht im Jahr 2006 umgesetzt wurde, sind im laufenden Geschäft insbesondere im Bereich des Vertriebs der EVO-Gruppe und des Netzbetreibers Energienetze Offenbach GmbH sowie bei den hiervon betroffenen Mitarbeitern außerhalb dieser Bereiche die Vorgaben der §§ 7 ff. EnWG zum **operationellen, informativischen und buchhalterischen Unbundling** strikt einzuhalten. Der Netzbetreiber muss beispielsweise in Bezug auf die für den Betrieb, die Wartung und den Ausbau des Netzes erforderlichen Vermögenswerte des Energieversorgungsunternehmens tatsächliche Entscheidungsbefugnisse besitzen. Sämtliche Tätigkeiten des Netzbetriebs sind der fachlichen Leitung der Leitung des Netzbetreibers zu unterstellen. Ein weiterer wesentlicher Grundsatz ist die **diskriminierungsfreie Behandlung** von Lieferanten, welche die Strom- und Gasnetze der EVO-Gruppe zur Belieferung von Kunden nutzen möchten.

Compliance-Richtlinie

Die Einhaltung der diskriminierungsfreien und transparenten Ausübung des Netzgeschäftes wird gemäß § 8 Abs. 5 EnWG durch ein von der EVO AG aufgestelltes Gleichbehandlungsprogramm und der Ernennung des Gleichbehandlungsbeauftragten zur Überwachung der Einhaltung des EnWG und des Gleichbehandlungsprogramms gewährleistet. Der Gleichbehandlungsbeauftragte berichtet regelmäßig an die Bundesnetzagentur als Regulierungsbehörde.

Der Gleichbehandlungsbeauftragte führt regelmäßig **Schulungen** für die betroffenen Mitarbeiter durch, die für sie verpflichtend sind. Jegliche Auffälligkeiten, die eine Diskriminierung entgegen den Vorgaben des Gesetzes begründen könnten, sind dem Gleichbehandlungsbeauftragten zu melden.

2.1.2 Energiekartellrecht

Die §§ 19, 29 GWB regeln im Bereich des **Energiekartellrechts** insbesondere das Verbot des **Missbrauchs einer marktbeherrschenden Stellung**. Insbesondere nach § 19 Abs. 4 Nr. 4 GWB liegt ein Missbrauch vor, wenn sich ein marktbeherrschendes Unternehmen als Nachfrager oder Anbieter von Waren oder Leistungen weigert, einem anderen Unternehmen gegen angemessenes Entgelt Zugang zu den eigenen Netzen oder anderen Infrastruktureinrichtungen zu gewähren, wenn es dem anderen Unternehmen aus rechtlichen oder tatsächlichen Gründen ohne die Mitbenutzung nicht möglich ist, auf dem vor- oder nachgelagerten Markt als Wettbewerber des marktbeherrschenden Unternehmens tätig zu werden. Die Einhaltung dieser Norm steht in engem Zusammenhang mit dem Energiewirtschaftsgesetz und der darin geregelten Gewährung des diskriminierungsfreien Netzzugangs.

Dagegen regelt § 29 GWB die **Preiskontrolle** von Energieversorgungsunternehmen für Strom und Gas. Hiernach ist es verboten, eine marktbeherrschende Stellung dadurch auszunutzen, dass Entgelte oder Geschäftsbedingungen gefordert werden, die ungünstiger sind als bei anderen Versorgern oder die die Kosten in unangemessener Weise überschreiten. Auf der Grundlage dieser Regelung können das Bundeskartellamt oder die Landeskartellämter Missbrauchsverfahren einleiten. Bei der Preisgestaltung der Strom- und Gaspreise in der EVO-Gruppe ist hierbei hierauf besonderes Augenmerk zu richten.

2.2 Wettbewerbs- und Kartellrecht (Art. 82 EGV / § 1 GWB, UWG)

2.2.1 Kartellrecht

2.2.1.1 Verbotene Absprachen über „Tabuthemen“ / Boykotte

Das **Kartellrecht verbietet** es den Unternehmen, insbesondere wenn sie im Konkurrenzverhältnis zueinander stehen, ihr **Marktverhalten abzusprechen oder sonst zu koordinieren**. Unternehmen, insbesondere Wettbewerber, dürfen miteinander grundsätzlich keine Absprachen über ihr Wettbewerbsverhalten treffen und nicht zu einem Boykott aufrufen.

Das betrifft insbesondere folgende Themen, die als sog.

„Tabuthemen“

zu bewerten sind:

2.2.1.1.1 Preise und Preisbestandteile

Verboten ist insbesondere jede Absprache über Preise, Mindestpreise, Preisbandbreiten, Einkaufspreise, Weitergabe gestiegener Vorkosten oder die Gewährung von Rabatten.

Compliance-Richtlinie

2.2.1.1.2 Konditionen

Verboten ist insbesondere jede Absprache über den Umfang von Gewährleistungen und Garantien, über Lieferbedingungen und Zahlungsbedingungen oder über die Durchführung von begleitenden Services.

2.2.1.1.3 Kunden

Verboten ist insbesondere jede Absprache darüber, welche Kunden oder Kundengruppen von dem einen und von dem anderen Wettbewerber beliefert oder nicht beliefert werden; verboten ist auch das gegenseitige Respektieren der „Stammkunden“.

2.2.1.1.4 Liefergebiete

Verboten ist des Weiteren insbesondere jede Absprache über die Aufteilung von Liefer- oder Vertriebsgebieten, etwa dergestalt, dass sich jeder Wettbewerber ein Liefergebiet „reserviert“, in dem der andere Wettbewerber nicht tätig wird.

2.2.1.1.5 Quoten und Kapazitäten

Verboten ist insbesondere jede Absprache über eine Drosselung oder Beschränkung der Produktion, über Produktionsquoten oder Kapazitätsverknappungen bzw. über den gebremsten Ausbau der Kapazitäten.

2.2.1.1.6 Abgestimmte Teilnahme an Ausschreibungen

Verboten ist weiterhin, dass Wettbewerber mit abgesprochenen Preisen oder Konditionen an einer Ausschreibung teilnehmen (zulässig kann dagegen die Bildung von offen kommunizierten Bietergemeinschaften sein, wenn ein Anbieter alleine einen Auftrag nicht bewältigen könnte).

2.2.1.1.7 Verabredete Marktaustritte, Absprachen über Markteintritte

Verboten ist, dass sich ein Wettbewerber nach Absprache mit einem anderen Wettbewerber aus einem Markt zurückzieht bzw. gar nicht erst in diesen eintritt.

2.2.1.1.8 Abstimmung über geplante Innovationen

Unzulässig ist, dass sich zwei oder mehrere Wettbewerber verabreden, die Einführung einer Produktinnovation zu verschieben.

2.2.1.1.9 Boykottverbot

Neben dem Verbot wettbewerbsbeschränkender Absprachen sind jedoch auch einseitige Maßnahmen von Unternehmen verboten. Hervorzuheben ist insofern das Boykottverbot. Danach ist es verboten, wenn ein Unternehmen andere Unternehmen auch nur dazu aufruft, mit bestimmten dritten Unternehmen nicht zusammenzuarbeiten, insbesondere diese nicht zu beliefern oder nicht von ihnen zu beziehen.

2.2.1.2 „Aufeinander abgestimmte Verhaltensweisen“

Nicht nur explizite oder konkludente Absprachen über die benannten „Tabuthemen“, sondern auch ein „aufeinander abgestimmtes Verhalten“ der Unternehmen ist diesbezüglich verboten. Ein „aufeinander abgestimmtes Verhalten“ liegt dann vor, wenn Unternehmen ihr Marktverhalten **auf Basis eines gemeinsamen Willens koordinieren**. Wie diese Koordination vorgenommen wird, ist dabei gleichgültig. Eine Absprache zwischen den Unternehmen muss nicht vorliegen, es reicht jede Form von (auch indirekter) Kommunikation über die Koordination des Marktverhaltens aus bzw. sogar schon das gegenseitige

Compliance-Richtlinie

Bewusstsein, dass sich der jeweils andere koordiniert verhält. Die (indirekte) Kommunikation kann etwa stattfinden über veröffentlichte Zeitungsinterviews, über symbolische Gesten, über die Bekanntgabe von unternehmensbezogenen Informationen oder über eingespielte Praxis.

Kein „aufeinander abgestimmtes Verhalten“, sondern ein **kartellrechtlich zulässiges Parallelverhalten** liegt vor, wenn Unternehmen den Markt beobachten und in eigener freier und unabgestimmter Entscheidung auf das Marktverhalten ihrer Wettbewerber reagieren. So steht es jeder Tankstelle frei, in Reaktion auf die Preiserhöhung der Nachbartankstelle in eigener Entscheidung ebenfalls die Preise zu erhöhen. Es liegt auf der Hand, dass die Grenze zwischen verbotenem abgestimmtem Verhalten und unabgestimmtem Parallelverhalten im Einzelfall schwer zu ziehen sein kann.

2.2.1.3 Verbotene Preisgabe von Informationen

Verboten ist den Unternehmen, insbesondere Wettbewerbern, der Austausch oder die Preisgabe unternehmensbezogener, an sich geheimer Informationen zu den benannten „Tabuthemen“, die ein koordiniertes Verhalten erleichtern oder überflüssig machen und dem Konkurrenten die Unsicherheit über das Marktverhalten seiner Mitbewerber nehmen.

Beispiele der verbotenen Preisgabe von sensiblen Informationen sollen das verdeutlichen:

- Ein Geschäftsführer erzählt seinem Konkurrenten in einem vertraulichen Gespräch, dass er plant, mit den gestiegenen Rohstoffpreisen nicht die Marge zu belasten, sondern sie an die Kunden weiterzugeben. Der Konkurrent weiß nun, dass er selber diese Kosten ebenfalls weiterreichen kann, ohne fürchten zu müssen, dass seine Kunden abwandern.
- Ein Hersteller technischer Produkte erzählt seinem Konkurrenten, dass er plant, die nächste Produktinnovation nicht vor dem nächsten Jahr einzuführen, um zunächst die alten Produkte verkaufen zu können. Der Konkurrent weiß nun, dass er unbesorgt mit seiner Produktinnovation ebenfalls noch abwarten und ebenfalls noch sein altes Sortiment abverkaufen kann.
- Ein Geschäftsführer erzählt seinem wichtigsten Konkurrenten, an welchen öffentlichen Ausschreibungen er in diesem Jahr teilnehmen werde und an welchen nicht. Der Konkurrent weiß nun, bei welchen Ausschreibungen er ggf. mit einem höheren Preis teilnehmen kann, da er hier nicht auf seinen Hauptwettbewerber trifft.

Vorsicht ist ebenfalls geboten bei **Umfragen und Benchmarks** etc. Hier ist stets – gegebenenfalls unter Einschaltung der Rechtsabteilung – zu prüfen, ob nicht in verbotener Weise Marktinformationen erhoben und schließlich auch ausgetauscht werden sollen (Mitteilung der Ergebnisse an alle Teilnehmer der Umfrage). In dieser Hinsicht sind unter Umständen auch Umfragen zu prüfen, die von Verbänden herrühren, da auch sie den Argwohn von Kartellbehörden hervorrufen können.

2.2.1.4 Konsequenzen für die tägliche Arbeit

Die dargestellten Verbote, die sich an alle Mitarbeiter wenden, haben Konsequenzen für die tägliche Arbeit. Es gilt, jeden drohenden Kartellverstoß von vornherein zu unterbinden.

Keine Duldung unzulässiger Absprachen und Informationspreisgaben

Bei allen **Branchenveranstaltungen** oder **Gesprächen mit Kooperationspartnern**, die auf anderen Gebieten Konkurrenten der EVO-Gruppe sind, müssen die oben benannten „Tabuthemen“ auch wirklich tabu sein. Das bedeutet insbesondere:

- bei jedweder Art von Kommunikation mit konkurrierenden Unternehmen
- bei bdew- und vku-Veranstaltungen oder sonstigen Fachtagungen

Compliance-Richtlinie

- bei externen Fortbildungsveranstaltungen, an denen auch Mitarbeiter von Konkurrenzunternehmen teilnehmen und
- bei jedweder Art von Kommunikation mit Kooperationspartnern oder auch mit an Joint Ventures beteiligten Unternehmen außerhalb von konkreten Projekten (bspw. strategische Partnerschaft mit Maingau).

2.2.1.4.1 Im Folgenden kurz die „Don‘ts“ und „Dos“ bei Verbandstreffen o. ä.

Don‘ts

- keine Unterlagen mit vertraulichen Informationen über das Unternehmen in Sitzung mitnehmen
- keine Gespräche führen über aktuelle oder zukünftige Preise, Mengen oder Wettbewerbsstrategien der Unternehmen
- keine Gespräche führen über einheitliche Konditionen, die Weitergabe von Kostenerhöhungen oder die Konzentration auf bestimmte Gebiete der Kunden
- nicht von der Diskussion der allgemeinen Marktlage zu Gesprächen über die eigene oder eine gemeinsame Reaktion übergehen
- zum Zeitpunkt wichtiger Verhandlungen der Branche („Jahresgespräche“) keinesfalls Hinweise auf Stand und Inhalt der Verhandlungen oder Forderungen der Kunden oder Lieferanten geben
- nicht zum Boykott anderer Unternehmen aufrufen
- Beschlüsse / Empfehlungen ohne rechtliche Prüfung nicht treffen / befolgen, wenn Verhalten im Wettbewerb beeinflusst würde

Dos

- Tagesordnung vor der Sitzung auf Unbedenklichkeit prüfen
- Unklar oder missverständlich formulierte Tagesordnungspunkte vorab klarstellen lassen
- Teilnehmer sorgfältig auswählen und ggf. turnusmäßig wechseln
- Tagesordnung einhalten
- Tagesordnungspunkt zurückstellen und vorherige Prüfung verlangen, wenn kartellrechtliche Bedenken bestehen
- falls Bedenken nicht ausgeräumt werden, Sitzung verlassen und den Grund hierfür ins Sitzungsprotokoll aufnehmen lassen
- Sitzungsprotokoll des Verbandes, eigene Mitschrift und ausgeteilte Statistiken durch Rechtsabteilung / Anwalt prüfen lassen
- Vor und nach der Verbandssitzung, auch in „lockerer Runde“, dieselbe Sorgfalt wie im offiziellen Teil walten lassen

2.2.1.4.2 Keine Unterstützung unzulässiger Absprachen und Informationspreisgaben

Die EVO-Gruppe unterstützt keinerlei Aktivitäten, mit denen Unternehmen unzulässige Absprachen treffen bzw. in unzulässiger Form ihr Verhalten koordinieren, unzulässig Informationen austauschen oder zum Boykott aufrufen. Kein Mitarbeiter oder Organ darf sich zum „Mittler“ der Botschaften eines Unternehmens gegenüber einem anderen Unternehmen machen. Das bedeutet insbesondere, jeweils mit Bezug zu den benannten „Tabuthemen“:

- Die EVO-Gruppe übermittelt keinerlei Mitteilungen, Hinweise oder Informationen eines Kunden oder Lieferanten an einen anderen Kunden oder Lieferanten.

Compliance-Richtlinie

- Die EVO-Gruppe veröffentlicht keine Stellungnahmen, Presseerklärungen oder interne Mitteilungen, die bislang nicht veröffentlichte und nicht unter eine Veröffentlichungspflicht fallende Informationen mit Bezug zu den „Tabuthemen“ enthalten.

2.2.1.4.3 Keine unzulässigen Beschlüsse oder Mitteilungen von EVO

Keines der Organe, sonstige Gremien oder der Arbeitskreise der EVO-Gruppe und auch kein einzelner Mitarbeiter oder Repräsentant der EVO-Gruppe verfasst oder verlautbart – jeweils mit Bezug zu „Tabuthemen“ – verbindliche oder unverbindliche Beschlüsse, Stellungnahmen, Empfehlungen, Erklärungen, Positionspapiere, Presseerklärungen, interne Mitteilungen, aber auch (interne) Vorträge und Schulungen oder Ähnliches, wenn diese jeweils bezwecken oder geeignet sind, von Konkurrenten oder Mitarbeitern als Richtschnur für ihr Marktverhalten genommen zu werden und oder sensible Informationen enthalten, die so öffentlich nicht zugänglich sind. Jedes diesbezügliche Ansinnen von Vorgesetzten, Mitarbeitern oder Organen der EVO-Gruppe ist explizit und unmissverständlich zurückzuweisen. Der Vorgang ist zu protokollieren und unverzüglich dem Compliance Officer mitzuteilen.

2.2.1.4.4 Umgang mit Zweifelsfällen

In allen Zweifelsfällen ist die weitere Befassung mit einem Thema (etwa in einer Gesprächsrunde) auszusetzen und zunächst Rücksprache mit dem jeweiligen Abteilungs- oder Bereichsleiter, dem Geschäftsführer oder dem zuständigen Ressortvorstand zu halten, der qualifizierten Rechtsrat einholt. Erst nachdem der/die jeweiligen Vorgesetzten explizit ihre Zustimmung gegeben haben, darf die Befassung mit dem Thema fortgesetzt werden.

2.2.1.4.5 Meldung von Kartellverstößen

Jeder Mitarbeiter und jedes Organ der EVO-Gruppe ist gehalten, jeden von ihm beobachteten (potenziellen, auch drohenden) Verstoß gegen die Verbote aus dieser Compliance-Richtlinie **unverzüglich dem Compliance Officer** zu melden. Alle Meldungen können auch anonym über die **Whistleblower-Hotline** (siehe oben) getätigt werden. Mit der Pflicht, potentielle Verstöße zu melden, soll dabei nicht dem Denunziantentum Vorschub geleistet werden. Dahinter steckt vielmehr der Gedanke, dass das Ausmaß der Schäden und Sanktionen von Kartellverstößen umso besser begrenzt werden kann, je frühzeitiger der Kartellverstoß identifiziert und abgestellt wird. Eine Meldung von Verstößen dient zudem auch dem Selbstschutz eines jeden Mitarbeiters (direkt, nicht über Vorgesetzte).

2.2.1.4.6 Sanktionen

Die in dieser Compliance-Richtlinie niedergelegten Verhaltensanforderungen sind für die Mitarbeiter aller Gesellschaften der EVO-Gruppe verbindlich und daher unbedingt einzuhalten. Verstöße können mit **arbeitsrechtlichen Sanktionen** (Abmahnung, Versetzung, aber auch Kündigung) und ggf. mit Schadensersatzansprüchen geahndet werden. Daneben ergeben sich die in dieser Compliance-Richtlinie niedergelegten Verhaltensanforderungen aber auch regelmäßig unmittelbar aus dem Gesetz und sind sowohl für die EVO-Gruppe und ihre Mitarbeiter und Organe als auch für ihre Kunden, Lieferanten und Konkurrenten verbindlich. Verstöße ahnden die Kartellbehörden unnachgiebig mit immer höher werdenden **Bußgeldern** (vielfach in Millionenhöhe). Auch **gegen die handelnden Mitarbeiter und Organe persönlich** werden dabei regelmäßig empfindliche Bußgelder verhängt. Daneben können die Kartellbehörden aber auch die durch Kartellverstöße erzielten Gewinne abschöpfen und behördliche Untersagungsverfügungen aussprechen. Zudem werden die Maßnahmen der Kartellbehörden regelmäßig von Durchsuchungen von Geschäftsräumen und Beschlagnahmen (etwa von Festplatten) sowie negativer Presse begleitet. Geschädigte Unternehmen können zudem gegen „Kartellsünder“ Schadensersatzklagen anstrengen.

Compliance-Richtlinie

2.2.2 Wettbewerbsrecht

Das Wettbewerbsrecht hat mit der Liberalisierung des Gas- und Strommarktes zunehmend auch in der Energiebranche an Bedeutung gewonnen. Da sich Kunden ihren Gas- und Stromversorger grundsätzlich frei aussuchen können, besteht hierbei mittlerweile ein harter Kampf der Energieversorgungsunternehmen um Kunden. Dabei sind in der EVO-Gruppe zwei Richtungen zu betrachten: Zum einen verhält sich die EVO-Gruppe bei der Bewerbung um Kunden wettbewerbskonform, zum anderen geht die EVO-Gruppe gegen Wettbewerber vor, die sich im Marktgebiet der EVO-Gruppe nicht wettbewerbskonform verhalten. Unter Compliance-Gesichtspunkten ist der erste Fall relevant.

Das Wettbewerbsrecht ist im Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG) geregelt und schreibt im Wesentlichen vor, dass **unlautere geschäftliche Handlungen** verboten sind. Diese bezieht sich in erster Linie auf **Werbemaßnahmen**, also die schriftliche, elektronische und telefonische Werbung von Kunden, aber auch sog. Haustürgeschäfte. Dabei kommt es im Wesentlichen darauf an, dass nur mit wahrheitsgemäßen Aussagen geworben werden darf, dass ein Kunde nicht zum Abschluss eines Energieversorgungsvertrages genötigt oder gezwungen werden darf oder dass über Wettbewerber keine wahrheitswidrigen Behauptungen aufgestellt werden dürfen. Bei telefonischer Werbung ist entscheidend, dass der Kunde dem Telefonanruf zuvor schriftlich zugestimmt hat. Ein nach UWG geregeltes Fehlverhalten kann mit empfindlichen **Ordnungsgeldern** gegenüber der EVO-Gruppe gerichtlich verfolgt werden.

2.3 Sog. „harte“ und „weiche“ Korruption (§§ 299, 331 ff. StGB)

Die Bekämpfung und möglichst vollständige Unterbindung jeglicher Fälle von sog. harter und sog. weicher Korruption gehören zum absoluten Kernbestand des Compliance-Systems der EVO-Gruppe, da es hier um die Unterbindung von mit Kriminalstrafen geahndetem Unrecht geht. Hinzu kommt, dass das Auftreten von auch nur Einzelfällen verheerende Folgen für die Reputation der EVO-Gruppe in der Öffentlichkeit haben kann. Es besteht das erhebliche Risiko, dass auch jeder Einzelfall für einen Beleg von erheblichen Missständen im Unternehmen gehalten wird, sei es für eine „verkommene“ Unternehmenskultur oder zumindest für das Versagen interner Kontrollsysteme. Der Bekämpfung der Korruption gilt daher ein besonderes Augenmerk im Rahmen der Compliance-Organisation der EVO-Gruppe.

2.3.1 Sog. harte Korruption

Dass es verboten ist, im geschäftlichen Verkehr einen Vorteil für sich oder einen Dritten zu fordern, sich versprechen zu lassen oder anzunehmen, damit er einen anderen unlauter in irgendeiner Weise bevorzuge, darf als allgemein bekannte Tatsache betrachtet werden. Mit anderen Worten: Es kann kein vernünftiger Zweifel daran bestehen, dass jedermann weiß, was Korruption ist und dass Korruption verboten ist – und zwar in aktiver wie passiver Form, Bestechung und Bestechlichkeit.

Gleichermaßen darf als allgemein bekannt betrachtet werden, dass sich dieses durch Kriminalstrafe geschützte Verbot aktiver und passiver Bestechung bereits seit langen Jahren nicht nur an Amts- und Mandatsträger und deren Mitarbeiter/Angestellte richtet bzw. sie betrifft, sondern auch an privatwirtschaftlich beschäftigte Angestellte; Angestelltenbestechung ist bereits seit Jahren nicht mehr nur eine Ordnungswidrigkeit nach dem Gesetz über unlauteren Wettbewerb, sondern eine Straftat nach § 299 Strafgesetzbuch – StGB.

Es besteht somit weder ein Defizit an Regelungen noch an Wissen.

Der Schwerpunkt der Bekämpfung der Korruption liegt daher darauf, die **Geschäftsprozesse** so zu gestalten, dass Fälle von Korruption ausgeschlossen sind, und eine sachgerechte **Überwachung** und **Kontrolle** zu etablieren.

Compliance-Richtlinie

Im Einzelnen:

2.3.1.1 Angestelltenbestechung (§ 299 StGB):

- Wer als Angestellter oder Beauftragter eines geschäftlichen Betriebes im geschäftlichen Verkehr einen Vorteil für sich oder einen Dritten als Gegenleistung dafür fordert, sich versprechen lässt oder annimmt, dass er einen anderen bei dem Bezug von Waren oder gewerblichen Leistungen im Wettbewerb in unlauterer Weise bevorzugen wird, wird bestraft (Bestechlichkeit).
- Ebenso wird bestraft, wer im geschäftlichen Verkehr zu Zwecken des Wettbewerbs einem Angestellten oder Beauftragten eines geschäftlichen Betriebes einen Vorteil für diesen oder einen Dritten als Gegenleistung dafür anbietet, verspricht oder gewährt, dass er ihn oder einen anderen bei dem Bezug von Waren oder gewerblichen Leistungen in unlauterer Weise bevorzugen wird (Bestechung).
- Diese Strafvorschriften gelten auch für Handlungen im ausländischen Wettbewerb.

Ein **Vorteil** im Sinne des Gesetzes ist jede Leistung materieller oder immaterieller Art, die den Täter besserstellt und auf die er keinen rechtlich begründeten Anspruch hat. Dazu gehören unter anderem:

- alle Geldleistungen ohne rechtlichen Grund
- Einladungen zu Reisen
- Einladungen zu Kongressen und Tagungen, insbesondere wenn der Arbeitsanteil eine untergeordnete Rolle einnimmt
- Honorare für Nebentätigkeiten oder Beratungsleistungen ohne oder mit unverhältnismäßig geringer Gegenleistung
- nach obergerichtlicher Rechtsprechung kann bereits die Verschaffung einer ansonsten legalen Nebentätigkeit, also wenn sich Leistung und Honorar entsprechen, einen strafrechtlich relevanten Vorteil darstellen
- der unentgeltliche Gebrauch oder die unentgeltliche Überlassung von Sachen.

Erfasst werden auch **sog. Dritt Vorteile, also Vorteile für Dritte**. Begünstigte können insoweit Familienangehörige, Freunde, andere Unternehmen oder Vereine oder unabhängige Institutionen sein.

Nicht erfasst hingegen sind lediglich sozial übliche Vorteile und Leistungen, die der Höflichkeit oder Gefälligkeit entsprechen und damit sozialüblich und allgemein gebilligt sind. Dazu gehören unter anderem:

- **geringwertige** Werbegeschenke (Grenze: 10,- netto)
- Geburtstags- und Weihnachtsgeschenke in **angemessenem** Wert
- **geringwertige** Aufmerksamkeiten bei Jubiläen oder Geburtstagen
- **angemessene** Bewirtung.

Näheres ist in Anlage 1 zu dieser Richtlinie geregelt.

Hier sind die nachfolgend unter **b) Weiche Korruption** niedergelegten Regeln zu beachten.

Compliance-Richtlinie

2.3.1.2 In Bezug auf Amts- und Mandatsträger:

Vorteilsgewährung und Bestechung (§§ 333,334 StGB)

Vorteilsgewährung

- Wer einem Amtsträger, einem für den öffentlichen Dienst besonders Verpflichteten oder einem Soldaten der Bundeswehr für die Dienstausbung einen Vorteil für diesen oder einen Dritten anbietet, verspricht oder gewährt, wird ... bestraft.
- Wer einem Richter oder Schiedsrichter einen Vorteil für diesen oder einen Dritten als Gegenleistung dafür anbietet, verspricht oder gewährt, dass er eine richterliche Handlung vorgenommen hat oder künftig vornehme, wird ... bestraft.
- Die Tat ist nicht nach Absatz 1 strafbar, wenn die zuständige Behörde im Rahmen ihrer Befugnisse entweder die Annahme des Vorteils durch den Empfänger vorher **genehmigt** hat oder sie auf unverzügliche Anzeige des Empfängers genehmigt.

Bestechung

- Wird der Vorteil dafür angeboten, versprochen oder gewährt, dass der Amtsträger eine Diensthandlung vorgenommen hat oder künftig vornehme und dadurch seine Dienstpflichten verletzt hat oder verletzen würde, wird die Tat noch härter bestraft.

In Bezug auf **Amts- und Mandatsträger** sind die durch das Gesetz und die Rechtsprechung gesetzten Grenzen noch enger gesteckt. Gegenüber den in § 333 StGB aufgezählten Amts- und Mandatsträgern sind mit Ausnahme von **Leistungen der alltäglichen Höflichkeit** alle Zuwendungen verboten.

Leistungen der alltäglichen Höflichkeit sind unter anderem:

- Kaffee und Gebäck auf dem Besprechungstisch
- Einladung zum Mittagessen im Betriebscasino

2.3.1.3 Konsequenzen für die tägliche Arbeit

Die dargestellten Verbote, die sich an alle Mitarbeiter wenden, haben Konsequenzen für die tägliche Arbeit. Es gilt, jeden drohenden, bewussten oder unbewussten, Bestechungsversuch von vornherein zu unterbinden.

2.3.1.4 Keine Bestechung von Kundenmitarbeitern

Entscheidungsträger von Kunden, die für den Abschluss eines Vertrages mit einer Gesellschaft der EVO-Gruppe verantwortlich sind, dürfen in keiner Weise bevorzugt behandelt werden. Verboten ist beispielsweise:

- die Einräumung eines günstigeren Strom-/Gaspreises für den Privatverbrauch
- hochwertige Geschenke
- Einladungen zu teuren Essen
- Sponsoring von Vereinen/Veranstaltungen, bei denen der Entscheidungsträger privat engagiert ist.

2.3.1.5 Keine Bestechung von Lieferantenmitarbeitern

Entscheidungsträger von Lieferanten, die für den Preis oder die Konditionen einer Leistung an eine Gesellschaft der EVO-Gruppe verantwortlich sind, dürfen ebenfalls in keiner Weise bevorzugt behandelt werden. Hier gelten die vorstehenden Regeln entsprechend.

Compliance-Richtlinie

2.3.1.6 Keine Annahme von Vorteilen

Den Mitarbeitern der EVO-Gruppe ist es untersagt, jede Art von Vorteil oder Drittbegünstigung entgegenzunehmen oder zuzulassen, wenn sie die durch die in dieser Compliance-Richtlinie gesetzten Grenzen überschreitet. Bei Zweifelsfällen ist der Compliance Officer zu Rate zu ziehen.

2.3.1.7 Striktes Verbot von Nebentätigkeiten bei Lieferanten und Dienstleistern etc.

Wie oben dargelegt, kann es schon einen strafrechtlich relevanten Vorteil und damit eine Straftat nach § 299 StGB darstellen, wenn sich ein Mitarbeiter der EVO-Gruppe von einem Lieferanten oder einem Dienstleister in irgendeiner Weise beschäftigen lässt, sei es als freiberufliche oder abhängige Tätigkeit oder auf 450 €-Basis, ob im Zusammenhang mit der Lieferung oder Dienstleistung des Lieferanten und Dienstleisters oder unabhängig von ihr und außerhalb von für die EVO-Gruppe erbrachten Leistungen oder Projekten. Entsprechendes gilt in Bezug auf die Beschäftigung von Familienangehörigen und sonstigen nahestehenden Personen.

Daher ist in jeden Einkaufs-, Dienstleistungs- und Beratervertrag eine Klausel dahingehend aufzunehmen, dass es dem Lieferanten/Dienstleister ausdrücklich untersagt ist, Mitarbeiter der EVO-Gruppe oder seine Familienangehörigen oder ihm nahestehende - auf welcher Basis auch immer (freiberuflich oder abhängig oder auf 450 Euro-Basis) – ohne vorherige Zustimmung des Compliance Officers zu beschäftigen, so wie es in den von PE und RR zur Verfügung gestellten Mustern vorgesehen ist.

2.3.1.8 Meldung von Verstößen

Jeder Mitarbeiter und jedes Organ der EVO-Gruppe ist gehalten, jeden von ihm beobachteten (auch potenziellen, drohenden) Verstoß gegen die Verbote aus dieser Compliance-Richtlinie unverzüglich dem Compliance Officer zu melden. Alle Meldungen können auch anonym über die Whistleblower-Hotline (siehe oben) getätigt werden. Die Pflicht, potentielle Verstöße zu melden, dient nicht etwa dem Aufbau eines Spitzelwesens in der EVO-Gruppe. Dahinter steckt vielmehr der Gedanke, dass das Ausmaß eines möglichen Schadens umso besser begrenzt werden kann, je frühzeitiger ein Korruptionsfall identifiziert und abgestellt wird. Eine Meldung von Verstößen dient zudem auch dem Selbstschutz eines jeden Mitarbeiters, da es sich um strafbares Verhalten handelt.

Dabei ist jede/r MitarbeiterIn gehalten, Meldungen direkt vorzunehmen und nicht etwa über den Vorgesetzten.

2.3.1.9 Sanktionen

Die in dieser Compliance-Richtlinie niedergelegten Verhaltensanforderungen sind als Bestandteil des Arbeitsvertrages für die Mitarbeiter der EVO-Gruppe verbindlich und daher unbedingt einzuhalten. Verstöße werden mit arbeitsrechtlichen Sanktionen (Abmahnung, Versetzung, aber auch Kündigung) und ggf. Schadensersatzansprüchen geahndet.

Daneben ergeben sich die in dieser Compliance-Richtlinie niedergelegten Verhaltensanforderungen aber auch unmittelbar aus dem Gesetz und sind sowohl für die EVO-Gruppe und ihre Mitarbeiter und Organe als auch für ihre Kunden, Lieferanten und Konkurrenten verbindlich. Verstöße ahnden die Strafverfolgungsbehörden unnachgiebig mit Geld- und Freiheitsstrafen.

2.3.2 Sog. weiche Korruption

Ob ein Fall von Korruption vorliegt oder ob ein versprochener, gewährter, geforderter etc. Vorteil noch im Bereich der sog. Sozialadäquanz liegt, bemisst sich alleine nach seinem materiellen Wert. Dass ein Vorteil im Bereich von Euro 1.000, aber auch bereits im Bereich von Euro 500.- der (harten) Korruption, zuzurechnen

Compliance-Richtlinie

ist, liegt auf der Hand. Nicht zuletzt die sog. WM-Ticketaffäre hat deutlich gemacht, wie streng die Handhabung durch die Strafgerichte und Staatsanwaltschaften in den letzten Jahren geworden ist. Es braucht sich im Einzelfall jedoch nicht um „große Beträge“ handeln, um den Staatsanwalt auf den Plan zu rufen: So bald bei

- Geschenken (Sachgeschenken)
- Einladungen zum Essen (Restaurants) und
- Einladungen zu sonstigen Veranstaltungen

der Bereich der Sozialadäquanz überschritten ist, ist der Anwendungsbereich der Korruptionsstraftatbestände (wie oben unter lit. a) beschrieben) eröffnet. **Dies kann im Einzelfall bereits bei einer Zuwendung von Euro 50.- der Fall sein.**

Bei der generell verbotenen Mitnahme von Ehegatten, Lebenspartnern, -gefährten und Familienmitgliedern gilt dies ebenso.

Auch Fälle von sog. **weicher Korruption** unterfallen § 299 und §§ 331 ff. StGB und werden hart bestraft.

Ergänzend und klarstellend wird auf die Anlage 1 „Beziehungen zu Kunden, Geschäftspartnern, Lieferanten und Amts- und Mandatsträgern“ verwiesen.

2.4 Datenschutz, Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse und IT-Sicherheit

Der Datenschutz ist unter vielen Gesichtspunkten ein sensibler Bereich. Einerseits haben unsere Mitarbeiter sowie unsere Kunden und Geschäftspartner ein berechtigtes Interesse an der Geheimhaltung ihrer persönlichen Daten, die das Unternehmen erheben muss. Andererseits sind die Kunden und Geschäftspartner auch dagegen zu schützen, dass bestimmte Informationen über sie anders als in der gesetzlich zugelassenen bestimmten Art und Weise genutzt werden. Darüber hinaus hat die EVO-Gruppe die Daten ihrer Mitarbeiter zu schützen.

Die Zulässigkeit der Verarbeitung personenbezogener Daten, darunter fallen u.a. das Erheben, das Speichern, die Veränderung, das Auslesen, die Verwendung, die Weitergabe und das Löschen, wird durch die EU-Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) und auf ihrer Grundlage erlassene Rechtsvorschriften umfassend geregelt. Der Begriff der „personenbezogenen Daten“ geht dabei sehr weit und umfasst jede Einzelangabe über persönliche oder sachliche Verhältnisse einer bestimmten oder bestimmbarer natürlichen Person. Jeder Mitarbeiter ist in seinem Arbeitsbereich verpflichtet, mit personenbezogenen Daten äußerst sorgsam umzugehen.

Die EVO-Gruppe hat dazu im März 2018 eine **Datenschutzleitlinie** sowie eine Datenschutzrichtlinie beschlossen, die durch weitere themenbezogene Durchführungsrichtlinien konkretisiert werden. Diese sind im Sharepoint System der EVO-Gruppe („Einstein“) veröffentlicht und werden fortlaufend aktualisiert. Auffälligkeiten, Unsicherheiten oder mögliche Datenschutzverstöße bei der Verarbeitung von personenbezogenen Daten sind dem Datenschutzbeauftragten der EVO-Gruppe mitzuteilen.

Verstöße gegen die Datenschutzvorschriften können das Vertrauen der Mitarbeiter, Kunden und Geschäftspartner in der EVO-Gruppe erschüttern und äußerst negative Folgen für das Image der EVO-Gruppe in der Öffentlichkeit haben. Eine missbräuchliche Verarbeitung personenbezogener Daten oder andere Verstöße gegen das Datenschutzrecht können daher arbeitsrechtliche Sanktionen bis hin zur außerordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach sich ziehen. Schließlich können die Betroffenen im Einzelfall Schadenersatzansprüche gegen das Unternehmen und/oder die handelnden Personen geltend machen. Darüber hinaus können sie für die EVO-Gruppe weitere erhebliche Folgen haben: Verstöße gegen

Compliance-Richtlinie

organisatorische Regelungen der DSGVO können mit Bußgeld von bis zu 10 Mio. Euro oder 2 % des weltweiten Jahresumsatzes geahndet werden. Verstöße gegen die Regelungen über die Rechtmäßigkeit der Datenverarbeitung oder die Rechte des Betroffenen sowie die Missachtung einer Anweisung einer Datenschutzaufsichtsbehörde können mit Bußgeld von bis zu 20 Mio. Euro oder 4 % des weltweiten Jahresumsatzes geahndet werden.

Des Weiteren haben Mitarbeiter der EVO-Gruppe **Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse** geheimzuhalten und nicht außerhalb des Unternehmens zu tragen. Hierzu sind die Mitarbeiter bereits arbeitsvertraglich verpflichtet. Auch ein Verstoß dagegen kann zu einer außerordentlichen Kündigung führen und sogar strafrechtlich geahndet werden.

Darüber hinaus sind in der EVO AG die erforderlichen Vorkehrungen für die **Datensicherheit** getroffen worden. Die wesentliche Aufgabe der Datensicherheit liegt im **Schutz aller Daten vor unberechtigten Zugriffen, Manipulation oder Zerstörung**. Weitere zentrale Ziele sind die Sicherstellung der Verbindlichkeit, Integrität, Vertraulichkeit und Verfügbarkeit aller Daten der EVO-Gruppe. Die Mitarbeiter haben dazu beizutragen, dass die Datensicherheit bei den Gesellschaften der EVO-Gruppe gewährleistet wird. Insbesondere dürfen Daten nur zu betrieblichen Zwecken auf Datenträgern gespeichert werden und nur in begründeten Ausnahmefällen das Unternehmen verlassen.

Die Einzelheiten sind mit dem Bereich Digitalisierung (DI) abzustimmen.

2.5 Einkauf und Vergaben (§§ 298, 299 StGB)

Im geschäftlichen Verkehr ist strikt darauf zu achten, dass keine den Wettbewerb beschränkenden Absprachen bei Ausschreibungen getroffen werden. Das Strafgesetzbuch macht hier strenge Vorgaben. Verstöße können mit empfindlichen Geld- oder Freiheitsstrafen geahndet werden.

2.5.1 Wettbewerbswidrige Absprachen / Vergabeverstöße

Wer bei einer Ausschreibung ein Angebot abgibt, das auf einer rechtswidrigen Absprache beruht, die darauf abzielt, den Auftraggeber zur Annahme eines bestimmten Angebots zu veranlassen, macht sich wegen einer „Wettbewerbsbeschränkenden Absprache bei Ausschreibungen“ gemäß § 298 StGB strafbar. Die in der EVO-Gruppe mit der Abgabe von Angeboten befassten Personen (im Wesentlichen Mitarbeiter des Vertriebs und Einkaufs) müssen daher sehr genau darauf achten, dass sie hiergegen nicht verstoßen. Eine Absprache liegt immer dann vor, wenn zwischen mindestens zwei miteinander im Wettbewerb stehenden Anbietern eine Vereinbarung darüber getroffen wird, dass ein oder mehrere bestimmte Angebote abgegeben werden sollen. Rechtswidrig ist diese Absprache, wenn sie eine Verhinderung, Einschränkung oder Verfälschung des Wettbewerbs bezweckt oder bewirkt. Wettbewerbsrechtlich zulässige Verhaltensweisen sind hingegen nicht von § 298 StGB erfasst.

2.5.2 Teilnahme an Wettbewerbs- / Vergabeverstößen Dritter

Ebenso haben Personen der EVO-Gruppe, die selbst Ausschreibungen veranlassen, darauf zu achten, dass sie ein nach § 298 StGB strafbares Verhalten nicht unterstützen, so dass sie sich nicht als Teilnehmer dieser Straftat ebenso strafbar machen. Erhält ein solcher Mitarbeiter Kenntnis von - nach § 298 StGB oder sonst - strafbaren Handlungen, sind die entsprechenden Bieter von der Ausschreibung auszuschließen und der Compliance Officer unverzüglich zu informieren.

2.5.3 Korruptionsbekämpfung speziell im Einkauf

Der Einkauf bietet besondere Angriffsflächen für unlautere Absprachen und Korruption – dies gilt unabhängig von dem einzelnen Unternehmen und der Branche. Daher muss der Bekämpfung der Korruption speziell im Einkauf ein besonderes Augenmerk geschenkt werden.

Compliance-Richtlinie

Besondere Erscheinungsformen von auf Korruption beruhenden Gegenleistungen im Unternehmen und damit Hinweise auf Korruption können sein:

- Mitteilung von Informationen von oder über dritte(n) Bieter(n) im Vorfeld der Ausschreibung
- Abrechnung von nicht erbrachten Leistungen
- Duldung der Erbringung von schlechter Qualität von Lieferanten/Dienstleistern
- Bieterinformation hinsichtlich Konkurrenzpreisen Wissentliche Akzeptanz oder Duldung von Preisabsprachen Manipulation am Leistungsverzeichnis
- Unberechtigter Ausschluss von Bietern
- Spekulationspreise

Indizien, die für das Vorliegen einer dieser möglicherweise auf Korruption beruhenden Handlungen sprechen, muss daher von jedem Vorgesetzten nachgegangen werden. Ist der Verdacht nicht auszüräumen, ist der Compliance Officer zu informieren.

Im Folgenden sind Maßnahmen aufgeführt, die allgemein (aa) und bei Beschaffungsvorgängen (bb) vom jeweiligen Vorgesetzten bei der Organisation und Durchführung der Auftrags- vergabe oder Beschaffung zu beachten sind, und zwar in jeder Phase einer Auftragsvergabe oder eines Beschaffungsvorganges:

2.5.4 Interessenkollisionen vermeiden

Um Interessenkollisionen oder ein unzulässiges „Doppelmandat“ zu verhindern, sollte insbesondere vor der Vergabe von Planungs- und sonstigen Leistungen grundsätzlich geprüft werden, ob Mitarbeiter von der EVO-Gruppe oder Mitarbeiter eines Büros oder Dienstleisters, mit dem bereits Geschäftsbeziehungen bestehen, in persönlichem oder wirtschaftlichem Kontakt mit etwaigen Bietern stehen. Das schließt gezielte Befragungen sowohl der Bieter wie auch der Mitarbeiter der EVO-Gruppe ein.

2.5.4.1 Transparenz durch Dokumentation

Durch eine lückenlose Dokumentation von Beschaffungsvorgängen wird nicht nur die Nachprüfbarkeit und Verständlichkeit verbessert, sondern bietet auch eine hervorragende Möglichkeit, präventiv Korruption zu verhindern.

2.5.4.2 Mehr-Augen-Prinzip

Das Mehr-Augen-Prinzip stellt sicher, dass bei Arbeits- und Aufgabenbereichen mindestens 2 Personen von möglichst 2 unterschiedlichen Organisationseinheiten beteiligt sind. Dies geschieht im Rahmen von Regeln der Zusammenarbeit, der Entscheidungsfindung und auch als Kontrollmaßnahme.

2.5.4.3 Sensibilisierung und Mitarbeiterschulung

Nur durch eine umfassende und kontinuierliche Aufklärung und Schulung kann ein Wertebewusstsein geschaffen werden, welches der Korruption den Boden entzieht.

Dabei sind aufgrund ihrer Vorbildfunktion unbedingt auch die Vorgesetzten und Führungskräfte mit einzubeziehen. Ein von allen potentiell „Betroffenen“ gemeinsam entwickelter und persönlich unterzeichneter Verhaltenskodex ist eine wesentliche Maßnahme im Kampf gegen Korruption.

2.5.5 Beschaffungsvorgang

Wesentliche Maßnahmen zur Korruptionsprävention sind den einzelnen Stufen des Beschaffungsvorganges zuzuordnen. Nachfolgend ist eine solche Maßnahmenliste aufgeführt:

Compliance-Richtlinie

Phase des Beschaffungsvorganges	Maßnahme zur Korruptionsprävention
Leistungsverzeichnis	<ul style="list-style-type: none"> • Qualifizierte, produktunabhängige Aufgabenstellung/Leistungsbeschreibung • Vermeidung von Bedarfs- und Alternativpositionen
Vorbereitungsphase	<ul style="list-style-type: none"> • Vergabekriterien eindeutig festlegen (Vergabematrix, Gewichtung)
Lieferantenauswahl	<ul style="list-style-type: none"> • größtmöglicher Wettbewerb • wechselnde Bieterlisten • neue Lieferanten • Lieferantenauswahl durch Fachbereich und Einkauf
Angebotsphase	<ul style="list-style-type: none"> • ausreichende Fristen zur Angebotskalkulation • Vertrauliche Behandlung von Bieterlisten sowie Angebotsdetails (z.B. Preise)
Submission / Angebotseröffnung	<ul style="list-style-type: none"> • Einhaltung Mehraugenprinzip und Funktionstrennung • Dokumentation und Protokolle • keine Wertung verspäteter und unverschlossener Angebote
Planung und Auftragsüberwachung	<ul style="list-style-type: none"> • strikte Funktionstrennung zwischen Planung und Bauüberwachung
Zuständigkeiten	<ul style="list-style-type: none"> • Zentrale Verantwortung des Einkaufs für gesamten Beschaffungsprozess • Job-Rotation
Verhandlung	<ul style="list-style-type: none"> • wechselnde Verfahren und Strategien • keine Berechenbarkeit z.B.: bei der Reihenfolge der Bietergespräche •
Auftragsausführung	<ul style="list-style-type: none"> • Systematisches "Monitoring" von Nach- trägen • Nachkalkulation bei Großprojekten

Bei physisch nicht messbaren Leistungen (insbesondere Beratung) ist in Zweifelsfällen die Rechtsabteilung hinzuzuziehen.

Daneben sind spezielle Vorgaben in den Einkaufseinheiten zu beachten.

2.6 Energie- und CO2-Zertifikate-Handel (insbes. MVV Trading GmbH)

Wegen

- der großen gehandelten Volumina
- der Volatilität der Märkte und
- der zunehmenden Verbreitung von sog. Derivaten und „Finanzprodukten“, hinter denen keine physischen Mengen stehen,

ist der Bereich des Energie- und CO2-Zertifikate-Handels besonders sensitiv.

Compliance-Richtlinie

Diese Sensitivität zeigt sich in zweierlei Hinsicht:

Zum einen bedarf es eines detaillierten und strengen Regelwerkes, um die Gefahr auszuschließen oder zumindest zu minimieren, dass es auch bei regelgerechtem Verhalten zu Schädigungen der EVO-Gruppe kommt. Zum anderen ist eine besonders hohe Kontrolldichte erforderlich, um sicherzustellen, dass das dichte und strenge Regelwerk auch befolgt wird (Ausschluss bzw. Minimierung des Risikos von Regelverstößen und dadurch verursachte Schäden).

Das erforderliche Regelwerk hat sich die EVO-Gruppe in Form des **Risikomanagementhandbuchs** des Handels (PH) gegeben.

Für Kapitalmarkt-, Wertpapier- und Börsenrecht wird auf die Anlage 2 verwiesen.

2.7 Arbeitssicherheit und Umweltschutz

Arbeitssicherheit und Umweltschutz sind für die EVO-Gruppe von zentraler Bedeutung, da sie als vielseitiger Betreiber von Anlagen nach dem BImSchG zunächst hohe Gefahrenquellen verantwortet. Regelgerechtes Verhalten ist hier besonders wichtig, da es in diesen Bereichen um den Schutz von überragend wichtigen Rechtsgütern geht (**Leben und körperliche Unversehrtheit** der Mitarbeiter, Umwelt etc.).

Um **Arbeitssicherheit** zu gewährleisten, sind technische, organisatorische und persönliche Maßnahmen erforderlich. Um diesen Erfordernissen gerecht zu werden, muss eine Vielzahl von Vorschriften beachtet werden. Wesentliche Vorschriften finden sich u.a. im Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG), dem Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG), dem SGB VII („Gesetzliche Unfallversicherung“), dem ArbeitszeitG (ArbZG), der GefahrstoffVO, der BetriebssicherheitsVO, der ArbeitsstättenVO sowie in Unfallverhütungsvorschriften der Berufsgenossenschaften (BGVs). Werden diese nicht beachtet, kann dies u.a. zu Unfallereignissen / Berufskrankheiten bei Mitarbeitern führen oder auch finanzielle Folgen oder sogar strafrechtliche Konsequenzen haben. Werden Anlagen nicht rechtskonform betrieben und Dritte geschädigt, gilt dies sinngemäß. Für die Gesellschaften der EVO-Gruppe bestehen besondere Risiken beim Betrieb, Wartung, Instandhaltung, Planung und Errichtung von Anlagen, die im Zusammenhang mit der Versorgung mit Strom, Gas, Wasser, und Wärme, stehen.

Für die Arbeitssicherheit ist der Arbeitgeber verantwortlich. Jede Führungskraft ist verpflichtet, die Sicherheit der ihr unterstellten Mitarbeiter insbesondere durch die strikte Beachtung der gültigen Arbeitssicherheitsbestimmungen zu gewährleisten. Hierzu gehört neben der Kontrolle auch die Unterweisung der Mitarbeiter. Diese Unterweisung sollte nicht nur formal erfolgen. Vielmehr sind jeweils die spezifischen Gefahren zu berücksichtigen. Darüber hinaus sind die Unterweisungen in angemessenen Abständen zu wiederholen und ihre Durchführung zu dokumentieren (Namensliste).

Der Sicherheitsbeauftragte hat die Aufgabe, die Arbeitssicherheit zu koordinieren, die Mitarbeiter und Führungskräfte zu beraten, zu unterstützen und zu kontrollieren. Darüber hinaus erstattet er dem zuständigen Vorstand über die Arbeitssicherheit Bericht. Seine Tätigkeit entbindet die Führungskräfte allerdings nicht von ihrer Pflicht die Arbeitssicherheit zu gewährleisten. Bei Fragen hinsichtlich der Arbeitssicherheit können sich Mitarbeiter und Führungskräfte jederzeit an den Sicherheitsbeauftragten wenden.

Umweltschutz bezeichnet die Gesamtheit aller Maßnahmen zum Schutze der Umwelt. Die EVO-Gruppe ist verpflichtet, umweltrechtliche Vorgaben strikt einzuhalten. Wesentliche Regelungen finden sich u.a. im Bundesimmissionsschutzgesetz (BIm-SchG), dem Kreislaufwirtschafts- und Abfallgesetz (KrW-/AbfG), dem Bundesbodenschutzgesetz und dem Gefahrstoffbeförderungsgesetz (GGBefG). Diese Vorgaben sind von den Mitarbeitern und Führungskräften zu beachten und strikt einzuhalten.

Compliance-Richtlinie

Der **Umweltschutzbeauftragte** berät bei Angelegenheiten, die für den Umweltschutz bedeutsam sind. Dies sind u.a. Immissionsschutz, Gewässerschutz, Abfall und Gefahrgut. Er ist verpflichtet, innerbetriebliche Entwicklungen und Maßnahmen unter Umweltaspekten zu begutachten und die Einhaltung der einschlägigen Gesetze und Rechtsverordnungen zu überwachen. Dies geschieht insbesondere durch regelmäßige Kontrollen der Betriebsstätten, Mitteilung festgestellter Mängel und Vorschläge zu deren Beseitigung. Darüber hinaus erstattet er dem Vorstand Bericht. Bei Unklarheiten und Fragen sind Mitarbeiter und Führungskräfte gehalten, sich an den Umweltschutzbeauftragten zu wenden.

2.8 Antidiskriminierung (AGG)

Um Diskriminierung einzelner Personengruppen im Arbeitsleben und in bestimmten Bereichen des Zivilrechts vorzubeugen, hat der Gesetzgeber das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) erlassen, welches vom Unternehmen, den Führungskräften und Mitarbeitern einzuhalten ist.

Zu dem **geschützten Personenbereich** gehören unter anderem auch Arbeitnehmer, Auszubildende, arbeitnehmerähnliche Personen und Bewerber für ein Beschäftigungsverhältnis.

Diese dürfen nicht wegen ihrer Rasse und ethischen Herkunft, ihres Geschlechts, ihrer Religion und Weltanschauung, ihrer Behinderung, ihres Alters oder wegen ihrer sexuellen Identität benachteiligt werden. Eine Benachteiligung liegt dabei nicht nur dann vor, wenn eine Person wegen eines dieser Gründe eine weniger günstige Behandlung erfährt (unmittelbare Benachteiligung). Sie kann vielmehr auch dann vorliegen, wenn Vorschriften, Kriterien oder Verfahren angewandt werden, die neutral erscheinen, bei denen aber die geschützte Person im Vergleich zu anderen in besonderer Weise benachteiligt wird (mittelbare Benachteiligung).

Nur in wenigen Fällen kann eine unterschiedliche Behandlung ausnahmsweise gerechtfertigt sein. Dies ist z.B. dann der Fall, wenn die unterschiedliche Behandlung wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingung ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern der Zweck rechtmäßig und angemessen ist.

Bei Zweifeln, ob eine geplante Maßnahme gegen das AGG verstößt, sollte vor der Ausführung zunächst Rücksprache - z.B. mit dem Vorgesetzten oder dem Personalbereich Bereich PE - genommen werden. Wer selbst Opfer einer vermeintlichen Diskriminierung geworden ist, kann sich daneben oder unabhängig davon an die zuständige Gleichstellungsbeauftragte (derzeit Frau Sana Saleh Mahmoud, Tel.: 069/ 80601516), oder den Betriebsrat wenden.

Nach dem AGG ist eine Beschwerdestelle einzurichten. Dies ist auch bei der EVO-Gruppe erfolgt (derzeit angesiedelt im Bereich PE Personal).

2.9 EU-Antiterror-Verordnung / Sanktionslisten

Die Vorgaben der EU-Antiterror-Verordnung (Antiterror-VO) und der sog. Sanktionslisten betreffen die EVO-Gruppe primär im Bereich gewerblicher und industrieller Kunden. Verstöße gegen diese Bestimmungen können Straftaten (und nicht nur Ordnungswidrigkeiten) darstellen. Die Vorgaben werden bei der EVO-Gruppe für alle Drittkontakte (Kunden, Dienstleister, Lieferanten etc.) und Mitarbeiter, künftig durch einen externen Dienstleister, umgesetzt. Verantwortlich ist der Compliance Officer.

2.10 Geldwäsche

2.10.1 Rechtsgrundlagen und Definitionen

Das Geldwäschegesetz 2008 ist durch das Geldwäschegesetz vom 23. Juni 2017 (GwG) ersetzt worden, das GwG gilt seit dem 26.06.2017.

Compliance-Richtlinie

Geldwäsche ist das Verbergen, Verschleiern seiner Herkunft oder die Vereitelung oder Gefährdung des Auffindens, der Einziehung oder der Sicherstellung eines Gegenstands (also nicht nur Bargeld), der aus einer in § 261 StGB beschriebenen rechtswidrigen Tat herrührt.

Terrorismusfinanzierung ist das Bereitstellen oder die Sammlung von Vermögensgegenständen (wieder: nicht nur Geld) in dem Wissen, dass diese zumindest teilweise zur Begehung von terroristischen Straftaten verwendet werden sollen, wie sie im GwG aufgeführt sind.

2.10.2 Grundsätze

- Die EVO-Gruppe ist als sog. **Güterhändler** (auf den physikalischen Aggregatzustand eines Gutes - fest, flüssig, gasförmig - kommt es dabei nicht an) als sog. Verpflichteter vom GwG direkt betroffen, d.h. sie hat bestimmte, wie nachfolgend aufgeführte, Pflichten zu erfüllen.

Die hier niedergelegten Pflichten zur Geldwäsche-Prävention gelten somit für alle Gesellschaften der EVO-Gruppe, unabhängig davon, ob sie Güter herstellen oder vertreiben oder lediglich Dienstleistungen anbieten.

- Soweit die EVO-Gruppe Geschäftsbeziehungen unterhält mit börsennotierten Unternehmen oder Körperschaften des öffentlichen Rechts oder mit von ihnen gehaltenen Unternehmen besteht ein potenziell nur geringes (Kunden-)Risiko.
- Nachdem die EVO-Gruppe ausschließlich in Mitgliedstaaten der EU tätig ist, besteht auch in **geographischer Hinsicht ein potenziell nur geringes Risiko.**
- Diese im GwG vorgesehene Risikoeinschätzung führt zu niedrigeren Anforderungen an das **Geldwäsche-Risikomanagementsystem** und zu geringeren Sorgfaltspflichten.
- Der **Geldwäsche-Beauftragte** der EVO-Gruppe ist im Bereich FE angesiedelt. Er ist verantwortlich für das Geldwäsche-Risikomanagementsystem, seine periodische Überprüfung und Aktualisierung sowie die Festlegung der Sorgfaltspflichten. Darüber hinaus ist er Ansprechpartner für alle Fragen der Geldwäsche-Prävention.
- Bargeschäfte
Es gelten die folgenden **verbindlichen Anweisungen**:
 - Bargeschäfte jenseits von Porto- oder Kaffeekassen und dem Bargeld-Einzahlungsautomaten für Kunden in der Kundenniederlassung haben möglichst zu unterbleiben und
 - **Bargeschäfte von mehr als EUR 10.000, unabhängig davon, ob das Geld geleistet oder entgegengenommen werden soll, sind ausnahmslos untersagt.**
 - **Handkassen sind nur zulässig im Rahmen der Bestimmungen und Handbücher.**

Sollten diese Anweisungen im Einzelfall zu Problemen führen, ist der Geldwäsche-Beauftragte **im Vorfeld des in Rede stehenden Geschäfts** zu Rate zu ziehen.

2.10.2.1 Allgemeine Sorgfaltspflichten

Wie oben dargelegt, muss die EVO-Gruppe nur vereinfachte Sorgfaltspflichten erfüllen, da in geographischer Hinsicht ein potenziell nur geringes Risiko für Geldwäsche besteht.

Danach gilt Folgendes:

a) **Wann** sind die Sorgfaltspflichten zu erfüllen?

Bei

- **Begründung einer Geschäftsbeziehung** und
- bei **Transaktionen außerhalb der üblichen Geschäftsbeziehung**, wenn es sich um einen Geldtransfer oder um eine **Transaktion im Wert von mehr als EUR 10.000** handelt.

Compliance-Richtlinie

In **Zweifelsfällen** ist der Geldwäsche-Beauftragte zu Rate zu ziehen.

b) **Identifizierung des Vertragspartners** / Überprüfung der Identität

In den vorstehend unter lit. a) aufgeführten Fällen, insbesondere also vor jeder Begründung einer Geschäftsbeziehung, muss die Identität des Vertragspartners bzw. der für den Vertragspartner handelnden Person festgestellt werden.

Das umfasst bei einer **natürlichen Person**

- Vorname und Nachname
- Geburtsort
- Geburtsdatum
- Staatsangehörigkeit und
- Wohnanschrift und

bei einer **juristischen Person**

- Firma / Name
- Rechtsform
- Registernummer (soweit vorhanden)
- Anschrift des Sitzes oder der Hauptniederlassung und
- die Namen der Mitglieder des Vertretungsorgans (Geschäftsführer, Vorstände etc.).

Bei **natürlichen Personen** kann das anhand eines amtlichen Ausweises (Bundespersonalausweis oder Reisepass) geschehen, jedoch auch auf der Grundlage von sonstigen Dokumenten, Daten oder Informationen, die von einer glaubwürdigen und unabhängigen Quelle stammen und für die Überprüfung geeignet sind.

Bei **juristischen Personen** hat dies regelmäßig zu erfolgen über einen Handels- oder Genossenschaftsregisterauszug oder durch Einsichtnahme in das Handels- oder Genossenschaftsregister. In Zweifelsfällen wird empfohlen, sich die Mitteilung an das Transparenzregister von potentiellen Geschäftspartnern vorlegen zu lassen.

Beim Handel mit Vertragspartnern über eine zugelassene Börse (Bsp. EEX) wird die Identitätsprüfung seitens der EVO-Gruppe durch die der Börse ersetzt, auf die sich die EVO-Gruppe verlassen darf.

Nachdem die meisten Geschäftsbeziehungen der EVO-Gruppe Dauerschuldverhältnisse sind, sollte die Identitätsprüfung für die allermeisten Geschäftspartner eine Selbstverständlichkeit, jedenfalls keine Zumutung darstellen.

c) Dabei ist in jedem Einzelfall abzuklären, ob der Vertragspartner auch tatsächlich der sog. **wirtschaftlich Berechtigte** ist.

Der **wirtschaftlich Berechtigte** ist eine **natürliche Person**, in deren **Eigentum** oder unter deren **Kontrolle** der Vertragspartner letztlich steht oder eine natürliche Person, auf deren **Veranlassung** eine Transaktion letztlich durchgeführt oder eine Geschäftsbeziehung letztlich begründet wird.

Hinweis:

Im Fall von MVV (alle Konzerngesellschaften) ist MVV Energie AG als börsennotierte Aktiengesellschaft wirtschaftlich Berechtigte für alle Konzerngesellschaften.

Compliance-Richtlinie

Falls der Geschäftspartner oder der wirtschaftlich Berechtigte eine in irgendeiner Weise **politisch exponierte oder engagierte Person** ist, ist dies unverzüglich dem Geldwäschebeauftragten mitzuteilen.

Unter einer **politisch exponierten oder engagierten Person** versteht das GwG eine Person, die eine Funktion ausübt in:

- Exekutive
- Legislative
- Judikative
- politischen Parteien
- Zentralbanken
- Rechnungshöfen
- staatseigene Unternehmen und
- internationale und zwischenstaatliche Organisationen.

Einholung und Bewertung von Informationen über den **Zweck** und über die Art der angestrebten und unterhaltenen **Geschäftsbeziehung**, sofern sich diese Informationen nicht bereits zweifelsfrei aus der Geschäftsbeziehung selbst ergeben.

- d) **Kontinuierliche Überwachung der Geschäftsbeziehung und der Transaktionen** zur Sicherstellung, dass sie mit den bei der EVO-Gruppe vorhandenen Dokumenten und Informationen übereinstimmen.
- e) **Bei Zweifeln oder dem Vorliegen von Tatsachen oder Indizien, dass Vermögensgegenstände mit Geldwäsche in Beziehung stehen könnten, ist unverzüglich der Geldwäschebeauftragte zu informieren**, der alles Erforderliche veranlasst.

Eine Nachfrage beim oder Information des betroffenen Geschäftspartner/s ist gesetzlich untersagt!

PE hat insbesondere bei Begründung von Dienst- und Arbeitsverhältnissen durch geeignete Maßnahmen die Zuverlässigkeit der Beschäftigten im Hinblick auf die Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung zu überprüfen (z. B. durch Personalbeurteilungssysteme). Dies kann, insbesondere in den Bereichen kritische Infrastruktur und IT, die Einholung von Bundeszentralregisterauszügen einschließen. Die Kontrolldichte und die Art der Maßnahmen sind zu orientieren an der Art der Beschäftigung und der insoweit bestehenden Risikogeneignheit; über die Kontrolldichte und die Art der zu treffenden Maßnahmen ist Einvernehmen herzustellen zwischen den jeweils Personalverantwortlichen und der zuständigen Personalabteilung. Diesbezüglich höhere Anforderungen gelten im Bereich der kritischen Infrastruktur, der IT und bei der MVV Trading GmbH.

2.11 Subvention/Beihilfe/Beihilfeleistung

Die Beantragung von Fördermitteln, Beihilfen und Subventionen birgt verschiedene Risiken, bis hin zu einer möglichen Strafbarkeit im Fall der – auch nur leichtfertigen – Täuschung des Fördermittelgebers. Daher wird das Fördermittelmanagement der EVO-Gruppe durch die Organisationseinheit RR.K.F zentral gesteuert. Die Organisationseinheit RR.K.F ist in jegliche Beantragung von Fördermitteln, Beihilfen und Subventionen rechtzeitig einzubeziehen, um eine sorgfältige Überprüfung der Voraussetzungen des jeweiligen Förderprogramms zu gewährleisten. Die Organisationseinheit RR.K.F bezieht hierbei bei Bedarf auch den Compliance Officer und (insbesondere bei De-Minimis-Beihilfen) die MVV Energie AG ein.

2.12 Steuern

Für die Erfüllung der steuerlichen Pflichten von Unternehmen sind gemäß § 34 Abs. 1 AO die gesetzlichen Vertreter verantwortlich. Die Unternehmen sind gesetzlich zur fristgerechten Abgabe von vollständigen und

Compliance-Richtlinie

richtigen Steuererklärungen verpflichtet. Alle Angaben in einer Steuererklärung müssen nach § 150 Abs. 2 AO wahrheitsgemäß und nach bestem Wissen und Gewissen gemacht werden. Inhaltlich bedeutet das, dass alle „steuerlich erheblichen Tatsachen“ i.S.d. § 370 Abs. 1 AO richtig und vollständig offengelegt werden. Wird nachträglich bekannt, dass eine abgegebene Steuererklärung objektiv unrichtig oder unvollständig ist, und dass es dadurch zu einer Steuerverkürzung gekommen ist oder kommen kann, sind die Anzeige- und Berichtigungspflichten gemäß § 153 Abs. 1 AO zu beachten.

Für die Einhaltung der formalen Steuererklärungspflichten ist die rechtzeitige Abgabe der Steuererklärungen zwingend erforderlich. Soweit die Erklärungsfristen nicht spezialgesetzlich geregelt sind, sind Steuererklärungen, die sich auf ein Kalenderjahr oder einen gesetzlich bestimmten Zeitpunkt beziehen, grundsätzlich spätestens sieben Monate danach, d.h. bis zum 31. Juli des Folgejahres, abzugeben (§ 149 Abs. 2 Satz 1 AO). In Abhängigkeit von der Steuerart können zeitlich begrenzt Fristverlängerungen beantragt werden.

Die Nichtabgabe oder verspätete Abgabe von Steuererklärungen ist nach § 152 AO bußgeldbewährt. Die Finanzbehörde kann einen Verspätungszuschlag

- [gültig bis 31.12.2018:] von bis zu 10 % der festgesetzten Steuer oder des festgesetzten Messbetrages, maximal jedoch 25.000 €
- [gültig ab 1.1.2018:] von 0,25 % (Regelfall) der festgesetzten Steuer(-nachzahlung) für jeden Kalendermonat der eingetretenen Verspätung, mindestens jedoch 10 € bzw. 25 € für jeden angefangenen Monat, maximal 25.000 €

festsetzen.

Die Sanktionen im Falle steuerstrafrechtlicher Tatbestände betragen bei einer leichtfertigen Steuerverkürzung bis zu 50.000 € (§ 378 AO, §§ 130, 30 OWiG). Eine vorsätzliche Steuerhinterziehung (§ 370 AO) wird in Abhängigkeit von dem Ausmaß des Hinterziehungsbetrages mit Geldbuße und Freiheitsstrafe geahndet. Eine strafbefreiende Selbstanzeige i.S.d. § 371 AO ist nur innerhalb enger Voraussetzungen und Grenzen möglich. So stellt beispielsweise die Nachholung oder Korrektur einer Umsatzsteuervoranmeldung eine strafbefreiende Selbstanzeige dar (§ 371 Abs. 2a Satz 1 AO). Dies gilt jedoch nicht für die Korrektur einer Umsatzsteuerjahreserklärung, die einen Steuerbetrag in Höhe von 25.000 € übersteigt (§ 371 Abs. 2a Satz 3 i.V.m. Abs. 2 Satz 1 Nr. 3 AO).

Die vollständige und zeitgerechte Erfüllung der steuerlichen Pflichten ist in der EVO-Gruppe zur Vermeidung von steuerstrafrechtlichen, haftungsrechtlichen sowie reputierlichen und finanziellen Risiken sicherzustellen. Hierzu wird auf die Regelungen der Konzernsteuerrichtlinie und des Konzernsteuerhandbuchs verwiesen.

3 Organisation, Verantwortungen und Kompetenzen, Prozesse sowie Schnittstellen

3.1 Organisation, Verantwortungen und Kompetenzen

Das EVO-Compliance-System gilt für alle Gesellschaften der EVO-Gruppe im rechtlichen Sinne, also für alle Gesellschaften, an denen EVO entweder die Mehrheit der Stimmrechte in der Gesellschafterversammlung bzw. Hauptversammlung hat und unternehmerischen Einfluss ausübt oder in denen sie die Geschäftsführung stellt. In Tochtergesellschaften, die eigene, dem EVO-Standard entsprechende CMS eingeführt haben, findet das EVO-CMS faktisch Anwendung.

Verantwortlich ist der Chief Compliance Officer (Compliance-Beauftragter im Sinne des Vorstandbeschlusses vom 11.08.2020).

Im Rahmen der durch Beschlüsse des Aufsichtsrats und des Vorstands gezogenen Grenzen verantwortet der Chief Compliance Officer

Compliance-Richtlinie

- Inhalte
- Organisation, Verantwortungen und Kompetenzen sowie
- Prozesse

des EVO-Compliance-Systems.

Der Chief Compliance Officer berichtet regelmäßig an den Vorstandsvorsitzenden.

Die Jahres-Compliance-Berichte (siehe unten) richtet der Chief Compliance Officer an den Vorstandsvorsitzenden und den Abschlussprüfer. Der Vorstandsvorsitzende leitet den Bericht im Anschluss an den Vorsitzenden des Aufsichtsrats weiter.

In Fragen der Compliance hat der Compliance Officer und der Chief Compliance Officer jeweils das Recht, jederzeit Berichte und Stellungnahmen von der Leitung der jeweiligen Unternehmenseinheit anzufordern, Mitarbeiter zu befragen und – sofern zur Klärung des Sachverhalts erforderlich – auch unbeschränkt Akteneinsicht zu nehmen.

Den Anforderungen des Chief Compliance Officers und des Compliance Officers ist dabei vorbehaltlos und unverzüglich zu entsprechen.

In den Tochtergesellschaften und Mehrheitsbeteiligungen der EVO-Gruppe wird die Funktion des Compliance Officers durch die Geschäftsführung bzw. einen der Geschäftsführer selbst in eigener Verantwortung übernommen.

Aufgabe der Geschäftsführung ist es,

- das EVO-Compliance-System umzusetzen und dessen Einhaltung zu kontrollieren und zu überwachen (Organisation und Prozesse),
- bei Audits und beim Reporting mitzuwirken,
- einheitsspezifische Vorschriften in Absprache mit dem Chief Compliance Officer und dem Compliance Officer der EVO AG festzulegen sowie
- gegebenenfalls nach einheitsspezifischen Vorgaben durch den Vorstand der EVO AG das EVO-Compliance-System auf die jeweilige Einheit weiter zu adaptieren.

3.2 Reporting

Zum Geschäftsjahresende berichtet auf Anforderungen des Compliance Officers jede Unternehmenseinheit (Bereich, Tochtergesellschaft) über die Einhaltung bzw. nicht Einhaltung

- konzernweit gültiger, allgemeiner Compliance-Vorschriften und
- der einheitsspezifischen Compliance-Vorschriften

gemäß Richtpunkten, die der Compliance Officer in Zusammenarbeit mit den jeweiligen Bereichen und Tochtergesellschaften entwickelt hat (**Compliance-Managementerklärung - CME**).

Zwingende Bestandteile der CME für die EVO-Gruppe sind die folgenden Richtpunkte:

- aktuelles Organigramm (bei Gesellschaften auch externes Organigramm des Teilkonzerns: unmittelbare Mütter und alle Tochtergesellschaften)
- Angabe von Veränderungen bei den einheitsspezifischen Compliance-Vorschriften
- Angabe aller allgemeinen, konzernweit gültigen Compliance-Vorschriften und Mitteilung von nicht nur unbedeutenden Verstößen sowie
- Angabe aller einheitsspezifischen Compliance-Vorschriften und Mitteilung aller nicht nur unbedeutender Verstöße

Compliance-Richtlinie

- besondere Vorkommnisse im Bereich der Compliance sowie
- Versicherung der Vollständigkeit und Richtigkeit der Angaben.

Der Compliance Officer führt die Berichte aus den Tochtergesellschaften sowie die Compliance-Management-Entscheidungen aus den Unternehmenseinheiten zu einem **Compliance-Jahresbericht** und einer entsprechenden Jahreserklärung zusammen und berichtet jeweils zum Ende des Geschäftsjahres dem Vorstandsvorsitzenden und dem Abschlussprüfer über besondere Vorkommnisse im Bereich der Compliance. Dabei sind auch Einschätzungen über die Gründe der Vorkommnisse abzugeben sowie Anregungen für Gegenmaßnahmen und Verbesserungen in Organisation oder Geschäftsprozessen zu geben.

Der Compliance Officer stellt den Bericht spätestens 4 Wochen nach Abschluss des jeweiligen Geschäftsjahres zur Verfügung.

3.3 Auditing

Im Zuge der Erstellung des jährlichen Revisionsplans durch die Interne Revision (RR.R.R) stimmt sich der Compliance Officer mit der Internen Revision (RR.R.R) über Vorschläge dazu ab, welche Unternehmenseinheiten gegebenenfalls mit welcher spezifischen Zielsetzung im Bereich Compliance überprüft bzw. auditiert werden sollen. Dabei soll ein gemeinsamer Vorschlag der internen Revision (RR.R.R) und des Compliance Officers erreicht werden, im Zweifel hat jedoch der Compliance Officer ein eigenes Vorschlagsrecht an den Vorstand.

Gemäß der Entscheidung des Vorstands führt die interne Revision (RR.R.R) sodann die Überprüfung / das Audit durch. Bei der Abfassung des Prüfungsplanes bezieht die interne Revision (RR.R.R) den Compliance Officer ein.

Vom Revisionsbericht erhält der Compliance Officer eine Kopie.

3.4 Schnittstellen

In Erfüllung seiner Aufgaben steht das EVO-Compliance-System (CMS) in vielfältigem Zusammenhang insbesondere mit anderen Konzerneinheiten. Die wichtigsten Schnittstellen sind die Folgenden:

3.4.1 Interne Revision (RR.R.R)

Ein Großteil des Tätigkeitsbereichs der Internen Revision (RR.R.R) befasst sich ebenfalls mit der Überprüfung der Rechtmäßigkeit des Handelns im Konzern und für den Konzern. Nicht nur bei der Überprüfung von Verdachtsfällen und der Aufarbeitung von Verstößen ist die Arbeit des Compliance Officers daher eng verzahnt mit der Internen Revision (RR.R.R). Hier ist eine enge Abstimmung erforderlich, wobei die Aufgabe der Erforschung und Aufarbeitung von Sachverhalten regelmäßig bei der Internen Revision (RR.R.R) liegt und die Berichte über Compliance-relevante Vorkommnisse auch an den Compliance Officer gehen.

3.4.2 Rechnungswesen

Insbesondere im Bereich der Zuwendungen (Sachgeschenke, Einladungen zum Essen und zu sonstigen Veranstaltungen) und bei der Abrechnung freiberuflicher Dienstleistungs- und / oder Beratertätigkeiten ist eine erhöhte Wachsamkeit der Mitarbeiter im Rechnungswesen erforderlich. Dies gilt unabhängig von der Lückenlosigkeit der Erfassung der erstgenannten Vorgänge.

3.4.3 Steuern

Die Steuerabteilung der MVV Energie AG (KB.S) ist auch in der EVO-Gruppe zuständig für das Steuerwesen und das dazugehörige steuerliche interne Kontrollsystem (Tax Compliance-Managementsystem – „Tax CMS“). Die Steuerabteilung ist in alle steuerrelevanten Fragestellungen einzubinden.

Compliance-Richtlinie

Sicherheit/Beauftragtenwesen im Bereich Sicherheit (IT-Sicherheit und Datenschutz sowie Arbeitssicherheit und Umweltschutz) ist die EVO-Gruppe von einer nahezu unüberschaubaren Vielzahl von einzelnen Compliance-relevanten Vorschriften betroffen, deren Einhaltung ohne Unterstützung der jeweiligen Beauftragten nicht überprüft werden kann.

3.4.4 Risiko-Controlling (Bereich CO)

Das Compliance-System sichert die Legalität des Verhaltens der EVO-Gruppe und ihrer Mitarbeiter. Das Risiko-Controlling erfasst, bewertet, überwacht und meldet Risiken aus der ordnungsgemäßen Geschäftstätigkeit. Die beiden Systeme sind daher komplementär und geben zusammen dem Vorstand und Aufsichtsrat ein umfassendes Bild bestehender Risiken.

3.4.5 Personalbereich (Bereich PE)

Rechtsverstöße von Mitarbeitern können arbeitsrechtliche Konsequenzen erforderlich machen. Für die Aussprache arbeitsrechtlicher Maßnahmen (z. B. Abmahnungen, Kündigungen) sind die Personalbereiche der Gesellschaften der EVO-Gruppe zuständig. Bei Compliance-relevanten Sachverhalten ist eine enge zeitnahe Abstimmung zwischen dem jeweiligen Compliance Officer der Tochtergesellschaft und dem zuständigen Personalbereich erforderlich. Dabei liegt die Aufgabe der rechtlichen – insbesondere strafrechtlichen – Bewertung regelmäßig beim Compliance Officer, die Aufgabe der Bewertung, ob und, wenn ja, welche arbeitsrechtlichen Maßnahmen aufgrund des Verstoßes ergriffen werden können, regelmäßig beim zuständigen Personalbereich. Zivil- und strafrechtliche Verfahren führt dabei der Compliance Officer (bzw. der Bereich RR), arbeitsgerichtliche Verfahren der Bereich PE, bei Compliance-relevanten Sachverhalten in Abstimmung mit dem Compliance Officer.

Für die Aktualisierung sämtlicher Organigramme im Konzern ist eine enge und nachhaltige Unterstützung seitens des Bereichs PE erforderlich, da sonst compliance-relevante Vorschriften nicht eingehalten werden können