

VERHALTENSKODEX



INHALT

VORWORT	03
ZIELSETZUNG UND GELTUNGSBEREICH	04
ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE	04
GEWÄHRUNG UND ANNAHME VON GESCHENKEN, SONSTIGEN ZUWENDUNGEN	05
UMGANG MIT ZUWENDUNGEN	06
VERTRAULICHKEIT	08
INTERESSENKONFLIKTE	08
ENGAGEMENT	08
VERHALTEN GEGENÜBER DER POLITIK	09
KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG – VERTRAUENSANWALT	10
UMSETZUNG	10
SCHLUSSBEMERKUNG	10
ANSPRECHPARTNER	11

VORWORT

LIEBE MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER,

die Duisburger Versorgungs- und Verkehrsgesellschaft mbH (DVV) und all ihre Tochtergesellschaften haben als kommunale Unternehmen eine besondere gesellschaftliche Verantwortung. Wir sind verlässlicher Partner der Stadt, der Verwaltung und aller Bürgerinnen und Bürger Duisburgs. Hier sind wir zu Hause. Das große Vertrauensverhältnis haben wir über Jahrzehnte aufgebaut. Darauf gründet sich unser wirtschaftlicher Erfolg. Daraus folgt aber auch eine besondere Verantwortung, der wir uns alle jederzeit bewusst sein müssen.

Integrität, Respekt, Ehrlichkeit und Offenheit untereinander, gegenüber unseren Kunden sowie der Stadt und ihren Bürgern sind dabei die Grundpfeiler unseres Handelns. Diese Werte werden von uns allen in der täglichen Arbeit gelebt. Kollegialität und Aufrichtigkeit zeichnen die Zusammenarbeit in unseren Unternehmen aus.

Regelverletzungen und Verstöße gegen unsere Werte können für die DVV geschäftsschädigend sein, denn jeder Mitarbeiter ist auch Botschafter unseres Unternehmens. Deshalb sind alle Mitarbeitenden aufgefordert, bei der Einhaltung unserer Grundsätze eine Vorbildfunktion einzunehmen und diese Werte vorzuleben.



ZIELSETZUNG UND GELTUNGSBEREICH

Dieser Kodex soll zur Verhaltenssicherheit sowohl in der internen Zusammenarbeit als auch in externen Beziehungen zu Kunden und Lieferanten beitragen. Eine transparente Vorgehensweise in der geschäftlichen und betrieblichen Abwicklung ist ein wesentliches Instrument, um das Vertrauen der Anteilstreiber, Kunden und Geschäftspartner dauerhaft zu erhalten. Es ist unser Ziel, externe und interne Richtlinien einzuhalten, damit der DVV-Konzern und seine Tochtergesellschaften als vertrauenswürdige Partner wahrgenommen werden. Nur so lässt sich der Unternehmenserfolg langfristig sichern.

Der Verhaltenskodex fasst wichtige unternehmenspolitische Grundsätze und Richtlinien der DVV zusammen und gibt Orientierung zu den grundlegenden ethischen und rechtlichen Pflichten aller Mitarbeiter¹. Der Kodex dient der Vermeidung von Schädigungen des Unternehmens sowie Dritter.

Dieser Verhaltenskodex gilt im gesamten Konzernverbund der Duisburger Versorgungs- und Verkehrsgesellschaft mbH (DVV) für Vorstands- und Geschäftsführungsmitglieder, leitende Angestellte und alle weiteren Mitarbeiter. Ergänzend zu den bereits bestehenden Konzernleitlinien stellt der Kodex einen integralen Bestandteil des Wertemanagements des DVV-Konzerns dar und ist zugleich Bestandteil des Antikorruptionssystems.

ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE

Der DVV-Konzern erwartet von allen Mitarbeitern ein einwandfreies Verhalten im geschäftlichen Umfeld. Jede Handlung, die den Verdacht einer Beihilfe, Begünstigung oder gar Täterschaft bei einer Korruptionsstrafat oder anderen wirtschaftskriminellen Handlungen begründen würde, muss vermieden werden.

Vorstands- und Geschäftsführungsmitglieder sowie leitende Angestellte üben eine Vorbildfunktion aus und sind der Einhaltung des Verhaltenskodex besonders verpflichtet. Bei einem Fehlverhalten von Führungskräften werden strengere Maßstäbe als bei den übrigen Beschäftigten angelegt.

Sämtliche Geschäftsangelegenheiten und -prozesse sollen deshalb so geführt werden, dass sie allen anzuwendenden Gesetzen, freiwillig eingegangenen Verpflichtungen und anderen bindenden Vorschriften entsprechen.

Kein Mitarbeiter darf bei geschäftlichen Entscheidungen persönliche Interessen verfolgen und Geschäftschancen für sich nutzen, die dem Unternehmen zustehen. Grundsätzlich sind alle Einrichtungen, Dienstleistungen und Gegenstände (Sachen und Rechte) des Konzerns ausschließlich zur Erfüllung der Dienstgeschäfte zu nutzen.



GEWÄHRUNG UND ANNAHME VON GESCHENKEN, SONSTIGEN ZUWENDUNGEN

Ein freier Wettbewerb ist elementarer Bestandteil einer marktwirtschaftlichen Ordnung und fördert Effizienz, wirtschaftliche Entwicklung und Innovation. Wir bekennen uns zu einem fairen Umgang mit Wettbewerbern und einem freien und unverfälschten Wettbewerb. Jede unlautere Wettbewerbsmanipulation ist daher unzulässig. Der Respekt vor staatlichen Institutionen und deren Mitarbeitern (Beamten und Amtsträgern) gebietet es, alle Handlungen, die als unrechtmäßige Beeinflussung verstanden werden können, zu unterlassen.

Zuwendungen an sich selbst oder an Dritte (z.B. Familienangehörige, Freunde) in Form von Geld, geldwerten Leistungen, Sachwerten oder sonstigen materiellen oder immateriellen Vorteilen dürfen weder gefordert noch angenommen werden. Von dem Verbot, Zuwendungen anzunehmen, anzubieten oder zu gewähren, sind nur jene Zuwendungen ausgenommen, die als sozialadäquat und allgemein übliche Geschäftsgepflogenheiten gelten. Darunter versteht man Zuwendungen im Rahmen der Höflichkeit und des sozialen Umgangs, beispielsweise Gastgeschenke bei Einladungen und Geschäftsessen. Die Zuwendungen müssen jeweils dem Anlass entsprechend angemessen und nach ihrem Wert so bemessen sein, dass eine unrechtmäßige Beeinflussung ausgeschlossen ist und auch ein solcher Anschein nicht erweckt wird. Zur Beurteilung der Angemessenheit sind dabei sowohl der Anlass der Einladung oder des Geschenks als auch die Stellung und der persönliche Lebensstandard des Beschenkten zu berücksichtigen.

Im Umgang mit Geschäftspartnern (Kunden, Lieferanten, Dienstleistern) und staatlichen Institutionen muss klar zwischen einer Geschäftsbeziehung und privaten Interessen getrennt werden.

Geschenke an Angestellte von staatlichen Institutionen dürfen – entsprechend den Richtlinien im öffentlichen Dienst – über einfache Präsente wie Werbeartikel nicht hinausgehen. Da die Gewährung von Zuwendungen zur „Klimapflege“ bei Amtsträgern bereits strafbar sein kann, sollte ein solches Verhalten grundsätzlich unterlassen werden.

Innerhalb des Konzerns werden wir im Hinblick auf das Anbieten und Gewähren von Zuwendungen untereinander mit größtmöglicher Zurückhaltung verfahren.

¹Aus Gründen besserer Lesbarkeit wurde im Folgenden die männliche Form gewählt; selbstverständlich sind hier auch alle weiblichen Mitarbeiter eingeschlossen.



UMGANG MIT ZUWENDUNGEN

ERLAUBTE ZUWENDUNGEN	VERBOTENE ZUWENDUNGEN	ZUSTIMMUNG DES VORGESETZTEN ERFORDERLICH
Imbiss oder Mittagessen in einer Betriebskantine oder ähnlicher Einrichtung anlässlich dienstlicher Besprechungen und Termine	Bargeld	Die Zustimmung darf nur erteilt werden, wenn die Einladung und Bewirtung üblich und angemessen ist. Zudem darf durch die Teilnahme die Entscheidung bei einer Auftragsvergabe oder in der Vertragsabwicklung eindeutig nicht beeinflusst werden.
Kaffee, Tee, Mineralwasser oder Erfrischungsgetränke anlässlich dienstlicher Besprechungen und Termine	Trinkgeld	Die Zustimmung darf erteilt werden, wenn die Veranstaltung vom DVV-Konzern in erkennbarer Weise gefördert wird.
Kekse und Gebäck im Rahmen dienstlicher Besprechungen	Bargeldähnliche Leistungen, z. B. Gutscheine. Bargeldähnliche Leistungen sind Zuwendungen, die Bargeld gleichstehen	
Personalrabatt sowie verbilligter Einkauf, sofern dieser allgemein der Belegschaft angeboten wird	Dauerkarten, z. B. für sportliche Veranstaltungen oder Messen	
Werbeartikel bzw. Streugeschenke wie Kugelschreiber, Kalender	Dienstleistungen jeder Art, auch verbilligte, z. B. Handwerksleistungen, Bauleistungen oder Organisation von Feiern, Events, sofern nicht ein Personalrabatt vorliegt	
	Vergünstigte bzw. kostenfreie Überlassung von Privatwohnungen, Privathäusern, Ferienwohnungen oder Ferienhäusern oder ähnlichen Unterkünften durch Geschäftspartner	Die Zustimmung darf nur erteilt werden, wenn die Einladung und Bewirtung üblich und angemessen ist. Zudem darf durch die Teilnahme die Entscheidung bei einer Auftragsvergabe oder in der Vertragsabwicklung eindeutig nicht beeinflusst werden.
	Einladung in Feinschmeckerlokale, d. h. Lokale, bei denen der Anschein von Exklusivität und Luxus erweckt wird, bzw. in denen das Essen und die Getränke den Rahmen der Angemessenheit und Üblichkeit übersteigen	Die Zustimmung darf nur erteilt werden, wenn die Einladung und Bewirtung üblich und angemessen ist. Zudem darf durch die Teilnahme die Entscheidung bei einer Auftragsvergabe oder in der Vertragsabwicklung eindeutig nicht beeinflusst werden.
	Reisekostenübernahme, insbesondere die Übernahme von - Flugtickets und Bahntickets - Glücks- oder Lotterielosen - Rabatten für Einzelpersonen - Spenden auf das Privatkonto	Die Zustimmung darf erteilt werden, wenn die Messe fachbezogen ist und sich die Kosten in einem angemessenen finanziellen Rahmen bewegen.
	Überlassung von Gegenständen und Fahrzeugen durch Geschäftspartner zum privaten Gebrauch unentgeltlich oder vergünstigt (z. B. Handy/Smartphone, Beamer, Notebook, technische Geräte, Baumaschinen, Fahrzeuge/Leihwagen)	Die Zustimmung darf erteilt werden, wenn die Veranstaltung fachbezogen ist, die Kosten sich innerhalb eines finanziell angemessenen Rahmens bewegen. Die Übernahme von Übernachtungskosten durch den Geschäftspartner ist nicht zulässig.
	Urlaubsreisen, auch bei vollständiger oder teilweiser Kostenerstattung	Die Zustimmung darf erteilt werden, wenn die Veranstaltung fachbezogen ist, die Kosten sich innerhalb eines finanziell angemessenen Rahmens bewegen. Die Übernahme von Übernachtungskosten durch den Geschäftspartner ist nicht zulässig.
	Zinslose oder zinsgünstige Darlehen	Die Zustimmung darf erteilt werden bei Geschenken bis zu einer Wertgrenze von 35,00 Euro pro Empfänger und Kalenderjahr. Bei Geschenken oberhalb dieser Wertgrenze kann die Genehmigung vom Hauptabteilungsleiter oder Geschäftsführer erteilt werden, sofern das Geschenk sozialadäquat ist.



VERTRAULICHKEIT

Sämtliche Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse unterliegen der Geheimhaltung und dürfen gegenüber unbefugten Dritten weder während noch nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses preisgegeben werden. Die direkte oder indirekte Nutzung vertraulicher Geschäftsinformationen während und nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses zum persönlichen Vorteil, zum Vorteil Dritter oder zum Nachteil der DVV ist untersagt. DVV-Mitarbeiter sind verpflichtet, zur aktiven Sicherung vertraulicher Daten gegen Zugriffe durch Dritte entsprechend den bestehenden Richtlinien beizutragen. Darauf hinaus sind Insiderinformationen und -kenntnisse vertraulich zu behandeln. Nicht öffentliche oder noch nicht öffentlich bekannte Informationen dürfen nicht zum persönlichen Vorteil und im Widerspruch zu den Interessen des Konzerns genutzt werden.

Nur die in der Unternehmensorganisation vorgesehenen Personen und Stellen sind befugt, für das Unternehmen Informationen und Auskünfte, die den DVV-Konzern betreffen, an Medien zu geben. Presseanfragen sind unverzüglich an die Abteilung Konzernkommunikation weiterzuleiten.

INTERESSENKONFLIKTE

Wir vermeiden jegliche Art von Interessenkonflikten, die sich nachteilig auf das Unternehmen auswirken können. Jeder Mitarbeiter wird seine Eigeninteressen und die des Unternehmens klar trennen.

Nimmt ein Mitarbeiter Dienstleistungen, Einrichtungen oder Gegenstände einer Konzerngesellschaft für private Zwecke in Anspruch, so hat sowohl der Mitarbeiter als auch die Gesellschaft das Geschäft mit besonderer Sorgfalt vertraglich und abwicklungs-/abrechnungstechnisch zu dokumentieren. Die Leistungen oder Nutzungen sind zu marktkonformen Preisen abzurechnen. Dabei ist der Anschein der Vorteilsnahme in der Öffentlichkeit zu vermeiden.

Beabsichtigt ein Mitarbeiter den Erwerb von Rechten, Beteiligungen, Grundstücken oder anderen Vermögenswerten, an denen ein Konzernunternehmen ein Interesse hat, so hat er dies dem Leiter der zuständigen Organisationseinheit mitzuteilen. Beim Verkauf von Vermögenswerten einer DVV-Gesellschaft an Beschäftigte wird für eine objektive transparente Wertermittlung Sorge getragen, nach Möglichkeit sind Vergleichsangebote einzuholen. Der Vorgang wird angemessen dokumentiert.

ENGAGEMENT

Als lokal verwurzeltes Unternehmen übernehmen wir, die DVV und ihre Tochterunternehmen, bewusst die Verantwortung für Menschen in der Stadt und in der Region. Neben der wirtschaftlichen und ökologischen Entwicklung soll auch das soziale und kulturelle Miteinander aktiv gefördert werden.

Aus der Stellung eines Unternehmens in kommunaler Trägerschaft sehen wir uns in der Pflicht, unserem Engagement in diesem Bereich mit klar definierten Regelungen zu begegnen, die wir in unserer Richtlinie für Sponsoring und Spenden festgelegt haben.



VERHALTEN GEGENÜBER DER POLITIK

In Anbetracht ihrer Bedeutung für das kommunale Umfeld, die Wirtschaft und die Gesellschaft ist für die DVV der Dialog mit Vertretern politischer Parteien und Verbände unverzichtbar. Der Konzern verhält sich grundsätzlich parteipolitisch neutral. Um bereits den Anschein einer unangemessenen Einflussnahme zu vermeiden, hat die DVV folgende Grundsätze aufgestellt:

Die DVV beschäftigt keine Mitarbeiter, die hauptberuflich politische Ämter ausüben oder hauptberuflich öffentliche Mandate innehaben. Mit Vertretern dieses Personenkreises werden auch keine Beraterverträge oder ähnliche entgeltliche Vereinbarungen geschlossen. Die DVV gibt keine Spenden oder Durchlaufspenden an politische Parteien. Sollte bei einem Mitarbeiter innerhalb eines bestehenden Arbeitsverhältnisses eine Veränderung in Bezug auf eine Ausübung eines hauptberuflichen politischen Amtes oder Mandates zur Diskussion stehen, wird mit dem betroffenen Mitarbeiter eine Regelung gesucht, die den Interessen des Unternehmens entspricht. Das Parteiensystem in Deutschland trägt zur gesellschaftlichen Willensbildung bei und ist insofern ein wesentliches Element der Demokratie.

Die DVV trägt dem Rechnung, indem sie an Informationsveranstaltungen teilnimmt und über Unternehmenspositionen berichtet. Die Mitarbeiter, die im Auftrag der DVV mit politischen Parteien, Verbänden und Medien kommunizieren, vertreten dabei ausschließlich Unternehmensinteressen, wie beispielsweise Fragestellungen in verkehrs- und versorgungspolitischen Entwicklungen, Strategien oder betriebstechnischen Veränderungen. Der Beteiligung an entsprechenden Veranstaltungen liegen daher die Prinzipien der Neutralitätsverpflichtung und der Gleichbehandlung zugrunde. In der Wahlkampfzeit - sechs Monate vor Kommunal-, Landtags- und Bundestagswahlen - gilt diese Neutralitäts- und Gleichbehandlungspflicht in besonderem Maße. In diesem Zusammenhang ist verstärkt darauf zu achten, dass der DVV-Konzern nicht für parteipolitische Ziele benutzt wird.

Die DVV erkennt die Mitverantwortung des Unternehmens und seiner Mitarbeiter für die Entwicklung des Gemeinwohls ausdrücklich an. Sie begrüßt deshalb staatsbürgerliches, politisch demokratisches und gesellschaftliches - insbesondere karitative und soziales - Engagement ihrer Mitarbeiter, die sich in diesem Rahmen engagieren, tun dies als Privatpersonen. Die DVV verfolgt keinerlei Unternehmensinteressen, soweit ihre Mitarbeiter in diesem Umfang tätig werden. In Zweifelsfällen oder bei Interessenkonflikten können sich Mitarbeiter an die zuständige Führungskraft wenden.



KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG – VERTRAUENSANWALT

Wir sind uns der schweren Schäden bewusst, die durch Wirtschaftskriminalität entstehen und sowohl die Allgemeinheit als auch das eigene Unternehmen bedrohen. Daher wenden wir uns aktiv gegen alle Formen von Korruption. Der Verpflichtung zur Risikovorsorge wird der DVV-Konzern durch den Aufbau eines Antikorruptionssystems gerecht. Wir werden alles unternehmen, um Korruption aufzudecken und diese arbeitsrechtlich, zivilrechtlich und grundsätzlich auch strafrechtlich zu verfolgen.

Das Fundament unseres Antikorruptionssystems bilden „Präventionsmaßnahmen“ und „Kontrollmaßnahmen“.

- Vorsorge treffen wir unter anderem dadurch, dass kritische Funktionen und Aufgaben in Prozessen und Systemen durch verschiedene Abteilungen ausgeführt werden. Diese Maßnahmen sind in internen Regelwerken dargestellt und für alle Mitarbeiter zugänglich. Zur Prävention zählt auch das Hinweisgebersystem mit unserem externen Vertrauensanwalt. Des Weiteren finden Schulungen zur Korruptionsprävention statt.
- Besonders in korruptionsgefährdeten Bereichen und Abläufen werden regelmäßig Kontrollen im Sinne eines Vier-Augen-Prinzips durchgeführt. Es bestehen eindeutige Vorgaben darüber, wer zu welchen Entscheidungen befugt ist und in seiner Funktion kontrolliert.

Wie können Sie uns unterstützen?

Mitarbeiter, die einem Bestechungsversuch ausgesetzt sind, haben dies ihrer Führungskraft, dem Leiter der Konzernrevision oder dem Vertrauensanwalt unverzüglich zu melden.

Mitarbeiter, Geschäftspartner oder Kunden, die einen Verdacht auf Korruption oder andere kriminelle Handlungen oder schwerwiegende Unregelmäßigkeiten haben, sollten im Interesse der ehrlichen Mitarbeiter und im Interesse des Unternehmens und des uneingeschränkten Wettbewerbs diesen Verdacht melden. Ansprechpartner dafür sind der Leiter der Konzernrevision oder der ernannte Vertrauensanwalt.

Der Vertrauensanwalt nimmt Hinweise auf mögliche Korruptionsverdachtsfälle entgegen, die er aufgrund seiner anwaltlichen Schweigepflicht streng vertraulich behandelt. Er wird den Sachverhalt aufnehmen und bewerten und die Weitergabe von Informationen an den Leiter der Konzernrevision mit dem Hinweisgeber abstimmen.

UMSETZUNG

Vorstands- und Geschäftsführungsmitglieder, leitende Angestellte und alle anderen Mitarbeiter sind verpflichtet, ihr Verhalten an den hier festgelegten Grundsätzen auszurichten und die Richtlinien in der täglichen Praxis zu leben. Führungskräfte üben eine Vorbildfunktion für alle Mitarbeiter aus und sind demnach besonders gefordert. In allen Zweifelsfällen, welche den Verhaltenskodex oder seine Umsetzung betreffen, sollte jeder Mitarbeiter zunächst eine Klärung mit seiner Führungskraft, den genannten Ansprechpartnern, der Abteilung Konzernrevision oder dem Rechtsbereich suchen. Es wird zugesichert, dass Meldungen keinerlei negative Auswirkungen für den meldenden Mitarbeiter haben werden.

Wesentliche Verstöße gegen den Verhaltenskodex oder die Verpflichtung zu rechtmäßigem Verhalten können arbeitsrechtliche und zivilrechtliche Maßnahmen zur Folge haben. Hierbei wird das Unternehmen berücksichtigen, inwieweit ein Mitarbeiter zur Aufklärung von Verstößen beigetragen hat.

SCHLUSSBEMERKUNG

Im DVV-Konzern sind die oben aufgestellten Grundsätze Bestandteil der arbeitsrechtlichen Pflichten eines jeden Mitarbeiters und insbesondere jeder Führungskraft.

ANSPRECHPARTNER



VERTRAUENSANWALT

Kanzlei Riegel Strehl
Rechtsanwalt Andreas Riegel
Roßstraße 96
40476 Düsseldorf
Telefon: 0211 4155 80-10
Mobil: 0177 877 9704
Fax: 0211 4155 8019
E-Mail: riegel@riegel-strehl.de



KONZERNREVISION

Bernd Obieglo
Leiter Konzernrevision
Bungertstraße 27
47053 Duisburg
Telefon: 0203 604-3043
E-Mail: obieglo@dvv.de



RECHTSWESEN

Thomas Wawzinek
Leiter Rechtswesen
Bungertstraße 27
47053 Duisburg
Telefon: 0203 604-4336
E-Mail: wawzinek@dvv.de

Unternehmen im DVV-Konzern:

Duisburger Versorgungs- und Verkehrsgesellschaft mbH
Stadtwerke Duisburg AG
Duisburger Verkehrsgesellschaft AG
Netze Duisburg GmbH
octeo MULTISERVICES GmbH
DU-IT Gesellschaft für Informationstechnologie Duisburg mbH
DCC Duisburg CityCom GmbH
ThermoPlus WärmeDirektService GmbH Duisburg