

Verhaltens- kodex

Verantwortungsbewusstes Handeln
in der enviaM-Gruppe





„Tue nichts, was du nicht
verantworten kannst, aber
tue alles, dessen Unterlassung
du verantworten müsstest.“

Peter Cerwenka
(1942–2020), österr. Wissenschaftler

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
sehr geehrte Damen und Herren,

die Energiemärkte in Deutschland und Europa wandeln sich grundlegend und in nie gekannter Geschwindigkeit. Digitalisierung, Demografie und Klimawandel führen zeitgleich zu maßgeblichen Veränderungen in der Gesellschaft.

Diesen Herausforderungen erfolgreich zu begegnen und dabei die Energiewende für unsere Kunden, Kommunen und Ostdeutschland aktiv zu gestalten, ist das oberste Ziel für die enviaM-Gruppe. Wir sind heute der führende Energie- und Infrastrukturdienstleister in Ostdeutschland – und das wollen wir auch bleiben! Hierfür sind die Qualität unserer Arbeit und vor allem der persönliche Umgang mit unseren Kunden und Partnern sowie innerhalb der enviaM-Gruppe mit unseren Mitarbeitenden entscheidend.

Dabei bestimmt das Handeln jedes einzelnen Mitarbeitenden den wirtschaftlichen Erfolg der enviaM-Gruppe, denn dadurch haben wir uns das Vertrauen unserer Kunden und Partner hart erarbeitet. Damit wir diesem uns entgegengebrachten Vertrauen auch weiterhin gerecht werden, ist es wichtig, stets rechtmäßig, integer und ethisch korrekt zu handeln. Dieser Verantwortung sind wir uns tagtäglich bewusst.

Als Vorstand legen wir besonderen Wert auf eine gute Unternehmenskultur, die von gegenseitigem Vertrauen, Wertschätzung und Toleranz geprägt ist. Wir leben und unterstützen einen offenen und transparenten Austausch in der enviaM-Gruppe und erwarten von unseren Führungskräften, dass sie ein vertrauensvolles Miteinander fördern. Nur so kann es gelingen, dass wir über Fehlverhalten und Fehlerkultur sprechen können und uns weiterentwickeln. Unseren Führungskräften kommt darüber hinaus die besondere Aufgabe zu, ihre Mitarbeitenden dabei zu unterstützen, im Sinne dieses Verhaltenskodex und damit rechtmäßig und ethisch einwandfrei zu handeln.

Rechtsverstöße, auch wenn sie unbewusst geschehen, führen zu erheblichen Nachteilen für die enviaM-Gruppe, zum Beispiel in Form von Schadensersatzansprüchen und Bußgeldern. Darüber hinaus wird die über viele Jahre erarbeitete Reputation der enviaM-Gruppe in der öffentlichen Wahrnehmung beschädigt. Teilweise genügt hierfür bereits der schlichte Anschein eines Rechtsverstößes.

Dies zu vermeiden kann nur gelingen, indem wir unsere Verhaltensweisen hinterfragen, sie an den Grundwerten dieses Verhaltenskodex messen und damit Compliance im Unternehmen ernsthaft und glaubwürdig leben.

Unser Verhaltenskodex dient als Orientierung für unsere Grundwerte und Überzeugungen sowie als Basis für rechtmäßiges Verhalten. Er ist eine verbindliche Leitlinie bei unserer täglichen Arbeit. Mit seiner Hilfe soll jeder Einzelne mögliche Rechtsrisiken erkennen und Rechtsverstöße vermeiden. Sprecht unsere Compliance-Abteilung an, wenn ihr Fragen habt.

Der Vorstand



Dr. Stephan Lewis



Sigrid Nagl



Patrick Kather

Inhalt

1	Einleitung	
2	Verantwortung gegenüber Menschen und der Umwelt	
2.1	Menschenrechte	9
2.2	Gesundheit, Arbeitsschutz und Sicherheit	10
2.3	Umweltschutz	11
3	Entwicklung nachhaltiger Beziehungen	
3.1	Vermeidung von Interessenkonflikten	13
3.2	Fairer Wettbewerb und Vermeidung von Steuerhinterziehung	15
3.3	Korruptionsbekämpfung	16
3.4	Umgang mit Lieferanten von Waren und Dienstleistungen	17
3.5	Vermeidung von Geldwäsche und Sanktionsverstößen	19
3.6	Spenden und Sponsoring	20
4	Schutz von Informationen und Vermögenswerten	
4.1	Vermögenswerte des Unternehmens	23
4.2	Datenschutz	25
4.3	Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse	26
4.4	Insiderinformationen und Insidergeschäfte	27
5	Meldewege und Ansprechpartner	
6	Häufig gestellte Fragen	

1 Einleitung

Die enviaM-Gruppe ist der führende regionale Energiedienstleister in Ostdeutschland. Wir haben den Anspruch, das Leben der Menschen zu verbessern und eine bessere Zukunft zu schaffen. Gemeinsam mit unseren Kommunen treiben wir die Energiewende in Ostdeutschland voran. Dabei sind wir abhängig von unseren Mitarbeitenden, unseren ethischen Standards und unserer Fähigkeit, dauerhafte Beziehungen aufzubauen.

Unser Verhaltenskodex definiert Verantwortlichkeiten und Verhaltensweisen, die wir von unseren Mitarbeitenden erwarten, um ein konstruktives und produktives Arbeitsumfeld zu gewährleisten, das unsere Grundwerte und -überzeugungen unterstützt. Er leitet und unterstützt unsere Mitarbeitenden dabei, die richtigen Entscheidungen zu treffen und das Richtige zu tun. Ein Verstoß gegen den Verhaltenskodex kann der enviaM-Gruppe, unseren Mitarbeitenden und unseren Partnern schaden und zu rechtlichen Schritten gegen die Unternehmen der enviaM-Gruppe und deren Mitarbeitende führen. Der Verhaltenskodex gilt daher für alle Mitarbeitenden der enviaM-Gruppe, einschließlich der Mitglieder des Vorstands und der Geschäftsführungen sowie aller Führungskräfte. Ergänzt wird der Verhaltenskodex durch interne Regelungen, die den damit befassten Mitarbeitenden und Führungskräften eine zusätzliche Orientierung bieten.

Die Mitglieder des Vorstands und der Geschäftsführungen sowie die leitenden Angestellten bestätigen am Ende eines jeden Jahres, dass sie selbst und die Mitarbeitenden in ihrem jeweiligen Verantwortungsbereich gemäß den Bestimmungen des Verhaltenskodex gehandelt haben.

2 Verantwortung gegenüber Menschen und der Umwelt

2.1 Menschenrechte

Wir bekennen uns zur Freiheit und Gleichheit aller Menschen ohne Unterschied von Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Sprache, Religion, politischer oder sonstiger Überzeugung, nationaler oder sozialer Herkunft, Geburt oder sonstigem Status. Wir zeigen unser Engagement, indem wir als Unternehmensgruppe im E.ON-Konzern die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen und die Europäische Konvention zum Schutz der Menschenrechte unterstützen.

Vielfalt ist ein wesentlicher Bestandteil unseres täglichen Geschäfts und unserer Unternehmenskultur. Wir erwarten von all unseren Mitarbeitenden, dass sie die Würde, die Privatsphäre und die Persönlichkeitsrechte jedes Menschen jederzeit respektieren. Unter keinen Umständen dulden wir Diskriminierung, Mobbing oder Beleidigungen.

2.2 Gesundheit, Arbeitsschutz und Sicherheit

Die Gewährleistung einer sicheren und gesunden Arbeitsumgebung für unsere Mitarbeitenden und alle unsere Stakeholder ist eine unserer wichtigsten Prioritäten. Durch kontinuierliche Verbesserungen unserer Prozesse sowie durch Gesundheitsförderungs- und -vorsorgemaßnahmen mindern wir Risiken und fördern die Gesundheit, Sicherheit und Arbeitszufriedenheit unserer Mitarbeitenden.

Beim Arbeitsschutz machen wir keine Kompromisse. Keine Arbeit ist es wert, die Gesundheit oder gar das Leben von Menschen zu gefährden. Wir erwarten daher von all unseren Mitarbeitenden, dass sie unsere Gesundheits-, Arbeitsschutz- und Sicherheitsbestimmungen einhalten, eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung fördern und unsere Gesundheits- und Sicherheitskultur verbessern. Dafür müssen wir ein gemeinsames Verständnis darüber herbeiführen, was es bedeutet, auf sichere Art und Weise zu handeln und zusammenzuarbeiten.

2.3 Umweltschutz

Der Umweltschutz ist eines der zentralen Anliegen in unserer Gesellschaft, das die Politik, die Wirtschaft und uns in unserem Alltagsleben vor große Herausforderungen stellt.

Unser Ziel in der enviaM-Gruppe ist es, die Auswirkungen unseres Handelns auf die Umwelt verantwortungsbewusst zu optimieren, indem wir die Auswirkungen unserer Tätigkeit und der unserer Kunden verstehen und unsere Nachhaltigkeitsleistung kontinuierlich verbessern. Für unsere Kunden wollen wir der bevorzugte, umweltbewusste Energiepartner sein. Mit unseren Bemühungen und Lösungen wollen wir uns selbst und unsere Kunden in die Lage versetzen, Emissionen zu reduzieren, die Energieeffizienz zu steigern und zu einer nachhaltigen und sauberen Zukunft beizutragen.

3 Entwicklung nachhaltiger Beziehungen

3.1 Vermeidung von Interessenkonflikten

Bei einem Interessenkonflikt handelt es sich um eine Situation, in der das Risiko besteht, dass sich persönliche Interessen eines Mitarbeitenden oder eines Dritten auf die Interessen der enviaM-Gruppe oder unserer Kunden auswirken. Es ist uns sehr wichtig, dass sich unsere Mitarbeitenden in keine Interessen- oder Loyalitätskonflikte begeben. Wir verlassen uns darauf, dass alle unsere Mitarbeitenden ihre Entscheidungen ausschließlich auf der Grundlage objektiver Kriterien treffen und dass sie sich bei geschäftlichen Entscheidungen nicht von persönlichen Interessen und Beziehungen beeinflussen lassen. Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, im Falle eines möglichen Konflikts zwischen geschäftlichen und privaten Interessen unverzüglich ihre Führungskraft zu informieren.

Interessenkonflikte können vor allem dann auftreten, wenn ein Mitarbeitender als Wettbewerber der Unternehmen der enviaM-Gruppe agiert, für ein anderes Unternehmen tätig ist bzw. entsprechende Verbindungen hat oder mit Unternehmen der enviaM-Gruppe Rechtsgeschäfte abschließt.

3.2 Fairer Wettbewerb und Vermeidung von Steuerhinterziehung

Wir sind davon überzeugt, dass wir Kunden nur dann gewinnen und binden sowie mit all unseren Stakeholdern nachhaltige Beziehungen aufbauen können, wenn wir verantwortungsvoll und fair handeln. Wir bekennen uns daher zu offenen Märkten und fairem Wettbewerb. Uns ist es wichtig, dass wir stets die nationalen und internationalen rechtlichen Bestimmungen befolgen. Das erwarten wir auch von unseren Geschäftspartnern und allen anderen Marktteilnehmern.

Wir erwarten, dass unsere Mitarbeitenden, unsere Führungskräfte und Geschäftspartner ihre steuerlichen Pflichten erfüllen. Ferner dulden wir es nicht, dass bewusst Beihilfe zur Steuerhinterziehung geleistet bzw. dazu aufgefordert wird.

3.3 Korruptionsbekämpfung

Korruption führt zu Entscheidungen aus rechtswidrigen Gründen, verhindert Fortschritte und Innovationen, verzerrt den Wettbewerb und schadet Unternehmen. Korruption ist daher unter Strafe gestellt und kann folglich zu Strafzahlungen für das Unternehmen und zu einer strafrechtlichen Verfolgung der betreffenden Mitarbeitenden, Führungskräfte und Mitglieder des Vorstands führen.

Wir bekennen uns zur Bekämpfung der Korruption in allen ihren Erscheinungsformen. Wir unterstützen jegliche Anstrengungen zur Bekämpfung der Korruption und lehnen korrupte Verhaltensweisen ab. Dies gilt vor allem für die Gewährung sogenannter Beschleunigungszahlungen („Schmiergeldzahlungen“ – direkte Zahlungen an zuständige Amtsträger). Solche Zahlungen sind in den meisten Ländern rechtswidrig und strafbar und können je nach Region erhebliche Strafzahlungen nach sich ziehen. Bei der Annahme und Gewährung von Zuwendungen im Umgang mit Geschäftspartnern sowie Amts- und Mandatsträgern ist das jeweilige Regelwerk „Anti-Korruption“ zu befolgen.

3.4 Umgang mit Lieferanten von Waren und Dienstleistungen

Wir unterhalten eine Vielzahl von Geschäftsbeziehungen mit Lieferanten und Dienstleistern. Aufgrund dieser Beziehungen sind wir in der Lage, eigene Produkte und Dienstleistungen zu wettbewerbsfähigen Preisen anzubieten. Unser wirtschaftlicher Erfolg ist u. a. von der sorgfältigen Auswahl leistungsfähiger und zuverlässiger Partner abhängig. Aus diesem Grund wählen wir Lieferanten und Dienstleister sorgfältig gemäß internen Spezifikationen aus und vermeiden dadurch eine unangebrachte Bevorzugung.

Alle mit der Auswahl von Lieferanten, Dienstleistern und sonstigen Auftragnehmern betrauten Mitarbeitenden, die zu diesen eine persönliche Bindung haben und den Auswahlprozess beeinflussen könnten, haben dies der jeweiligen Führungskraft anzuzeigen. Kein Mitarbeitender darf private Aufträge durch einen Anbieter ausführen lassen, mit dem er im Rahmen seiner geschäftlichen Pflichten zu tun hat, es sei denn, dass er vorher die Genehmigung seiner Führungskraft eingeholt hat.



3.5 Vermeidung von Geldwäsche und Sanktionsverstößen

Unter Geldwäsche versteht man die Einbringung rechtswidrig erworbenen Geldes oder rechtswidrig erworbener Vermögenswerte in den legalen Finanz- und Wirtschaftskreislauf.

Wir bekämpfen jede Form von Geldwäsche, treffen Vorkehrungen gegen eine Verwicklung in Geldwäsche und halten uns an nationale und internationale Sanktionen, Embargoregelungen und sonstige Beschränkungen des Außenwirtschaftsrechts. Dies gilt auch für in unserem Namen handelnde Geschäftspartner.

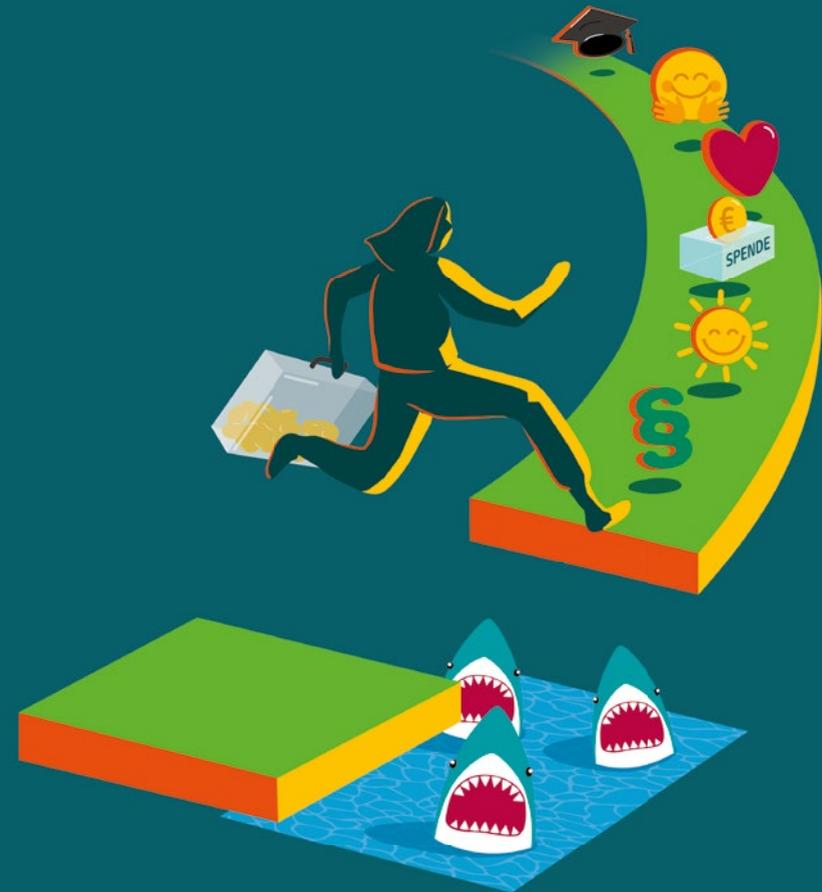
3.6 Spenden und Sponsoring

Bei unseren Spenden- und Sponsoringaktivitäten sorgen wir für Transparenz. Dazu haben wir eine sogenannte Spenden- und Sponsoringfibel veröffentlicht, die unsere Sponsoringaktivitäten in der Region unter den Leitgedanken Jugend-Bildung-Zukunft fasst.

Wir spenden freiwillig, erwarten keine Gegenleistung und halten uns an die jeweils geltenden Gesetze und Vorschriften. Spenden an politische Parteien, politische Kandidaten, politische Amtsinhaber oder Beamte/Verwaltungsangestellte schließen wir kategorisch aus.



Hier geht's zur Spenden- und Sponsoringfibel:
[enviaM-Gruppe.de/
engagement/sponsoringfibel](https://enviaM-Gruppe.de/engagement/sponsoringfibel)

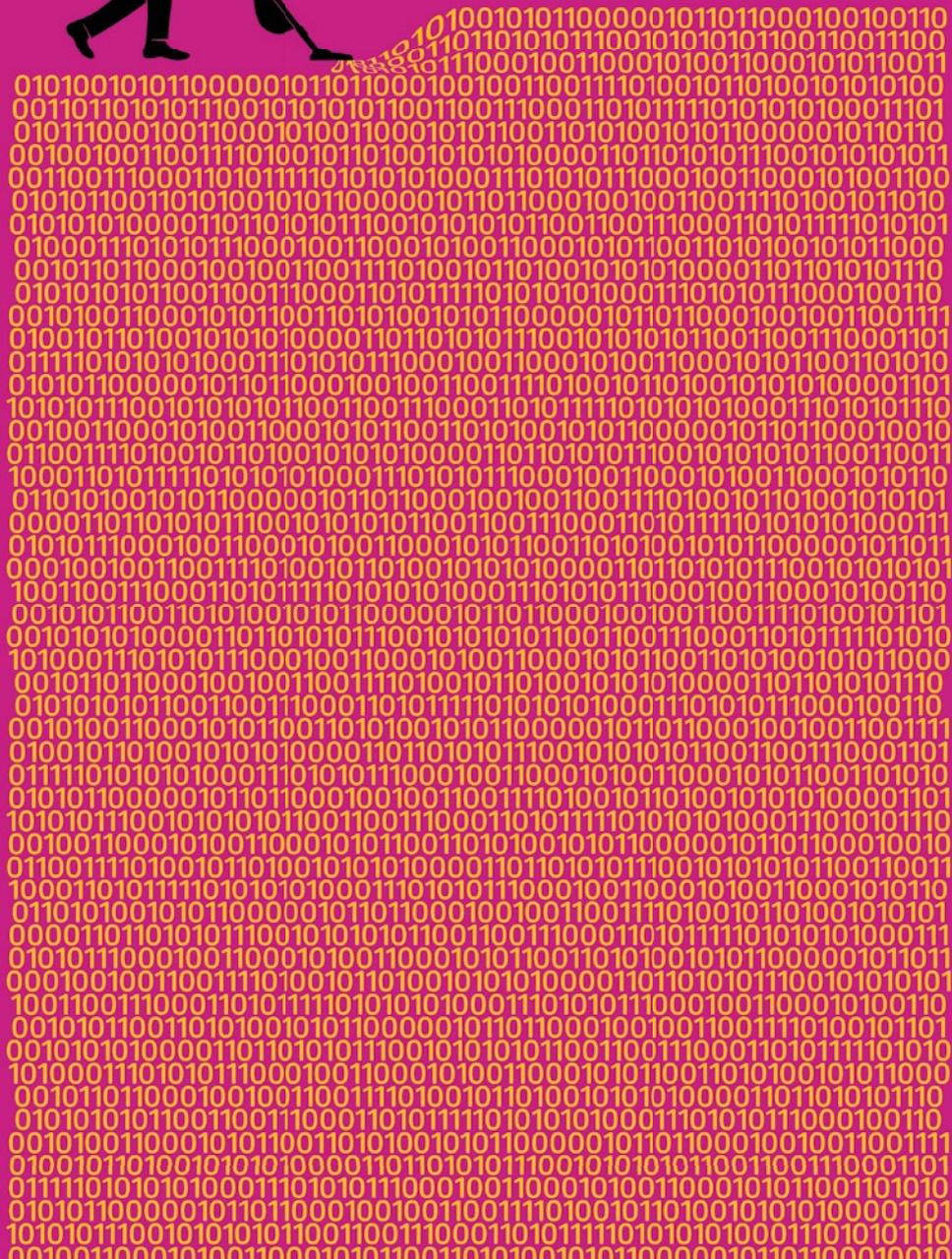


4 Schutz von Informationen und Vermögenswerten

4.1 Vermögenswerte des Unternehmens

Vermögenswerte der enviaM-Gruppe dienen der Erreichung unserer Unternehmensziele, und insofern liegt es in unserem Interesse, unser Eigentum und unsere Vermögenswerte zu schützen. Dabei kann es sich um finanzielle, materielle oder immaterielle Vermögenswerte handeln.

Vermögenswerte der enviaM-Gruppe sollten nur für geeignete und genehmigte Zwecke verwendet werden; eine Verwendung von Vermögenswerten der enviaM-Gruppe für ungeeignete oder nicht genehmigte Zwecke ist untersagt. Insofern sind Zahlungen an Mitarbeitende oder für die enviaM-Gruppe tätige Dritte für missbräuchliche und unangebrachte Verwendungen verboten.



4.2 Datenschutz

Für den Schutz personenbezogener Daten gelten besondere gesetzliche Regelungen. Daten werden als personenbezogen bezeichnet, wenn sie Informationen über die persönlichen oder sachlichen Verhältnisse einer natürlichen Person enthalten. Dazu gehören beispielsweise die Anschrift, die Bankverbindung, Smart-Meter-Daten, Nutzungsprofile oder Cookie-Daten von Kunden, Mitarbeitenden und Lieferanten. Es gibt auch besonders sensible Datenkategorien wie Angaben zur Religionszugehörigkeit oder Gesundheitsdaten.

Wir haben großes Interesse am Schutz personenbezogener Daten vor unerlaubter Verarbeitung, unerlaubter Änderung, Verteilung oder Löschung. Wir verpflichten unsere Mitarbeitenden, die den Unternehmen der enviaM-Gruppe anvertrauten personenbezogenen Daten vor rechtswidriger Verarbeitung und Missbrauch zu schützen. Sie werden dabei von der Datenschutzorganisation der enviaM-Gruppe unterstützt.

4.3 Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse

Die enviaM-Gruppe verfügt über wertvolles Know-how und umfangreiche Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse. Dieses Wissen ist die Grundlage unseres geschäftlichen Erfolgs. Es liegt in unserer Verantwortung, die Vertraulichkeit, Verfügbarkeit und Integrität dieser Informationen sowohl in elektronischer Form als auch auf Papier zu gewährleisten.

Die unbefugte Weitergabe von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen sowie deren unbefugte Änderung, Vernichtung oder Offenlegung kann der enviaM-Gruppe großen Schaden zufügen. Für den betreffenden Mitarbeitenden kann dies arbeits-, zivil- und strafrechtliche Sanktionen nach sich ziehen. Wir ergreifen daher alle notwendigen und angemessenen Maßnahmen, um den Missbrauch von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen zu verhindern.

Wir erkennen das geistige Eigentum von Wettbewerbern und Geschäftspartnern an. Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse von Dritten geheim zu halten und diese nur im Rahmen der mit den jeweiligen Dritten getroffenen Vereinbarungen zu verwenden.

4.4 Insiderinformationen und Insidergeschäfte

Als Unternehmensgruppe im E.ON-Konzern bekennen wir uns zu einem fairen und nachhaltigen Wertpapierhandel. Für unseren Ruf ist es wichtig, dass wir Insiderinformationen vertraulich behandeln. Insiderinformationen sind alle nicht öffentlich bekannten Informationen, bei denen davon auszugehen ist, dass sie sich auf den Aktienkurs oder Marktwert der Insiderpapiere erheblich auswirken können, z. B. Fusionen und Übernahmen, technische Innovationen oder wichtige Änderungen in der Führungsorganisation.

Eine Verletzung der Geheimhaltungspflicht in Bezug auf Insiderinformationen oder Insidergeschäfte kann zu Strafzahlungen und zu einer strafrechtlichen Verfolgung des betreffenden Mitarbeitenden führen. Verstöße gegen Gesetze zu Insidergeschäften können durch die strenge Befolgung der folgenden Regeln vermieden werden:

- Kauft oder verkauft keine Wertpapiere, zu denen ihr Insiderinformationen habt.
- Gebt keine Insiderinformationen preis und sprecht über solche Informationen auch nicht mit anderen Personen. Es sei denn, es handelt sich dabei um einen befugten Mitarbeitenden des E.ON-Konzerns oder einen berechtigten Dritten, der diese Informationen für die Wahrnehmung seiner Aufgaben benötigt.
- Wendet euch an den Chief Compliance Officer der E.ON SE oder den Compliance Officer der Unternehmen der enviaM-Gruppe, wenn ihr Zweifel daran habt, ob Informationen als Insiderinformationen einzuordnen sind.

5 Meldewege und Ansprechpartner

Das Befolgen von Gesetzen und Vorschriften ist für uns wesentliches Grundprinzip wirtschaftlich verantwortlichen Handelns. Wir beachten jederzeit die geltenden rechtlichen Verbote und Pflichten, auch wenn damit kurzfristige wirtschaftliche Nachteile und Schwierigkeiten für die enviaM-Gruppe oder einzelne Personen verbunden sind. Wir sind davon überzeugt, dass sich nur so langfristig wirtschaftlicher Erfolg aufrechterhalten lässt.

Der vorliegende Verhaltenskodex soll dabei helfen, unsere Kultur und unsere Arbeitsweise zu verstehen. Trotzdem kann es sein, dass Mitarbeitende mit komplexen Situationen konfrontiert werden, in denen sie das Gefühl haben, dass der Verhaltenskodex keine eindeutige Antwort gibt. In einem solchen Fall erwarten wir, dass die betreffenden Mitarbeitenden die Angelegenheit mit ihrer direkten Führungskraft oder dem Compliance Officer der Unternehmen der enviaM-Gruppe besprechen.

Auf mögliche Gesetzes- oder Richtlinienverstöße, insbesondere aus den Bereichen Kartellrecht, Kapitalmarktrecht/Insiderregeln, Korruption, Fraud (Betrug, Unterschlagung), Steuerhinterziehung, sowie auf Verstöße gegen den Verhaltenskodex, die Unternehmen der enviaM-Gruppe betreffen, könnt ihr darüber hinaus auch per E-Mail oder telefonisch (anonym) hinweisen (sog. „Whistleblowing-Hotline“).



Hier geht's zur
Whistleblowing-Hotline.

6 Häufig gestellte Fragen



Wie können Regelverstöße gemeldet werden?

Verstöße gegen den Verhaltenskodex können direkt an den Compliance Officer der enviaM-Gruppe bzw. an den Chief Compliance Officer der E.ON SE oder anonym durch eine Whistleblower-Meldung gemeldet werden. Hinweise zu den möglichen Meldewegen findet ihr auf dem Internetauftritt der enviaM-Gruppe. Mitarbeitende der enviaM-Gruppe können darüber hinaus auch ihre Vorgesetzten informieren. Weitergehende Informationen findet ihr auf Connect.

Bei konkreten Anhaltspunkten werden umgehend Ermittlungen zur Aufklärung des Sachverhalts eingeleitet und geeignete Gegenmaßnahmen ergriffen.



Werden Meldungen vertraulich behandelt?

Die Hinweise werden vom Compliance Officer der enviaM-Gruppe in Zusammenarbeit mit den zuständigen Stellen innerhalb der enviaM-Gruppe geprüft. Die Meldungen werden vertraulich behandelt. Soweit die Identität des Beschwerdeführers bekannt ist, wird sie vertraulich behandelt. Dem Beschwerdeführer wird auf Wunsch über die Behandlung seiner Beschwerde Auskunft gegeben.

? Was passiert, wenn ich versehentlich gegen den Verhaltenskodex verstoße?

Wir wollen aus Fehlern lernen und sie als Chance verstehen. Sich zu Fehlern zu bekennen, ist hierfür eine wichtige Voraussetzung. Aber auch Hinweise auf Fehler und Fehlverhalten sind gewünscht und werden erwartet. Nur indem wir unser eigenes Verhalten reflektieren und unser Handeln hinterfragen, können wir uns weiterentwickeln und so Schaden von unseren Mitarbeitenden und der enviaM-Gruppe abwenden.

Wir erwarten, dass Mitarbeitende Fehler und Fehlverhalten ansprechen und melden. Sie müssen hierfür auch keine negativen Konsequenzen fürchten. In gleicher Weise gehen wir fair mit Mitarbeitenden um, denen ein Fehlverhalten vorgeworfen wird.

? Wie verhalte ich mich, wenn mich meine Führungskraft zu einem rechtswidrigen Handeln anweist?

Rechtmäßiges Handeln hat für uns immer Vorrang! Auf diesen Grundsatz können sich unsere Mitarbeitenden, Kunden, Aktionäre und Partner verlassen. Dies gilt auch bei entgegenstehenden Anweisungen von Führungskräften. Wir erwarten, dass jeder Mitarbeitende in solch einem Fall über die vorhandenen Meldewege – persönlich oder anonym – den Compliance Officer der Unternehmen der enviaM-Gruppe informiert.



Der Kodex zum Mitnehmen

Unser Verhaltenskodex definiert unsere Verantwortlichkeiten und Verhaltensweisen, die wir von unseren Mitarbeitenden erwarten, um ein konstruktives und produktives Arbeitsumfeld zu gewährleisten, das unsere Grundwerte und -überzeugungen unterstützt. Er leitet und unterstützt unsere Mitarbeitenden dabei, die richtigen Entscheidungen zu treffen und das Richtige zu tun.

Und falls ihr den Verhaltenskodex nicht parat haben solltet, sind hier drei wichtige Fragen, die ihr euch stellen solltet, wann immer ihr unsicher seid:

- ▶ Was würden andere von dieser Entscheidung halten?
- ▶ Bin ich bereit, die Verantwortung für diese Entscheidung zu übernehmen?
- ▶ Ist diese Entscheidung mit dem Verhaltenskodex der enviaM-Gruppe vereinbar?

Denkt daran:

Handelt, wenn ihr ein Problem seht.
Fragt, wenn ihr euch nicht sicher seid.

compliance@enviaM.de



Verhaltens- kodex

Verantwortungsbewusstes Handeln
in der enviaM-Gruppe



envia Mitteldeutsche Energie AG
Chemnitztalstraße 13
09114 Chemnitz

compliance@enviaM.de