



**eew**

Energy from Waste

# *Verhaltens-* **kodex**

## Inhalt

Vorwort .....	2
1. Geltung des Verhaltenskodex .....	2
2. Allgemeine Verhaltensanforderungen .....	2
2.1 Einhaltung gesetzlicher Vorschriften .....	2
2.2 Mitverantwortung für die Reputation von EEW .....	2
2.3 Chancengleichheit und gegenseitiger Respekt .....	3
2.4 Nachhaltiges und verantwortungsvolles Wirtschaften .....	3
3. Umgang mit Geschäftspartnern .....	3
3.1 Beachtung des Kartellrechts .....	3
3.2 Verhaltensgrundsätze für unsere Mitarbeiter .....	4
3.3 Korruption .....	4
3.4 Gewährung und Annahme von Zuwendungen .....	4
3.5 Einschaltung von Beratern .....	5
3.6 Auswahl von Lieferanten und Anbietern von Dienstleistungen .....	5
3.7 Spenden .....	6
3.8 Sponsoring .....	6
3.9 Lobbying .....	6
3.10 Beachtung von Kapitalmarktregeln .....	6
4. Vermeidung von Interessenkonflikten .....	7
4.1 Grundsatz .....	7
4.2 Wettbewerbsverbot .....	7
4.3 Nebentätigkeit .....	7
4.4 Wesentliche finanzielle Beteiligungen .....	7
4.5 Wesentliche Rechtsgeschäfte mit EEW .....	8
5. Umgang mit Informationen .....	8
5.1 Aufzeichnungen und Berichte .....	8
5.2 Vertraulichkeit .....	8
5.3 Umgang mit Medien und Analysten .....	8
5.4 Datenschutz .....	8
6. Umgang mit Eigentum und Ressourcen des Unternehmens .....	8
7. Compliance-Organisation bei EEW .....	9
7.1 Compliance Officer .....	9
7.2 Beschwerde- Hinweisgebersystem .....	9
7.3 Umsetzung der Lieferkettensorgfaltspflichten .....	10
7.4 Fragen zum Verhaltenskodex .....	10
7.5 Meldungen von Verstößen gegen den Verhaltenskodex .....	10
7.6 Folgen von Verstößen gegen den Verhaltenskodex .....	11

## Vorwort

EEW wird seine Rolle als ein führendes Unternehmen im Ressourcenschutz und der nachhaltigen Energieversorgung für Industrie und Haushalte in Europa weiter ausbauen und als unabdingbarer Teil der Kreislaufwirtschaft die Klimabelastung verringern, unsere Umwelt und die Gesundheit von Mensch und Tier schützen.

Wir handeln dabei nach verbindlichen Werten und pflegen vertrauensvolle Beziehungen zwischen unseren Mitarbeitern<sup>1)</sup> und zu unseren Partnern. Unser Handeln und unsere Unternehmenskultur orientieren sich an unseren Werten Integrität, Offenheit, Vertrauen, gegenseitigem Respekt, Mut sowie gesellschaftlicher Verantwortung.

Die Integrität ist einer der maßgebenden Faktoren für das Ansehen und den Erfolg unseres Unternehmens. Integrität bedeutet stets korrektes und ordnungsgemäßes Verhalten im geschäftlichen Verkehr sowie im Unternehmensalltag. Die Gesetze und Bestimmungen der Staaten, auf deren Gebiet wir tätig sind, sind unbedingt zu beachten und einzuhalten, ebenso wie unsere internen Richtlinien und Geschäftsanweisungen.

Es gilt ohne Einschränkung, dass die geschäftliche Tätigkeit und das Erreichen interner Ziele hinter der Einhaltung von gesetzlichen Bestimmungen und Richtlinien zurückzutreten haben.

## 1. Geltung des Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex gilt für die EEW Energy from Waste GmbH und ihre Tochtergesellschaften. EEW stellt im Rahmen ihrer rechtlichen Möglichkeiten sicher, dass die Anforderungen auch von ihren Mehrheitsbeteiligungen erfüllt werden. Soweit nationales Recht im Einzelfall strengere Regelungen als die hier niedergelegten Grundsätze enthält, geht das nationale Recht vor.

Der Verhaltenskodex gilt für alle Mitarbeiter von EEW-Gesellschaften einschließlich der Mitglieder der EEW-Geschäftsführung und aller sonstigen Führungskräfte. Die Mitglieder der Geschäftsführung und sonstigen Führungskräfte haben hinsichtlich der Beachtung des Verhaltenskodex eine Vorbildfunktion. Sie werden auf seine Einhaltung in ihrem Verantwortungsbereich hinwirken.

Der Verhaltenskodex wird allen Mitarbeitern in den relevanten Sprachen durch das Unternehmen über geeignete interne und externe Kommunikationskanäle, insbesondere das Intranet und die Unternehmenswebsite, zugänglich gemacht. Neue Mitarbeiter erhalten den Verhaltenskodex im Rahmen des Einstellungsprozesses und werden auf dessen Geltung hingewiesen. Änderungen des Verhaltenskodex werden den Mitarbeitern aktiv, transparent und zeitnah über die internen Kommunikationskanäle der EEW bekannt gegeben.

Verstöße gegen den Verhaltenskodex werden nicht toleriert. Bei der Bewertung des Verhaltens von Geschäftsführung und sonstigen Führungskräften gelten besonders strenge Maßstäbe.

## 2. Allgemeine Verhaltensanforderungen

### 2.1 Einhaltung gesetzlicher Vorschriften

Die Beachtung von Recht und Gesetz ist für EEW oberstes Gebot. Jeder Mitarbeiter hat die gesetzlichen Vorschriften zu beachten, die für seine Tätigkeit von Bedeutung sind. Er hat sich eigenverantwortlich darüber zu informieren, welche Rechtsvorschriften für seine Tätigkeit einschlägig sind. EEW wird die Mitarbeiter dabei unterstützen und geeignete Schulungen abhalten.

### 2.2 Mitverantwortung für die Reputation von EEW

Das Ansehen von EEW in der Öffentlichkeit wird wesentlich mitbestimmt vom Verhalten und Auftreten der Mitarbeiter. Daher ist jeder Mitarbeiter bei der Wahrnehmung seiner Aufgaben gehalten, die Auswirkungen

---

<sup>1</sup> Im Folgenden wird der Begriff „Mitarbeiter“ einheitlich für männliche, weibliche und diverse Personen verwendet.

seines Handelns auf die Reputation von EEW zu beachten. Bei privaten Meinungsäußerungen in der Öffentlichkeit soll sich ein Mitarbeiter nicht auf seine Funktion bei EEW berufen. Dies gilt auch bei Äußerungen auf Social Media-Plattformen.

### **2.3 Chancengleichheit und gegenseitiger Respekt**

Mit der Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“ bekennt sich EEW zur Chancengleichheit und Vielfalt. Diskriminierung, Belästigung oder Benachteiligung aufgrund persönlicher Merkmale wie Geschlecht und geschlechtlicher Identität, Alter, körperlicher und geistiger Fähigkeiten, Nationalität und ethnischer Herkunft, Religion und Weltanschauung, sexueller Orientierung, sozialer und wirtschaftlicher Verhältnisse, Familienstand, Gewerkschaftszugehörigkeit oder anderer gesetzlich geschützter Merkmale wird nicht toleriert. Von allen Mitarbeitern wird erwartet, dass sie in ihrem Arbeitsumfeld die Würde, die Privatsphäre und die Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen respektieren. Diese Grundsätze orientieren sich an geltendem Recht und internationalen Standards wie der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, den Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und den ILO Kernarbeitsnormen.

### **2.4 Nachhaltiges und verantwortungsvolles Wirtschaften**

- 2.4.1** EEW bekennt sich zu einer wirtschaftlich, sozial sowie ökologisch verantwortungsvollen Unternehmensführung und übernimmt Verantwortung für sein Handeln.
- 2.4.2** EEW verpflichtet sich zur Einhaltung ethischer, sozialer und umweltrelevanter Grundsätze im eigenen Geschäftsbereich sowie in den Beziehungen zu Mitarbeitern, Geschäftspartnern und anderen Interessengruppen. Basis aller Geschäftsaktivitäten sind die Werte der freiheitlich demokratischen Grundordnung, die Menschenrechte und die anderen Grundrechte sowie die daraus ableitbaren Handlungspflichten.
- 2.4.3** Alle Dimensionen nachhaltigen Wirtschaftens sind fest in der Unternehmensstrategie von EEW verankert. Alle Führungskräfte und Mitarbeiter tragen zur Erreichung der gesteckten Unternehmens- und Nachhaltigkeitsziele bei.
- 2.4.4** Das Bekenntnis zur Einhaltung ethischer, sozialer und umweltrelevanter Grundsätze fordert EEW gleichermaßen von seinen Geschäftspartnern. Mit den Grundsätzen für eine verantwortungsvolle Beschaffung stellt EEW klare Anforderungen an Geschäftspartner, die für ihre Mitarbeiter die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz sicherstellen müssen. Hierzu gehören auch das Verbot von Kinderarbeit, Zwangsarbeit oder sonstiger unfreiwilliger Arbeit. EEW verpflichtet sich, Leistungen und Produkte, die diesen Standards nicht entsprechen, nicht zu beziehen. Sollte sich erst im Verlauf einer Liefer- und Leistungsbeziehung ein derartiger Verstoß herausstellen, wird EEW diese Geschäftsbeziehung unverzüglich beenden.

## **3. Umgang mit Geschäftspartnern**

### **3.1 Beachtung des Kartellrechts**

- 3.1.1** EEW bekennt sich zu offenen Märkten und fairem Wettbewerb. Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, die kartellrechtlichen Vorschriften zu beachten. Zuwiderhandlungen sind mit Geldbußen oder Strafen bedroht. Verstöße gegen das Kartellrecht können darüber hinaus die Nichtigkeit der entsprechenden Vereinbarung zur Folge haben und sind geeignet, das Vermögen und die Reputation von EEW erheblich und nachhaltig zu schädigen.
- 3.1.2** Verboten sind insbesondere Vereinbarungen und abgestimmte Verhaltensweisen, die eine Verhinderung oder Einschränkung des Wettbewerbs bewirken oder bezwecken. Bei Kontakten mit Wettbewerbern ist darauf zu achten, dass keine Informationen entgegengenommen oder gegeben werden, die Rückschlüsse auf das gegenwärtige oder künftige Marktverhalten von EEW oder von Wettbewerbern ermöglichen (z.B. Preise, Kunden, Vertragskonditionen etc.).

Verboten ist auch der Missbrauch einer marktbeherrschenden Stellung. Die Feststellung einer marktbeherrschenden Stellung ist ebenso vom Einzelfall abhängig wie die Grenzen einer noch zulässigen Verhaltensweise. In Zweifelsfällen ist frühzeitig Kontakt mit dem Compliance Officer aufzunehmen.

**3.1.3** EEW schult alle betroffenen Mitarbeiter regelmäßig in Bezug auf die Beachtung des Kartellrechts.

## **3.2 Verhaltensgrundsätze für unsere Mitarbeiter**

### **3.2.1 Was Sie nicht tun dürfen:**

- Sprechen Sie nicht mit Wettbewerbern über Preise, Marktanteile, Kapazitäten, Investitionen, Strategien, Ausschreibungsverfahren oder ähnliches und treffen Sie dazu keine Vereinbarungen (ausgenommen hiervon sind ggfls. Vereinbarungen mit Nachunternehmern, unklare Einzelfälle sind mit der Rechtsabteilung abzustimmen)!
- Treffen Sie auf Märkten, auf denen EEW marktbeherrschend sein könnte, keine Maßnahmen, die von Kartellbehörden als missbräuchliches Verhalten angesehen werden könnten (z. B. hinsichtlich der Preisgestaltung oder einer langfristigen Ausschließlichkeitsbindung), ohne deren Zulässigkeit zuvor mit der Rechtsabteilung abgeklärt zu haben!
- Verwenden Sie in schriftlichen Unterlagen keine irreführenden Formulierungen, die von Dritten als Hinweis auf möglicherweise rechtswidriges Verhalten missdeutet werden könnten!
- Vernichten Sie im Falle einer Nachprüfung einer Kartellbehörde keine einschlägigen Unterlagen und beantworten Sie etwaige Fragen von ermittelnden Beamten nicht bewusst unzutreffend oder irreführend!

### **3.2.2 Was Sie tun sollten:**

- Informieren Sie die Rechtsabteilung über jede Transaktion, die einen fusionskontrollpflichtigen Zusammenschlusstatbestand darstellen könnte.
- Wenden Sie sich vor jedem kritischen Wettbewerberkontakt – soweit Unklarheiten bestehen - an den Compliance Officer zur Abstimmung der kartellrechtlichen Grenzen des Informationsaustauschs.
- Leiten Sie Schreiben einer Kartellbehörde unverzüglich an die Rechtsabteilung weiter; beantworten Sie solche Schreiben ausschließlich in Abstimmung mit der Rechtsabteilung.
- Informieren Sie im Falle einer Überprüfung durch eine Kartellbehörde unverzüglich die Rechtsabteilung.

## **3.3 Korruption**

Korruption ist durch internationale Konventionen und nationale Gesetze verboten. Gesetzliche Verbote gelten sowohl für Geschäfte zwischen Unternehmen als auch für Kontakte mit Politikern und Amtsträgern.

Zu widerhandlungen wie z.B. Bestechung und Bestechlichkeit (§§ 334, 332 StGB) oder Vorteils gewährung und Vorteilsannahme (§§ 333, 331 StGB) sind verboten sowie mit Strafen oder Geldbußen bedroht und geeignet, das Vermögen und die Reputation von EEW erheblich und nachhaltig zu schädigen.

Korruption ist der Missbrauch der einer Person von öffentlicher oder privater Seite eingeräumten Macht- oder Vertrauensstellung durch die Bereitschaft, die Ausübung dieser Befugnisse von Zuwendungen Dritter abhängig zu machen. Ein Amtsträger darf im Rahmen seiner Dienstausbübung keine Gegenleistung in Form eines Vorteils für sich oder Dritte erhalten, fordern oder annehmen. Ein Vertreter eines Unternehmens darf im geschäftlichen Verkehr für eine unlautere Bevorzugung beim Bezug von Waren oder Dienstleistungen keine Gegenleistung in Form eines Vorteils für sich oder Dritte erhalten, fordern oder annehmen. Verboten und strafbar ist insoweit sowohl die Gewährung als auch die Annahme von Zuwendungen zur Beeinflussung eines Entscheidungsprozesses.

## **3.4 Gewährung und Annahme von Zuwendungen**

- 3.4.1** Im Umgang mit Geschäftspartnern und Wettbewerbern sowie staatlichen Stellen dürfen Mitarbeiter Zuwendungen nur dann annehmen oder gewähren, wenn bereits der bloße Eindruck einer beabsichtigten oder tatsächlichen Beeinflussung von Entscheidungsprozessen ausgeschlossen ist. Geschäftspartner sind z.B. Kunden, Lieferanten und Dienstleister sowie Dritte, mit denen derartige Geschäftsbeziehungen aufgenommen werden sollen. Wettbewerber sind Unternehmen, die mit Gesellschaften des EEW-Konzerns auf einzelnen Märkten konkurrieren oder konkurrieren können. Zuwendungen sind z.B. Geschenke, Bewirtungen, Einladungen zu Veranstaltungen, Übernahme von Reisekosten und nicht marktübliche Dienstleistungen; ob sie direkt oder indirekt (z.B. an Angehörige, nahestehende Organisationen oder Unternehmen) gewährt werden, ist unerheblich.
- 3.4.2** Bei der Annahme und Gewährung von Zuwendungen im Umgang mit Geschäftspartnern und Wettbewerbern sowie staatlichen Stellen sind die nachfolgenden Grundsätze zu beachten:
- In Zweifelsfällen hat der Mitarbeiter die Annahme oder Gewährung einer Zuwendung vorab mit dem Vorgesetzten oder dem Compliance Officer abzustimmen. Entspricht eine Zuwendung diesem Verhaltenskodex, so können ungeachtet dessen steuerliche Verpflichtungen sowohl auf Seiten von EEW als auch auf Seiten des Mitarbeiters zu beachten sein. Zweifelsfragen sowohl in Bezug auf erhaltene als auch gegebene Zuwendungen sind vorab mit dem zuständigen Steuerbereich abzuklären
  - Das Fordern von Zuwendungen ist in jedem Falle unzulässig.
  - Geldgeschenke und nicht marktübliche Rabatte dürfen Mitarbeiter weder gewähren noch annehmen.
  - Sachgeschenke, Bewirtungen, Einladungen und sonstige Zuwendungen dürfen Mitarbeiter nur dann gewähren und annehmen, wenn sie keinen unangemessen hohen Wert haben und weder die Grenzen der Geschäftsüblichkeit noch den persönlichen Lebensstandard der Beteiligten übersteigen. In Zweifelsfällen ist die Zuwendung vorab mit dem Compliance Officer abzustimmen.
  - Für Zuwendungen an Amtsträger gelten besonders strenge Vorgaben. Amtsträger sind z.B. Staatssekretäre, Minister, Abgeordnete, Bürgermeister, Finanzbeamte und Angehörige der Kommunalverwaltungen. Auch leitende Mitarbeiter (z. B. Geschäftsführer) von Unternehmen, an denen die öffentliche Hand mehrheitlich beteiligt ist oder auch Private, die Aufgaben der öffentlichen Verwaltung wahrnehmen, können als Amtsträger anzusehen sein. Über geringwertige Aufmerksamkeiten hinausgehende Zuwendungen an Amtsträger sind vorab mit dem Compliance Officer abzustimmen; dies gilt auch für Zweifelsfälle hinsichtlich der Eigenschaft als Amtsträger.
  - Höherwertige Zuwendungen können ausnahmsweise zulässig sein in Ländern, in denen dies der Sitte und Höflichkeit entspricht. Erforderlich ist in jedem Einzelfall die Zustimmung des Compliance Officers und der Geschäftsführung.

### **3.5 Einschaltung von Beratern**

- 3.5.1** Die Einschaltung von Vermittlern, Agenten und Beratern (nachfolgend einheitlich „Berater“ genannt) ist in vielen Ländern ein wesentliches und unumgängliches Mittel für einen erfolgreichen Marktauftritt. Andererseits kann die Einschaltung derartiger Dritter als Gestaltungsmittel zur Verschleierung von illegalen Zahlungen und zur Umgehung des Korruptionsverbots genutzt werden. Beim Abschluss von Verträgen mit Beratern ist bereits der bloße Eindruck eines Missbrauchs zu vermeiden.
- 3.5.2** Beraterverträge werden nur mit Personen oder Gesellschaften abgeschlossen, die durch ihre Qualifikation nachvollziehbar zur Entwicklung konkreter Projekte beitragen können. Die Auswahl des Beraters erfolgt anhand eines detaillierten Anforderungsprofils und wird umfassend dokumentiert.
- 3.5.3** Beraterverträge bedürfen der Schriftform und haben die vereinbarten Leistungen detailliert zu beschreiben. Die Höhe der Vergütung muss in einem angemessenen Verhältnis zum Wert der Leistung stehen. Zahlungen an Berater erfolgen bargeldlos und grundsätzlich erst nach der Erbringung der vereinbarten (Teil-)Leistungen.

### **3.6 Auswahl von Lieferanten und Anbietern von Dienstleistungen**

- 3.6.1** Die Auswahl von Lieferanten und Anbietern von Dienstleistungen erfolgt in einem vorab festgelegten Verfahren nach objektiven und nachvollziehbaren Kriterien. Aufträge werden soweit möglich auf der Basis von Wettbewerbsangeboten vergeben.
- 3.6.2** Jeder mit der Auswahl von Lieferanten und Anbietern von Dienstleistungen befasste Mitarbeiter hat ein persönliches Interesse, das das Auswahlverfahren beeinflussen könnte, seinem Vorgesetzten mitzuteilen.
- 3.6.3** Kein Mitarbeiter darf private Aufträge von einem Anbieter ausführen lassen, mit dem er im Rahmen seiner dienstlichen Aufgaben zu tun hat, sofern er nicht vorab die Zustimmung seines Vorgesetzten eingeholt hat.
- 3.6.4** Zur Sicherstellung der Integrität unserer Geschäftspartner führt EEW bei der Auswahl und Zusammenarbeit mit Dritten strukturierte Prüfungen durch. Diese beinhalten regelmäßige Risikobewertungen und Überprüfungen der Geschäftspartner auf Integrität sowie Screenings zur Identifikation von Warnsignalen hinsichtlich Bestechung und Korruption. Die Ergebnisse dieser Prüfungen werden ordnungsgemäß aufbewahrt und bei Bedarf aktualisiert.

### 3.7 Spenden

EEW bekennt sich zu ihrer gesellschaftlichen Verantwortung und ist grundsätzlich bereit, gemeinnützige Belange durch Spenden zu unterstützen.

Gemeinnützige Belange sind z.B. wissenschaftliche, kulturelle, soziale, sportliche und gesellschaftliche Aufgaben. Spenden sind Geld- oder Sachzuwendungen, die ausschließlich die Förderung der gemeinnützigen Belange bezwecken und ohne eine Gegenleistung seitens des Empfängers oder Dritter vergeben werden. Spenden dürfen insbesondere nicht als Gegenleistung im Rahmen der Dienstaussübung eines Amtsträgers oder für eine Entscheidung eines Unternehmensvertreters angeboten oder gewährt werden. Bestehen Anhaltspunkte dafür, dass Spendempfangler rechtlich oder wirtschaftlich einem Amtsträger bzw. einer Personengruppe unter Einschluss mindestens eines Amtsträgers oder eines für den öffentlichen Dienst besonders Verpflichteten, die in dienstlicher Beziehung zum EEW-Konzern stehen, zugerechnet werden können, ist die vorherige Zustimmung des Compliance Officers einzuholen.

Spenden an politische Parteien, politische Stiftungen und sonstige politische Vereinigungen sind ausgeschlossen. Weitere Details sind in der EEW-Spendenrichtlinie geregelt.

### 3.8 Sponsoring

Sponsoring ist die vertragliche Partnerschaft mit einer Organisation oder einem Veranstalter, bei der gegen eine vereinbarte finanzielle Förderung bestimmte Rechte und Vorteile gewährt werden, die die Kommunikations- und Marketingziele des Unternehmens und insbesondere dessen Reputation und Image unterstützen. Dabei ist darauf zu achten, dass kein Missverhältnis zwischen den Leistungen als Sponsor und dem wirtschaftlichen Zweck der Maßnahme besteht. Sponsoring darf nicht als Gegenleistung im Rahmen der Dienstaussübung eines Amtsträgers oder für eine Entscheidung eines Unternehmensvertreters angeboten oder gewährt werden. Bestehen Anhaltspunkte dafür, dass der Sponsoringpartner rechtlich oder wirtschaftlich einem Amtsträger bzw. einer Personengruppe unter Einschluss mindestens eines Amtsträgers oder eines für den öffentlichen Dienst besonders Verpflichteten, die in dienstlicher Beziehung zur EEW-Gruppe stehen, zugerechnet werden können, ist die vorherige Zustimmung des Compliance Officers einzuholen.

### 3.9 Lobbying

EEW verpflichtet sich und seine Mitarbeiter, alle im Zusammenhang mit der Vertretung der Interessen der EEW-Gruppe - neben den schon aufgeführten Regelungen - speziell für diese Interessenvertretung geltenden Regelungen (z.B. nach dem Gesetz zum Lobbyregister) einzuhalten.

### 3.10 Beachtung von Kapitalmarktregeln

EEW hat im Sommer 2021 eine Anleihe begeben, die an der Börse in Luxemburg notiert. EEW verpflichtet sich und seine Mitarbeiter alle in diesem Zusammenhang relevanten Kapitalmarktregeln, insbesondere die der

Marktmissbrauchsverordnung (VO EUR 596/2014) (u.a. Umgang mit Insiderinformationen, Meldepflichten für Eigengeschäfte, Insiderhandelsverbot etc.) einzuhalten.

## 4. Vermeidung von Interessenkonflikten

### 4.1 Grundsatz

EEW legt Wert darauf, dass die Mitarbeiter bei ihrer dienstlichen Tätigkeit nicht in Interessen- oder Loyalitätskonflikte geraten. Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, einen möglichen Konflikt zwischen dienstlichen und privaten Interessen unverzüglich seinem Vorgesetzten mitzuteilen. Zu Interessenkonflikten kann es vor allem dann kommen, wenn ein Mitarbeiter als Wettbewerber von EEW auftritt oder für ein anderes Unternehmen tätig oder an ihm beteiligt ist oder wesentliche Rechtsgeschäfte mit EEW abschließt. In Zweifelsfällen ist der Compliance Officer einzubinden.

### 4.2 Wettbewerbsverbot

Jede unmittelbare oder mittelbare Tätigkeit für ein Unternehmen, das mit einer EEW-Konzerngesellschaft direkt oder indirekt im Wettbewerb steht, ist nicht gestattet. Ausnahmsweise kann der zuständige Personalbereich mit Zustimmung des Compliance Officers eine solche Tätigkeit vor deren Aufnahme genehmigen. Kein Mitarbeiter darf Geschäftschancen, die sich für eine EEW-Gruppengesellschaft ergeben, zum eigenen oder zum Vorteil Dritter ausnutzen.

### 4.3 Nebentätigkeit

**4.3.1** Nebentätigkeit ist die Ausübung einer weiteren Tätigkeit, insbesondere

- als Vorstand oder Geschäftsführer,
- als Mitglied eines Aufsichts-, Verwaltungs- oder Beirats,
- als Arbeitnehmer oder in sonstiger Funktion bei einem gruppenfremden Unternehmen.

**4.3.2** Die Aufnahme einer Nebentätigkeit eines Mitarbeiters bei einem Kunden oder Lieferanten von EEW oder einem sonstigen Unternehmen, mit dem der Mitarbeiter im Rahmen seiner Tätigkeit für EEW in Kontakt steht, ist – soweit nicht anderweitig gestattet – nur nach vorheriger Zustimmung durch die zuständigen Stellen (üblicherweise der Personalbereich) gestattet. Der Personalbereich hat die Zustimmung des Compliance Officers einzuholen.

**4.3.3** Die Aufnahme einer sonstigen Nebentätigkeit, die geeignet ist, die Arbeitsleistung eines Mitarbeiters nachteilig zu beeinflussen, ist nur nach vorheriger Abstimmung mit dem Personalbereich gestattet.

**4.3.4** In allen anderen Fällen ist die Aufnahme einer Nebentätigkeit dem Personalbereich anzuzeigen.

### 4.4 Wesentliche finanzielle Beteiligungen

**4.4.1** Als wesentliche finanzielle Beteiligung gilt jede direkte oder indirekte wirtschaftliche Beteiligung in Höhe von mehr als 1 % an einer Gesellschaft.

**4.4.2** Eine wesentliche finanzielle Beteiligung eines Mitarbeiters an einem Wettbewerber, Kunden oder Lieferanten von EEW oder an einem sonstigen Unternehmen, mit dem der Mitarbeiter im Rahmen seiner Tätigkeit für EEW in Kontakt steht, bedarf der vorherigen Zustimmung durch den Compliance Officer.

**4.4.3** Eine wesentliche finanzielle Beteiligung eines engen Familienangehörigen eines Mitarbeiters an einem Wettbewerber, Kunden oder Lieferanten von EEW oder an einem sonstigen Unternehmen, mit dem der Mitarbeiter im Rahmen seiner Tätigkeit für EEW in Kontakt steht, ist vom Mitarbeiter dem Compliance Officer anzuzeigen.

## 4.5 Wesentliche Rechtsgeschäfte mit EEW

**4.5.1** Erwerb, Anmietung oder Pacht eines Grundstückes, Gebäudes oder sonstiger Vermögensgegenstände im Wert von mehr als € 2.500,-- (bei Anmietung oder Pacht ist auf die monatliche Rate abzustellen) von einer EEW-Gruppengesellschaft durch einen Mitarbeiter oder einen engen Familienangehörigen eines Mitarbeiters sind – soweit nicht anderweitig geregelt – dem Compliance Officer anzuzeigen.

Dies gilt auch für Verkauf, Vermietung oder Verpachtung eines Grundstückes, Gebäudes oder sonstiger Vermögensgegenstände im Wert von mehr als € 2.500,-- (bei Vermietung oder Verpachtung ist auf die monatliche Rate abzustellen) an eine EEW-Gruppengesellschaft durch einen Mitarbeiter oder einen engen Familienangehörigen eines Mitarbeiters.

**4.5.2** Die Vergabe von Darlehen an und die Übernahme von Garantien oder Bürgschaften für einen Mitarbeiter oder einen engen Familienangehörigen eines Mitarbeiters durch eine EEW-Gruppengesellschaft ist – soweit nicht anderweitig geregelt – dem Personalbereich anzuzeigen.

## 5. Umgang mit Informationen

### 5.1 Aufzeichnungen und Berichte

EEW bekennt sich zu einer korrekten und wahrheitsgemäßen Berichterstattung gegenüber Gremien der Gruppe, Investoren, Mitarbeitern, Geschäftspartnern und der Öffentlichkeit. Alle Aufzeichnungen und Berichte müssen gesetzeskonform sein. Nach den Grundsätzen ordnungsgemäßer Buchführung müssen Datenerfassungen und andere Aufzeichnungen stets vollständig, richtig, zeit- und systemgerecht sein.

### 5.2 Vertraulichkeit

**5.2.1** Vertrauliche Geschäftsinformationen oder Betriebsgeheimnisse (z.B. Finanzdaten, Geschäftsstrategien, geplante Transaktionen) dürfen gegenüber Unbefugten weder während noch nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses preisgegeben werden. Die Regelungen des Gesetzes zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen (GeschGehG) sind zu beachten.

**5.2.2** Die direkte oder indirekte Nutzung vertraulicher Geschäftsinformationen während und nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses zum persönlichen Vorteil des Mitarbeiters oder Dritter oder zum Nachteil der EEW-Gruppe ist untersagt.

**5.2.3** Alle Mitarbeiter sind zur aktiven Sicherung vertraulicher Daten gegen Zugriff durch Dritte entsprechend den bestehenden Richtlinien verpflichtet.

### 5.3 Umgang mit Medien und Analysten

Um ein einheitliches Auftreten der EEW-Gruppe gegenüber der Öffentlichkeit zu gewährleisten, sind die Mitarbeiter grundsätzlich verpflichtet, Anfragen von Medien und von Analysten unverzüglich den zuständigen Fachbereichen zur Beantwortung weiterzuleiten.

### 5.4 Datenschutz

Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, die datenschutzrechtlichen Bestimmungen einzuhalten und insbesondere aktiv dazu beizutragen, dass personenbezogene Daten zuverlässig gegen unberechtigte Zugriffe gesichert werden. In Zweifelsfällen und bei Verstößen ist der Datenschutzbeauftragte anzusprechen.

## 6. Umgang mit Eigentum und Ressourcen des Unternehmens

Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, mit dem Unternehmenseigentum von EEW mit angemessener Sorgfalt und angemessenem Verantwortungsbewusstsein umzugehen. Sofern nicht anderweitig in internen Regelungen festgelegt, ist das Unternehmenseigentum von EEW für die Nutzung im Rahmen des geschäftlichen Tätigkeitsbereiches bestimmt.

Die missbräuchliche Nutzung von Unternehmenseigentum und der missbräuchliche Einsatz von Mitarbeitern zur Erfüllung unternehmensfremder Zwecke sind nicht gestattet.

## 7. Compliance-Organisation bei EEW

### 7.1 Compliance Officer

- 7.1.1** Für die Umsetzung des Verhaltenskodex bei EEW ist der Compliance Officer verantwortlich. Ihm obliegt auch die regelmäßige Überprüfung der Effizienz des Verhaltenskodex. Der Compliance Officer der EEW berichtet fachlich an die Geschäftsführung.
- 7.1.2** Der Compliance Officer berichtet der Geschäftsführung über jeden gemeldeten Hinweis auf einen Regelverstoß bei EEW und stimmt Maßnahmen, Ermittlungsergebnisse und etwaige weitere erforderliche Konsequenzen ab.
- 7.1.3** Die Person des Compliance Officers der EEW ist im Intranet und auf der Internetseite der EEW veröffentlicht.
- Compliance Officer  
Schöninger Str. 2-3  
38350 Helmstedt  
Tel.: 05351/18-0  
E-Mail: [hinweise@eew-energyfromwaste.com](mailto:hinweise@eew-energyfromwaste.com)
- 7.1.4** Der Compliance Officer kann jederzeit persönlich, schriftlich, telefonisch oder per E-Mail zu potentiellen Missständen, Fehlverhalten oder Verstößen gegen den Verhaltenskodex angesprochen werden. Der Compliance Officer verfolgt die Hinweise und ermittelt den zu Grunde liegenden Sachverhalt. Soweit erforderlich, sind weitere Schritte mit der Geschäftsführung abzustimmen.

### 7.2 Beschwerde- Hinweisgebersystem

- 7.2.1** Die Einhaltung von Recht und Gesetz sowie interner Vorgaben hat bei EEW höchste Priorität. Denn nur, wenn Regeln und Normen eingehalten werden, kann Schaden vom Unternehmen, den Beschäftigten, den Geschäftspartnern und den Kunden abgewendet werden. Fehlverhalten muss daher frühzeitig erkannt, aufgearbeitet und unverzüglich abgestellt werden. Dafür bedarf es der Aufmerksamkeit aller Beschäftigten sowie ihrer Bereitschaft, bei konkreten Anhaltspunkten auf mögliche schwere Regelverstöße hinzuweisen. Auch auf entsprechende Hinweise von Geschäftspartnern, Kunden und sonstigen Dritten legen wir Wert.
- 7.2.2** Dafür stellt EEW folgende Meldekanäle zur Verfügung. Die persönlich oder anonym genutzt werden können:
- E-Mail:** [hinweise@eew-energyfromwaste.com](mailto:hinweise@eew-energyfromwaste.com)
- Postweg:** persönlich/vertraulich  
EEW Energy from Waste GmbH  
Compliance Officer  
Hinweisgebersystem  
Schöninger Straße 2-3  
38350 Helmstedt
- Persönlich:** Compliance Officer der EEW Energy from Waste GmbH  
c/o EEW Energy from Waste GmbH  
Schöninger Straße 2-3  
38350 Helmstedt
- 7.2.3** Im Rahmen des Beschwerde- und Hinweisgebersystems sollen schwere Regel- und Rechtsverstöße offengelegt werden. Dies sind Verstöße, die die Interessen der EEW in schwerwiegender Weise beeinträchtigen oder beeinträchtigen können. Auch die Frage der Anwendbarkeit des Hinweisgebersystems kann mit der Hinweisgebermeldestelle abgestimmt werden. Das Beschwerde- und

Hinweisgeberverfahren dient darüber hinaus ausdrücklich dazu, menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken sowie entsprechende Verstöße frühzeitig zu erkennen und zu adressieren. Hinweise auf Verletzungen von Menschenrechten, Umweltstandards, Gesetzen oder Sorgfaltspflichten – sei es im eigenen Geschäftsbereich oder entlang der Lieferkette – sind ausdrücklich erwünscht und werden mit besonderer Sorgfalt und Vertraulichkeit bearbeitet. EEW versteht die Offenlegung solcher Risiken und Verstöße als wichtigen Beitrag zur Einhaltung gesetzlicher und ethischer Standards sowie zur nachhaltigen Unternehmensentwicklung.

- 7.2.4** Das Hinweisgebersystem ist ein wichtiges Element guter Unternehmensführung. Im Rahmen eines fairen und transparenten Verfahrens schützt das Beschwerde- und Hinweisgebersystem die Hinweisgeber, die Betroffenen und das Unternehmen. Ein einheitlicher und strukturierter Prozess, eine vertrauliche und professionelle Bearbeitung von Hinweisen durch interne Experten bilden das Fundament des Systems. Eine detaillierte Beschreibung des Beschwerde- und Hinweisgeberverfahrens von EEW ist auf der Website verfügbar.
- 7.2.5** Der Schutz von Hinweisgebern ist ein wichtiger Bestandteil unseres Meldesystems. Einschüchterungsversuche, Repressalien oder sonstige Benachteiligungen und Bestrafungen der hinweisgebenden Person werden von EEW nicht toleriert und ihrerseits verfolgt.

### 7.3 Umsetzung der Lieferkettensorgfaltspflichten

**7.3.1** Im Rahmen der Umsetzung der Anforderungen der Lieferkettensorgfaltspflichten überwacht die Menschenrechtsbeauftragte das Risikomanagement zur Einhaltung der Sorgfaltspflichten, die menschenrechtliche und umweltschutzrelevante Sachverhalte betreffen. Die Menschenrechtsbeauftragte berichtet direkt und regelmäßig an die Geschäftsführung.

**7.3.2** Die Menschenrechtsbeauftragte bei EEW ist:

Bereichsleitung Kommunikation und Nachhaltigkeit  
Schöninger Str. 2-3  
38350 Helmstedt  
Tel.: 05351/18-0  
E-Mail: hinweise@eew-energyfromwaste.com

**7.3.3** Die Menschenrechtsbeauftragte kann jederzeit persönlich, schriftlich, telefonisch oder per E-Mail zu potenziellen Missständen, Fehlverhalten oder Verstößen gegen Menschen- und Umweltschutzrechte angesprochen werden. Hinweise können dabei auf Wunsch auch anonym eingereicht werden. Sie nimmt Hinweise zu Verstößen auf, stimmt Ermittlungsergebnisse, Abhilfe- und Präventionsmaßnahmen und etwaige weitere erforderliche Konsequenzen – ggfls. auch gemeinsam mit der Geschäftsführung - ab.

### 7.4 Fragen zum Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex beschreibt die Grundsätze eines rechtlich und ethisch gebotenen Verhaltens. Bei Auslegungsproblemen und Fragen zur Anwendung des Verhaltenskodex sollten sich die Mitarbeiter an ihren Vorgesetzten oder den Compliance Officer wenden; dieser steht auch als Berater in allen Compliance-Angelegenheiten zur Verfügung. Der Compliance Officer und jeder seiner Mitarbeiter ist zur vertraulichen Behandlung von Compliance-Angelegenheiten verpflichtet.

### 7.5 Meldungen von Verstößen gegen den Verhaltenskodex

**7.5.1** Jeder Mitarbeiter ist aufgefordert, bei Verstößen gegen den Verhaltenskodex seinen Vorgesetzten oder den Compliance Officer zu informieren.

Als Verstöße gegen den Verhaltenskodex gelten auch Verstöße gegen gesetzliche Vorschriften und Rechnungslegungsgrundsätze, die zu unzutreffenden Aussagen im Jahresabschluss oder Lagebericht führen können, grundsätzlich unabhängig von ihrer Wesentlichkeit. Derartige Verstöße liegen insbesondere vor bei Täuschungen (bewusst unrichtige Angaben im Abschluss oder Lagebericht sowie Fälschungen in der Buchführung oder deren Grundlagen, Manipulationen, unerlaubte Änderungen der Buchführung und deren Grundlagen sowie bewusst falsche Anwendung von

Rechnungslegungsgrundsätzen), Vermögensschädigungen (widerrechtliche Aneignung oder Verminderung von Gesellschaftsvermögen sowie auf die Erhöhung von Verpflichtungen für das Gesellschaftsvermögen gerichtete Handlungen von gesetzlichen Vertretern, Mitarbeitern oder Dritten, Unterschlagungen und Diebstahl) oder sonstige Gesetzesverstöße (beabsichtigte oder unbeabsichtigte Handlungen und Unterlassungen, die in Widerspruch zu Gesetzen, Gesellschaftsvertrag oder Satzung stehen).

- 7.5.2** Die Mitteilung kann in schriftlicher, elektronischer oder telefonischer Form erfolgen. Die Mitteilung kann darüber hinaus anonym erfolgen. Der Compliance Officer gewährleistet eine unabhängige und objektive Bearbeitung aller an ihn gerichteten Anliegen. Er steht allen Mitarbeitern als Ansprechpartner sowohl zur Beantwortung von Fragen als auch als Berater im Zusammenhang mit Compliance und Regelverstößen zur Verfügung.
- 7.5.3** Die Hinweise werden vom Compliance Officer geprüft und soweit zur weiteren Sachverhaltsaufklärung erforderlich an die interne Revision weitergegeben. Die Meldungen werden vertraulich behandelt. Soweit die Identität des Beschwerdeführers bekannt ist, wird sie geheim gehalten. Dem Beschwerdeführer wird auf Wunsch über die Behandlung seiner Beschwerde Auskunft gegeben.
- 7.5.4** Sanktionen gegen den Beschwerdeführer aufgrund seiner Meldung sind untersagt. Dies gilt auch, wenn sich ein Hinweis als inhaltlich unzutreffend erwiesen hat, soweit er in gutem Glauben gegeben wurde.

## **7.6 Folgen von Verstößen gegen den Verhaltenskodex**

Verstöße gegen die Regelungen dieses Verhaltenskodex können zu Disziplinarmaßnahmen, zu arbeitsrechtlichen Sanktionen einschließlich einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses und zu weiteren rechtlichen Schritten führen.



**eew**

Energy from Waste

EEW Energy from Waste GmbH  
Schöninger Straße 2-3  
38350 Helmstedt  
+49 5351/18-0  
hinweise@eew-energyfromwaste.com  
www.eew-energyfromwaste.com