



NRJ-KONZERN

VERHALTENSKODEX

Präambel

Der vorliegende Kodex für das Verhalten im Geschäftsleben ist Ausdruck der Selbstverpflichtung des NRJ-Konzerns, Integrität und Unparteilichkeit im Geschäftsverkehr zu wahren und in der Ausübung seiner Geschäftstätigkeit nicht nur gesetzliche Vorschriften, sondern auch die nachfolgend festgelegten Verhaltensregeln zu beachten und ethische Werte umzusetzen.

Jeder Mitarbeiter des NRJ-Konzerns wird demzufolge aufgefordert, sich zu Werten wie Achtung der Person, Redlichkeit, wirtschaftliche Leistungsfähigkeit, Streben nach Exzellenz, Vertrauen, Anständigkeit, Loyalität, Ehrlichkeit, Transparenz und Integrität zu bekennen. Der NRJ-Konzern erwartet von jedem seiner organschaftlichen Vertreter und von jedem seiner Mitarbeiter, d.h. allen Festangestellten, Volontären, Auszubildenden, Praktikanten und/oder freien Mitarbeitern (nachfolgend gemeinsam bezeichnet als „die Mitarbeiter“), dass sie ein tadelloses Verhalten an den Tag legen und die oben genannten Grundsätze und Werte wahren.

Der vorliegende Verhaltenskodex mit den darin festgelegten Grundsätzen und Werten gilt permanent in den Beziehungen der Mitarbeiter untereinander sowie in den Beziehungen mit den externen Partnern des Konzerns, mit seinen Konkurrenten, Kunden, Aktionären, Behörden und ganz allgemein in den Beziehungen mit der Zivilgesellschaft.

Gegenstand des vorliegenden Kodex ist, ethische Grundprinzipien festzulegen – wobei diese Festlegung nicht abschließend ist –, deren Beachtung und Wahrnehmung jedem Mitarbeiter ohne Ausnahme und unabhängig von dessen Funktion oder Hierarchiestufe im Rahmen der persönlichen Wahrnehmung seiner beruflichen Aufgaben nahegelegt wird, um jederzeit adäquat zu handeln und sich entsprechend zu benehmen.

Mit dem vorliegenden Kodex für das Verhalten im Geschäftsleben nimmt der NRJ-Konzern die Möglichkeit wahr, Profil zu zeigen und sich somit als Unternehmen ethisch zu positionieren. Damit soll auch in bestimmten Situationen eine Hilfestellung im Entscheidungsfindungsprozess zur Verfügung gestellt werden. Der Zweck des vorliegenden Kodex erschöpft sich weder darin, (i) abschließend und detailliert alle im Rahmen der Geschäftstätigkeit der Unternehmen des NRJ-Konzerns und von allen ihren Mitarbeitern zu beachtende Regeln aufzulisten noch darin, (ii) an die Stelle der geltenden Gesetze und Regelungen zu treten. Mit dem vorliegenden Kodex wird vielmehr darauf abgestellt, eine Reihe von für den Konzern allgemeingültigen ethischen Grundsätzen festzulegen, die als Richtschnur im Geschäftsleben dienen sollen. Damit soll sichergestellt werden, dass alle Mitarbeiter eine gemeinsame Vision der ethischen Grundsätze und Regeln haben, für deren Umsetzung sich der Konzern einsetzt, und dass sie von allen Mitarbeitern gleichermaßen im Rahmen der Ausübung ihrer Arbeitstätigkeit beachtet werden.

Der Zweck des vorliegenden Verhaltenskodex besteht auch nicht darin, als Ersatz für die persönliche Integrität eines jeden Mitarbeiters zu fungieren bzw. als Ersatz für den gesunden Menschenverstand [„common sense“] zu dienen. Der vorliegende Verhaltenskodex ist auch nicht geeignet, eine Lösung für jede Art von Problemen anzubieten, mit denen die Mitarbeiter konfrontiert werden können. Die in dem vorliegenden Verhaltenskodex dargelegten Grundsätze sind darauf gerichtet, jeden zum eigenen Nachdenken anzuregen und das individuelle Verantwortungsbewusstsein zu fördern. Es obliegt jedem Mitarbeiter, in jeder Situation sein Urteilsvermögen und den gesunden Menschenverstand einzusetzen.

Anmerkung: in dem vorliegenden Verhaltenskodex verweisen die Bezeichnungen NRJ GROUP, Konzern oder NRJ-Konzern auf alle von dem NRJ-Konzern beherrschten Unternehmen, damit auch auf sämtliche zur deutschen ENERGY Gruppe zählende Unternehmen.

Inhaltsverzeichnis

1. Anwendungsbereich

2. Grundsätze der unternehmerischen Tätigkeit

- 2.1. Beachtung der geltenden Gesetze
- 2.2. Wahrung der Rechte der Arbeitnehmer
- 2.3. Fairness und Transparenz im Geschäftsverkehr
- 2.4. Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz
- 2.5. Umweltschutz
- 2.6. Meinungsäußerung und sozialer Dialog

3. Grundsätze individuellen Verhaltens

- 3.1. Vermeidung von Interessenkonflikten
- 3.2. Bekämpfung der Korruption
- 3.3. Berufliches Engagement
- 3.4. Schutz der Vermögenswerte
- 3.5. Achtung gegenüber anderen Menschen
- 3.6. Vertraulichkeit
- 3.7. Verankerung einer Integrität- und Loyalitätskultur im Verhältnis gegenüber Dritten
- 3.8. Politische Betätigung
- 3.9. Sonstige externe Tätigkeiten

4. Auslegung des Verhaltenskodex und konzerninternes Hinweissystem

- 4.1. Auslegung des Verhaltenskodex
- 4.2. Konzerninternes Hinweisgebersystem („Whistleblowing-System“)

1. Anwendungsbereich

Der vorliegende Verhaltenskodex gilt für alle Unternehmen der NRJ GROUP.

Der gesamte Kreis der Mitarbeiter der NRJ-Unternehmensgruppe fällt somit in den Geltungsbereich des vorliegenden Verhaltenskodex.

2. Grundsätze der unternehmerischen Tätigkeit

2.1. Beachtung der geltenden Gesetze

Die NRJ-Unternehmensgruppe übt ihre Geschäftstätigkeiten in allen Bereichen unter strikter Beachtung der geltenden gesetzlichen und verordnungsrechtlichen Vorschriften und unter Wahrung strikter ethischer Grundsätze.

Bei der Ausübung ihrer Tätigkeiten befolgt die NRJ-Unternehmensgruppe insbesondere die geltenden gesetzlichen und verordnungsrechtlichen Vorschriften mit Blick auf den Wettbewerb, die Urheberrechte, die Arbeit, die Beschäftigung, die Arbeitssicherheit und den Gesundheits- und Umweltschutz und legt besonderen Wert darauf, dass ihre Geschäftspartner bzw. Lieferanten dies ebenfalls tun.

2.2. Wahrung der den Arbeitnehmern zustehenden Rechte (Diskriminierungs- und Belästigungsverbot)

Die NRJ-Unternehmensgruppe trägt Sorge dafür, dass die den Arbeitnehmern zustehenden Rechte gewahrt werden.

Der NRJ-Konzern orientiert sich an dem Grundsatz, dass jegliche Diskriminierung, unabhängig davon aus welchem Grund, zu unterlassen ist. Chancengleichheit für alle, insbesondere bei der Einstellung von Mitarbeitern und ihrer beruflichen Förderung, wird bei NRJ ganz groß geschrieben.

Außerdem ist jedes Verhalten untersagt, das Tatbestandsmerkmale sexueller oder moralischer Belästigung aufweist. Das Verhältnis der NRJ-Unternehmensgruppe zu ihren Arbeitnehmern wird durch die Grundsätze der Würde und der Wahrung der Privatsphäre geprägt.

Die hierarchische Macht dient ausschließlich dazu, den ordnungsgemäßen Betrieb bzw. Geschäftsgang des Unternehmens zu gewährleisten und darf nicht dazu missbraucht werden, ein von Einschüchterungen, Anfeindungen oder Erniedrigungen geprägtes Umfeld zu schaffen. Jedes etwa darauf gerichtete Verhalten ist untersagt.

2.3. Fairness und Transparenz im Geschäftsverkehr

Der NRJ-Konzern legt innerhalb der gesetzlich vorgeschriebenen Fristen und in aller Transparenz erschöpfende Finanzinformationen und Jahresabschlüsse, in denen die Geschäftsvorfälle vollständig und richtig wiedergegeben werden. Insbesondere werden alle Aktiva und Passiva in den Jahresabschlüssen gemäß den von der NRJ-Unternehmensgruppe befolgten Grundsätzen der ordnungsgemäßen Buchführung erfasst.

Die NRJ-Unternehmensgruppe unterstützt eine regelmäßige, transparente, korrekte, ehrliche und faire Kommunikation mit ihren Aktionären und mit den Vertretern der Finanzwelt.

2.4. Gewährleistung des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz

Die NRJ-Unternehmensgruppe ist bestrebt, eine angemessene Politik mit Blick auf den Gesundheitsschutz und die Sicherheit am Arbeitsplatz in die Wege zu leiten und für deren dauerhafte Umsetzung zu sorgen.

2.5. Umweltschutz

Die NRJ-Unternehmensgruppe unterstützt den Umweltschutz und ist bestrebt, in ihrem Tätigkeitsbereich eine verantwortungsvolle Einstellung diesbezüglich zu fördern.

Die NRJ-Unternehmensgruppe fördert ganz besonders den Umweltschutz am Arbeitsplatz und ist darauf bedacht, für jeden Mitarbeiter Anreize zu schaffen, um jegliche Verschwendung von Energie oder natürlichen Ressourcen zu vermeiden.

2.6 Meinungsäußerung und sozialer Dialog

Die NRJ-Unternehmensgruppe hat das Bemühen, mit ihren Mitarbeitern eine auf Vertrauen und gegenseitigem Respekt basierende Beziehung aufzubauen, insbesondere indem sie ihre Mitarbeiter auffordert, ihre Meinung hinsichtlich der Maßnahmen zur Verbesserung des Arbeitsumfelds und der Arbeitsbedingungen frei zu äußern.

Die NRJ-Unternehmensgruppe ist darauf bedacht, aktiv und mit Verantwortungsbewusstsein den sozialen Dialog unter Gewährleistung der Gewerkschaftsfreiheit und des -pluralismus zu fördern.

In diesem Zusammenhang informiert der Konzern seine Mitarbeiter oder deren Vertreter rechtzeitig über seine Aktivitäten unter Beachtung der geltenden Gesetze und Vorschriften zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer.

3. Verhaltensgrundsätze

3.1. Vermeidung von Interessenkonflikten

Jeden Mitarbeiter der NRJ-Unternehmensgruppe trifft die Pflicht, jeglichen Konflikt zwischen seinen privaten, vermögensrechtlichen und moralischen Interessen und seinen Familieninteressen (ob direkt oder indirekt) und dem NRJ-Konzern zu vermeiden.

In diesem Zusammenhang hat jeder Mitarbeiter im Rahmen der Ausübung seiner beruflichen Tätigkeiten allein unter Berücksichtigung der Interessen der NRJ-Unternehmensgruppe und unter Ausschluss jedweden persönlichen Interesses bzw. jedweder persönlichen Präferenz zu handeln und unter allen Umständen keine Rücksicht auf einen erwiesenermaßen oder potentiell bestehenden Vorteil zu nehmen.

Die obige Bestimmung stellt insbesondere darauf ab, Situationen zu vermeiden, die einen Interessenkonflikt bei dem betreffenden Mitarbeiter zur Folge hätten. Es handelt sich insbesondere um folgende Situationen:

- Die Erbringung von Dienstleistungen als Mitarbeiter, Berater, Verwalter, organschaftlicher Vertreter oder als Führungskraft für ein Drittunternehmen, das ein Konkurrent, ein Kunde oder ein Lieferant der NRJ-Unternehmensgruppe ist;
- Die Anbahnung einer Geschäftsbeziehung mit einem solchen Drittunternehmen im Rahmen der beruflichen Tätigkeit des Mitarbeiters;

- Jede Beteiligung an einem solchen Drittunternehmen mit Ausnahme des Erwerbs von Wertpapieren, die zum Handel auf einem geregelten Wertpapiermarkt oder einem gleichwertigen Markt zugelassen sind;
- Jede Geschäftsbeziehung, ob direkt oder indirekt, mit einer oder mehreren juristischen Personen, bei der der Mitarbeiter oder eine ihm nahestehende Person eine Funktion ausübt oder an der ein besonderes Interesse für den betreffenden Mitarbeiter (persönlich oder kapitalmäßig) besteht;
- Jedes Anbieten von Geschenken oder sonstigen Vorteilen durch die oben erwähnten Drittunternehmen im Rahmen der beruflichen Tätigkeit des Mitarbeiters (siehe auch die Bestimmungen im Kodex der NRJ-Unternehmensgruppe zur Bekämpfung der Korruption);
- Die Übernahme einer Verwaltungs- oder Managementfunktion bei diesen Drittunternehmen;
- Die Ausübung einer öffentlichen Tätigkeit, die mit der Geschäftstätigkeit des Konzerns kollidieren kann.

Die Mitarbeiter der NRJ-Unternehmensgruppe trifft die aus der Treuepflicht gegenüber dem Arbeitgeber resultierende Aufgabe, jeden Zweifel an einem etwa bestehenden Interessenkonflikt auszuräumen. Mit Blick auf die praktische Umsetzung der obigen Vorschriften sind die von einem bestehenden oder potentiellen Interessenkonflikt betroffenen Mitarbeiter verpflichtet, ihren unmittelbaren Vorgesetzten darüber zu informieren. Ob ein Interessenkonflikt vorliegt oder nicht, wird von diesem entschieden, nachdem er von dem betroffenen Mitarbeiter alle erforderlichen Informationen erhalten hat.

Bestehen Zweifel hinsichtlich der Auslegung der Situation, kann sich der Vorgesetzte des betroffenen Mitarbeiters an seinen eigenen Vorgesetzten oder an den Compliance-Beauftragten gemäß Artikel 4 des vorliegenden Kodex wenden.

Liegt eine ähnliche Situation bei einem organschaftlichen Vertreter vor, ist dieser verpflichtet, sich zunächst an das gesellschaftliche Organ, dem er unterstellt ist oder an den gesetzlichen Vertreter des Aktionärs/Gesellschafters zu wenden. Ob ein Interessenkonflikt vorliegt oder nicht, wird von diesem nach Erteilung durch den organschaftlichen Vertreter der erforderlichen Auskünfte entschieden. Wird das Vorliegen eines Interessenkonflikts bejaht, wird (werden) der (die) Wirtschaftsprüfer von der Entscheidung unverzüglich in Kenntnis gesetzt.

Bis zur Entscheidung sind die betroffenen Mitarbeiter verpflichtet, sich zu enthalten, eine Beziehung mit der oder den betreffenden Dritten anzubahnen oder aufrechtzuerhalten.

3.2. Bekämpfung der Korruption

Mit Blick auf jede Art von Korruption, ob aktive oder passive, setzt der NRJ-Konzern, eine Politik der „Null-Toleranz“ um.

Der NRJ-Konzern verlangt von seinen Mitarbeitern, unabhängig von Ort und Zeit, stets ehrlich und moralisch einwandfrei aufzutreten und zu handeln. Dies setzt die strikte Einhaltung der Gesetze zur Bekämpfung der Korruption voraus, die in allen Ländern gelten, in denen der Konzern tätig werden kann.

Um die innerhalb des NRJ-Konzerns geltenden Regeln zur Bekämpfung der Korruption im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit zu beachten, werden die Mitarbeiter aufgefordert, sich mit dem Antikorruptionskodex vertraut zu machen.

3.3. Berufliches Engagement

Jeder Mitarbeiter verpflichtet sich, in seiner Berufstätigkeit anspruchsvoll zu sein und die bestmögliche Leistungsfähigkeit anzustreben. Zu diesem Zweck setzt jeder Mitarbeiter seine beruflichen Fähigkeiten auf die bestmögliche Art und Weise ein und trägt aktiv in solidarischer Übereinstimmung zu Beachtung der oben dargelegten Grundsätze der unternehmerischen Tätigkeit des NRJ-Konzerns bei.

Im Übrigen ist jeder Mitarbeiter bestrebt, ein Klima des Vertrauens und der engen Zusammenarbeit mit seinen Arbeitskollegen zu schaffen und alles daran zu setzen, innerhalb der gesetzten Fristen eine Arbeitsleistung von höchstem qualitativen Wert und im Einklang mit den Erwartungen und Bedürfnissen zu erbringen.

3.4. Schutz der Vermögenswerte

Die Vermögenswerte des Konzerns, ob materiell oder immateriell, sind zu schützen und dürfen ausschließlich für berufliche Zwecke im Einklang mit dem allgemeinen Wirtschaftlichkeitsgrundsatz genutzt werden. Die Nutzung dieser Vermögenswerte ist nur aus gesetzlich zulässigen Gründen und ohne betrügerische Absicht im Interesse des Konzerns und in Übereinstimmung mit den erteilten Genehmigungen gestattet. In diesem Zusammenhang ist jeder Mitarbeiter verpflichtet, Urteilsvermögen einzusetzen und Zurückhaltung an den Tag zu legen.

3.5. Achtung gegenüber anderen Menschen

Der Grundsatz der Achtung gegenüber anderen Menschen beruht insoweit auf Reziprozität als jedem Mitarbeiter Rechte zustehen, zu deren Geltendmachung er berechtigt ist und gleichzeitig treffen jeden Mitarbeiter Pflichten, die er zu erfüllen hat.

Das Personalmanagement und im Allgemeinen das Verhältnis des NRJ-Konzerns mit seinen Mitarbeitern sind von den Grundsätzen des Vertrauens und gegenseitiger Achtung geprägt und darauf gerichtet, jeden Mitarbeiter mit der ihm gebührenden Würde zu behandeln.

Die NRJ-Unternehmensgruppe bekennt sich zu einer fairen Personalpolitik unter strikter Einhaltung der geltenden gesetzlichen Vorschriften.

Der Konzern erwartet von seinen Mitarbeitern, dass sie im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit jederzeit im Einklang mit diesen ethischen Grundprinzipien handeln, unabhängig von ihrem Beruf, ihrem Verantwortungsniveau und ihren Ansprechpartnern.

3.6. Vertraulichkeit

Jeder Mitarbeiter, der in Ausübung seiner beruflichen Tätigkeit Zugang zu vertraulichen Informationen erlangt, sei es den NRJ-Konzern betreffend, sei es andere Vorgänge, wie beispielsweise personenbezogene Daten der Mitarbeiter, betreffend, verpflichtet sich, diese weder Dritten noch sonstigen Konzernmitgliedern zu offenbaren, denen nicht gestattet ist, Kenntnis hiervon zu haben.

Darüber hinaus ist die Nutzung von Informationen, deren Kenntnis unter Umständen geeignet ist, dem Mitarbeiter einen privilegierten Status zu verschaffen, untersagt, insbesondere wenn sie zu persönlichen Zwecken erfolgt, wie z. B. um die Aktien oder Gesellschaftsanteile des betreffenden Unternehmens zu erwerben oder zu verkaufen, oder um Ratschläge bezüglich dieser Wertpapiere zu erteilen.

Gleichzeitig trägt jeder Mitarbeiter Sorge dafür, dass die von ihm vorgelegten Informationen exakt und mit Blick auf die ordnungsgemäße Erfüllung der Aufgaben zweckdienlich sind. Jeder Mitarbeiter hat gleichermaßen sicherzustellen, dass die betreffenden Informationen ausschließlich den Personen vorgelegt bzw. mitgeteilt werden, die an ihrer Vorlage ein berechtigtes Interesse haben.

Die Vertraulichkeit der personenbezogenen, vom NRJ-Konzern erhobenen oder ausgewerteten Daten von Arbeitnehmern, organschaftlichen Vertretern oder Dritten wird gewährleistet.

3.7. Verankerung einer Integrität- und Loyalitätskultur im Verhältnis zu Dritten

Der NRJ-Konzern akzeptiert keine Kompromisse mit Blick auf die Integrität. Die Integrität ist das oberste Gebot und Leitprinzip des Konzerns und gilt für seine Geschäftsbeziehungen und geschäftliche Praktiken.

Jeder Mitarbeiter muss sich bewusst werden, dass der Ruf des Konzerns teilweise von seinem individuellen Handeln und Benehmen abhängt. Die Fairness und Integrität gegenüber Geschäftspartnern, insbesondere bei der Erfüllung von Verträgen, sind Maßstäbe, an denen die Qualität jeder Geschäftsbeziehung gemessen wird. Deshalb ist es für den NRJ-Konzern von ausschlaggebender Bedeutung, dass jeder Konzernmitarbeiter jederzeit Rechtschaffenheit und Redlichkeit an den Tag legt und dadurch seinen Beitrag zu einer Kultur der Integrität leistet.

Im Rahmen der Ausübung seiner beruflichen Tätigkeit hat jeder Mitarbeiter die Grundsätze der Integrität, der Rechtschaffenheit und der Billigkeit gegenüber Konzerndritten zu beachten.

Gegenüber Kunden, Lieferanten und sonstigen Dritten hat jeder Mitarbeiter Sachlichkeit an den Tag zu legen und ausschließlich im Interesse des Konzerns zu handeln und darauf zu achten, sein unabhängiges Urteilsvermögen zu wahren.

Einem Mitarbeiter ist nicht gestattet, einem Kunden oder jedem sonstigen Dritten eine Vergünstigung in Abweichung von den im Rahmen der Richtlinie „Geschenke und Einladungen“ getroffenen Regelungen zu gewähren.

3.8. Politische Betätigung

Die NRJ-Unternehmensgruppe leistet grundsätzlich keinen Beitrag zur Finanzierung der politischen Parteien.

Das politische Engagement eines Mitarbeiters gehört strikt in seine Privatsphäre.

Jede politische Betätigung kann von einem Mitarbeiter ausschließlich außerhalb seines Arbeitsplatzes und -zeit ausgeübt werden. Ein politisch engagierter Mitarbeiter darf bei seiner politischen Betätigung keinerlei Bezug zum Konzern, unabhängig davon welcher Art, herstellen, vorbehaltlich der auf diesem Gebiet geltenden gesetzlichen Vorschriften.

3.9. Sonstige konzernexterne Tätigkeiten

Die NRJ-Unternehmensgruppe fördert die Entwicklung des gesellschaftlichen Lebens auf lokaler Ebene und die Tätigkeit der Vereine.

Ist ein Mitarbeiter indes der Ansicht, dass seine Tätigkeit in einem gemeinnützigen Verein einen erheblichen Teil seiner Arbeitszeit, die eigentlich dem Unternehmen der NRJ-Unternehmensgruppe vorzubehalten ist, in Anspruch nehmen wird, oder ist zu erwarten, dass er in seiner Eigenschaft als Vereinsmitglied einen Antrag auf eine wie auch immer geartete Unterstützung stellt, hat er seinen direkten Vorgesetzten darüber zu informieren.

Um seine Verfügbarkeit für den Konzern nicht einzuschränken, wird jeder Mitarbeiter aufgefordert, bei Annahme der Mandate als organschaftlicher Vertreter bei einer juristischen Person des öffentlichen oder des privaten Rechts (bei der es sich nicht um einen gemeinnützigen Verein handelt, auf den die obige Regelung zum Tragen kommt), die eine konzernexterne Entität ist, die Anzahl der angenommenen Mandate zu beschränken. Vor Annahme eines Mandats als organschaftlicher Vertreter hat jeder Mitarbeiter seinen direkten Vorgesetzten darüber zu informieren.

Für alle oben dargelegten Situationen gelten außerdem die Regeln gemäß Punkt 3.1 bezüglich des Interessenkonflikts.

4. Auslegung des Verhaltenskodex und konzerninternes Hinweissystem

4.1 Auslegung des Verhaltenskodex

Im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit ist es möglich, dass bei den Mitarbeitern Fragen hinsichtlich bestimmter Praktiken aufkommen und dass sie Hilfe oder Ratschläge benötigen, um zu einer Lösung zu gelangen.

Sollten Fragen aufkommen mit Blick auf die Auslegung des vorliegenden Verhaltenskodex oder Zweifel hinsichtlich der Anwendung der hier dargelegten unternehmenseigenen Compliance-Grundsätze sowohl mit Blick auf die unternehmerische Tätigkeit als auch auf das individuelle Benehmen auf eine bestimmte Situation oder bei Vorliegen eines aktuellen oder potentiellen Interessenkonflikts bzw. bei Vorliegen von Zweifeln über einen solchen Konflikt, wird jeder Mitarbeiter des NRJ-Konzerns aufgefordert, seinen Vorgesetzten diesbezüglich zurate zu ziehen. Der hinzugezogene Vorgesetzte hat seinerseits die Möglichkeit, seinen Vorgesetzten oder den Compliance-Beauftragten hinzuzuziehen.

Der Verwaltungsrat des NRJ GROUP wählt zwei unabhängige Verwalter, die für die Dauer ihres Mandats als Compliance-Beauftragte fungieren.

Die Mitarbeiter werden aufgefordert, sich an diese gleichzeitig beauftragten Verwaltungsratsmitglieder zu wenden. Die Compliance-Beauftragte werden sich die anstehenden Compliance-Fragestellungen untereinander je nach Verfügbarkeit aufteilen, um diese unverzüglich zu beantworten¹.

4.2 Konzerninternes Hinweisgebersystem („Whistleblowing-System“)

Will ein Mitarbeiter in uneigennütziger Absicht aufrichtig und ehrlich Sachverhalte melden, von denen er ganz persönlich sichere Kenntnis erlangt hat, die mindestens einer der nachfolgend aufgeführten Verfehlungen betreffen:

- ✓ eine Straftat, die sich gegen das Unternehmensinteresse richtet, insbesondere (aber nicht ausschließlich) Straftaten wie Betrug, Diebstahl und/oder Untreue, Straftaten in Bezug auf die Rechnungslegung oder Rechnungslegungskontrollen, Straftaten zur Bekämpfung von Banken- und Finanzkriminalität und/oder verbotenen Insidergeschäften, Wirtschaftsprüfungsdelikte und/oder Korruptionsstraftaten;
- ✓ eine schwerwiegende und offenkundige Verletzung einer von der Bundesrepublik Deutschland ordnungsgemäß ratifizierten oder gebilligten internationalen Verpflichtung, wie beispielsweise (aber nicht ausschließlich) einer Verletzung Europäischer Abkommen, der Europäischen Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten, der Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation oder der UN-Konventionen zum Schutz von Menschenrechten;
- ✓ eine schwerwiegende und offensichtliche Verletzung eines einseitigen Rechtsgeschäfts einer internationalen Organisation, das auf der Grundlage einer von der Bundesrepublik Deutschland ordnungsgemäß ratifizierten oder gebilligten internationalen Verpflichtung abgeschlossen wird;

¹Die Kontaktdaten des Compliance-Beauftragten stehen unter www.energy.de/compliance zur Verfügung.

- ✓ eine schwerwiegende und offenkundige Verletzung einer gesetzlichen oder einer verordnungsrechtlichen Vorschrift;
- ✓ eine Gefahr oder einen erheblichen Schaden für das Gemeininteresse bzw. das öffentliche Interesse durch
 - Terrorismusfinanzierung und/oder Geldwäsche,
 - erhebliche Verletzungen von datenschutz- und/oder verbraucherrechtlichen Vorschriften und/oder
 - erhebliche Verletzungen von kartell- und/oder Europäischen wettbewerbsrechtlichen Vorschriften;

und/oder

- ✓ das Vorliegen von individuellem Verhalten oder Sachverhalten, die im Widerspruch zum Antikorruptionskodex der NRJ-Unternehmensgruppe stehen und die Tatbestandsmerkmale der Bestechlichkeit und Bestechung im geschäftlichen Verkehr sowie anderer Korruptionsstraftaten erfüllen könnten,

kann er in diesem Fall das konzerninterne Hinweisgebersystem in Anspruch nehmen, das vom NRJ Konzern in Anwendung der Vorschriften der Artikel 8 und 17 des Gesetzes Nr. 2016-1691 vom 9. Dezember 2016, dem sog. „Sapin-2-Gesetz“ über die Transparenz, die Bekämpfung der Korruption und die Modernisierung des Wirtschaftslebens implementiert wurde und auch für die ENERGY Deutschland Gruppe Anwendung findet, sofern und soweit es nicht gegen deutsche Vorschriften verstößt.

Die spezifischen Regeln bezüglich der Funktionsweise dieses konzerninternen Hinweisgebersystems und die dem Mitarbeiter gewährten Garantien im Falle einer etwaigen Inanspruchnahme sind Gegenstand des Dokuments „Informationsnotiz bezüglich des konzerninternen Hinweisgebersystems des NRJ-Konzerns“. Die Mitarbeiter werden aufgefordert, sich mit diesem Dokument vertraut zu machen.