



ONE ENGIE ONE ETHICS

Ethik & Compliance-Leitlinien
für ENGIE Deutschland

Als internationale Unternehmensgruppe und wichtiger Akteur der Energiewende hält sich ENGIE an hohe ethische Standards.

Mit diesen **Ethik & Compliance-Leitlinien** für ENGIE Deutschland setzen wir die globalen Grundsätze unserer Gruppe um. Zugleich beachten wir die deutschen gesetzlichen Anforderungen und kulturellen Besonderheiten.

Unser Ethik-Verhaltenskodex bildet den Grundstein unseres gemeinsamen ethischen Handelns in der ENGIE Gruppe. Er gibt uns einen klaren Rahmen vor, um unsere Ziele im Einklang mit den Werten von ENGIE zu erreichen.

Seine Maßgaben und Grundsätze sind für sämtliche ENGIE Beschäftigten weltweit bindend, auch für uns in Deutschland.



Ethik & Compliance-Leitlinien
Der Vorstand der
ENGIE Deutschland AG

Dezember 2024



Der Ethik-Verhaltenskodex beruht auf fünf Grundsätzen.

Diese fünf Grundsätze leiten auch unser Verhalten bei ENGIE Deutschland.

- 01** **Korruption und Betrug sind absolut unzulässig**
- 02** **Gesetze und Vorschriften gelten für jeden von uns**
- 03** **Integrität und Loyalität leiten unsere Beziehungen zu Dritten**
- 04** **Wir achten die Menschenrechte**
- 05** **Wir schützen die Umwelt**

Gemeinsam stellen wir sicher, dass ENGIE in Deutschland ein Vorbild für Integrität, Transparenz und ethisches Handeln bleibt.

Mit einem festen ethischen Kompass und starkem Engagement für unsere gemeinsamen Werte wollen wir ein Vorreiter der Energiewende sein – in Deutschland und weltweit.

Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, die Vorgaben dieser Ethik & Compliance-Leitlinien einzuhalten. Den Führungskräften kommt dabei eine besondere Vorbildrolle zu.

Begriffe sind in Abschnitt G erläutert. Soweit in diesen Ethik & Compliance-Leitlinien auf weitere Richtlinien von ENGIE Bezug genommen wird, so finden Mitarbeitende die jeweils aktuellen Fassungen dieser Richtlinien unter Ethik & Compliance-Richtlinien (sharepoint.com) im **Intranet der ENGIE Deutschland**.

KORRUPTION UND BETRUG SIND ABSOLUT UNZULÄSSIG

I. KEINE TOLERANZ BEI KORRUPTION UND BETRUG

ENGIE toleriert keinerlei Korruption oder betrügerische Handlungen, egal in welcher Form, zu welchem Zeitpunkt, an welchem Ort oder unter welchen Umständen.

Wir treffen freie und unabhängige Entscheidungen im besten Interesse von ENGIE. Wir vermeiden persönliche Abhängigkeiten oder Verpflichtungen zwischen uns und Vertreter:innen von Geschäftspartner:innen. Unsere Mitarbeitenden dürfen keine persönlichen Vorteile als Gegenleistung für eine Beeinflussung von Geschäftsentscheidungen annehmen, fordern, anbieten oder gewähren.

Sämtliche Zuwendungen, insbesondere Einladungen, Bewirtungen und sonstige erhaltenen oder Dritten angebotenen Vorteile folgen vier Prinzipien:

ANGEMESSENHEIT

Sämtliche Zuwendungen sind für die Stellung und Position der beteiligten Personen angemessen.

DOKUMENTATION

Alle entgeltlichen und unentgeltlichen Leistungen, die wir gegenüber unseren Geschäftspartner:innen oder deren Beschäftigten erbringen, halten wir schriftlich fest.

4

TRENNUNG

Wir trennen Umsatzgeschäfte und geschäftliche Entscheidungen zeitlich und sachlich von der sonstigen Zusammenarbeit mit unseren Geschäftspartner:innen sowie von Zuwendungen für deren Beschäftigte.

TRANSPARENZ

Mit jeder Zuwendung oder Vergütung gegenüber Geschäftspartner:innen oder deren Beschäftigten gehen wir intern offen und transparent um.

Für Geschenke & Einladungen gelten die entsprechende Richtlinie und der Genehmigungsprozess in MyPortal.



Besondere Vorsicht ist geboten im Umgang mit Amtsträger:innen. Hier sind die strafrechtlichen Risiken besonders hoch. Schon geringwertige Zuwendungen können einen Korruptionsverdacht begründen. Daher sind Geschenke, Bewirtungen und sonstige Einladungen gegenüber Amtsträger:innen bei ENGIE Deutschland grundsätzlich untersagt. Ausnahmen sind nur in sehr engen Grenzen möglich und müssen mit dem Ethik & Compliance Officer abgestimmt werden. Beschleunigungszahlungen – auch bekannt als Schmiergeld oder Facilitation Payments – lehnen wir ab.

Auch **Zuwendungen an kommunale Mandatsträger:innen** (Gemeinderatsmitglieder:innen und Stadtratsmitglieder:innen) müssen mit dem Ethik & Compliance Officer abgestimmt werden.

Bei der **Auswahl von Business Consultants** (u.a. Vertriebsmittler:innen und andere Geschäftsberater:innen) sind wir achtsam und beachten die Vorgaben der dafür geltenden [Business Consultants - Richtlinie der ENGIE Gruppe](#).

II. UNABHÄNGIGE ENTSCHEIDUNGEN IM INTERESSE VON ENGIE

Unser geschäftliches Handeln richten wir immer am Interesse von ENGIE aus. Persönliche Vorteile spielen bei unseren geschäftlichen Entscheidungen keine Rolle. Günstige Gelegenheiten nutzen wir für ENGIE und nicht für uns persönlich.

Manchmal können berufliche Pflichten mit persönlichen Interessen in Konflikt geraten, zum Beispiel, wenn man persönliche Beziehungen zu Wettbewerber:innen oder Geschäftspartner:innen hat (sei es durch Beteiligungen, Verwandtschaft oder Freundschaften).

Für den **Umgang mit Interessenkonflikten** gelten unsere Grundsätze zur Vermeidung von Interessenkonflikten. Transparenz ist dabei das Wichtigste. Wenn sich ein möglicher Interessenkonflikt abzeichnet, muss dieser der Führungskraft gemeldet oder die Aufgabe abgelehnt werden. Im Zweifelsfall treffen wir Entscheidungen ohne die Beteiligung der betroffenen Personen, die sich in einem Interessenskonflikt befinden.

GESETZE UND VORSCHRIFTEN GELTEN FÜR JEDE:N VON UNS

I. GELDWÄSCHEPRÄVENTION UND EINHALTUNG EXPORTKONTROLLRECHTLICHER VORSCHRIFTEN

Wir halten uns an die Vorgaben zur Geldwäsche- und Terrorismusprävention. Wir akzeptieren Zahlungen nur aus legalen Quellen. Sofern Umstände darauf hindeuten, dass die Herkunft von Zahlungen verschleiert wird, wie z. B. durch ungewöhnliche Zahlungsmethoden oder die Nutzung von Treuhandkonten, ist dies der jeweiligen Führungskraft anzuzeigen.

Wir verpflichten uns, alle exportkontrollrechtlichen Vorschriften einzuhalten.

Dies umfasst die Einhaltung von Gesetzen und Bestimmungen, die Sanktionen

und Embargos sowie den Export von Gütern, Technologien und Dienstleistungen regeln.

II. ENGIE ALS FAIRER WETTBEWERBER

Wir setzen uns für einen fairen und unverfälschten Wettbewerb ein und halten uns an das geltende nationale und internationale Wettbewerbs- und Kartellrecht.

Außerhalb von zulässigen Kooperationen treffen wir keine wettbewerbsbeschränkenden Absprachen mit Wettbewerber:innen oder Geschäftspartner:innen u. a. über Preise, Geschäftsbedingungen oder Marktaufteilungen – weder mündlich noch

schriftlich. Auch tauschen wir mit Wettbewerber:innen keine Geschäftsgeheimnisse oder andere strategisch relevanten Informationen aus.

Grundsätze und konkrete Handlungsvorgaben im Umgang mit Wettbewerber:innen und in anderen kartellrechtlich relevanten Sachverhalten hat ENGIE in ihrem [Leitfaden Kartellrecht](#) für ENGIE Deutschland festgehalten.

III. GEISTIGES EIGENTUM

Unser geistiges Eigentum ist ein Wert, der ENGIE ausmacht und den wir bewahren. Alle Informationen, die nicht öffentlich zugänglich gemacht wurden, gelten als unternehmensintern und werden als Geschäftsgeheimnisse geschützt.

Zu den durch geistiges Eigentum geschützten Vermögenswerten der Gruppe gehören Erfindungen, Know-how, Design, Software, Handelsmarken, Patente, Urheberrechte, Anwendungen und alle Informationen, die ENGIE exklusiv von Dritten zur Verfügung gestellt werden oder von ENGIE Mitarbeitenden im Rahmen ihrer Aufgaben für die Gruppe geschaffen wurden. Diese Vermögenswerte und ihr Schutz tragen dazu bei, dass wir unsere Geschäfte effizient führen und unsere Geschäftsziele erreichen.

Geistige Eigentumsrechte Dritter achten wir ebenso wie unsere eigenen. Mit Informationen und Geschäftsgeheimnissen von Geschäftspartnern, von denen wir im Rahmen unserer Tätigkeit für ENGIE Kenntnis erlangen, gehen wir vertraulich um.

IV. ACHTUNG DER PRIVATSPHÄRE UND SCHUTZ PERSÖNLICHER DATEN

ENGIE legt großen Wert auf den Schutz der Privatsphäre und personenbezogener Daten, unabhängig davon, ob die Informationen von Mitarbeitenden, Geschäftspartner:innen oder anderen Personen stammen.

Dafür bekennen wir uns zu den Grundprinzipien des Datenschutzes.

Wir verarbeiten personenbezogene Daten nur dann, wenn wir eine Rechtsgrundlage für die Verarbeitung haben. Durch angemessene technische und organisatorische Maßnahmen stellen wir außerdem die Vertraulichkeit, Integrität und Verfügbarkeit von verarbeiteten Informationen und Daten sicher.

ENGIE hält sich an die geltenden Gesetze und Vorschriften zum Schutz personenbezogener Daten, u. a. die EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO). Bei der Verarbeitung von personenbezogenen Daten von Mitarbeitenden beachtet ENGIE die Vorgaben des deutschen Bundesdatenschutzgesetzes.

Grundsätze und konkrete Handlungsvorgaben für den Umgang mit personenbezogenen Daten haben wir in unserer [Datenschutzrichtlinie](#) festgelegt.

INTEGRITÄT UND LOYALITÄT LEITEN UNSERE BEZIEHUNGEN ZU DRITTEN



I. AUSWAHL UNSERER GESCHÄFTSPARTNER:INNEN

Wir wählen unsere Geschäftspartner:innen fair, sorgfältig und nach sachlichen Kriterien aus und arbeiten nur mit qualifizierten Lieferant:innen, Vertriebspartner:innen und Dienstleister:innen zusammen.

Wir erwarten von unseren Geschäftspartner:innen, dass sie sich nach denselben Werten und Prinzipien richten wie ENGIE. Daher prüfen wir unsere Geschäftspartner:innen vor einer Zusammenarbeit entlang der Vorgaben unserer Gruppen-Richtlinien

[Due Diligence zu Lieferant:innen und Nachunternehmer:innen](#)

[Due Diligence zu Partner:innen in Investitionsprojekten](#)

II. SORGFALT IN DER LIEFERKETTE

Wir setzen uns dafür ein, Menschenrechte zu respektieren und die Umwelt entlang unserer gesamten Lieferkette zu schützen.

Dazu gehört, Kinder- und Zwangsarbeit zu vermeiden, faire Arbeitsbedingungen zu gewährleisten und Ressourcen umweltbewusst zu nutzen, gemäß den Anforderungen des deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) und internationalen Vorschriften. Unsere Erwartungen in Bezug auf Menschenrechte und Umweltschutz geben wir an unsere Lieferant:innen weiter.

Dies legt unser [Verhaltenskodex für Lieferant:innen](#) fest.

III. UNSERE SOZIALE VERANTWORTUNG

Wir unterstützen soziale und karitative Projekte oder Vereine durch Spenden und Sponsorings.

Dabei wollen wir unserer sozialen Verantwortung gerecht werden und lassen uns nicht von sachwidrigen Kriterien leiten. In keinem Fall wollen wir uns ungerechtfertigte Vorteile im Wettbewerb verschaffen. Die anzuwendenden Grundsätze haben wir in unserem [Leitfaden Spenden und Sponsoring](#) festgelegt.

IV. LOBBYISMUS – FAIR UND TRANSPARENT

Wir fördern die Interessen unserer Unternehmensgruppe, indem wir uns mit politischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Akteur:innen austauschen und diese über unsere Einschätzungen und Interessen in den Bereichen Energiewirtschaft, Technik, Umwelt und Soziales informieren. Dabei halten wir die Anforderungen des deutschen Lobbyregistergesetzes ein. Bei der Vertretung unserer Interessen arbeiten wir auch mit anderen Marktteilnehmer:innen zusammen. Wir achten darauf, keine Absprachen zu treffen, die den Wettbewerb beschränken, sondern gemeinsam die Rahmenbedingungen für erfolgreiches, klimaschonendes Wirtschaften zu verbessern. Details dazu hat ENGIE im [Code of conduct on lobbying](#) festgelegt.

WIR ACHTEN DIE MENSCHENRECHTE

I. SCHUTZ DER MENSCHENRECHTE – BEI ENGIE SELBST UND AUCH IN DER LIEFERKETTE

Die Achtung der Menschenwürde ist einer der obersten Grundsätze von ENGIE. Überall, wo wir tätig sind, betreiben wir unsere Geschäfte in Übereinstimmung mit den international anerkannten Menschenrechten.

International anerkannte Menschenrechte:

(1) das Verbot der Beschäftigung eines Kindes unter dem Alter, mit dem nach dem Recht des Beschäftigungsortes die Schulpflicht endet, wobei das Beschäftigungsalter 15 Jahre nicht unterschreiten darf (dies gilt nicht, wenn das Recht des Beschäftigungsortes hiervon in Übereinstimmung mit Artikel 2 Absatz 4 sowie den Artikeln 4 bis 8 des Übereinkommens Nr. 138 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 26. Juni 1973 über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung abweicht),

(2) das Verbot der schlimmsten Formen der Kinderarbeit gemäß Artikel 3 des Übereinkommens Nr. 182 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 17. Juni 1999 über das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit sowie

(3) das Verbot der Beschäftigung von Personen in Zwangsarbeit nach dem Übereinkommen Nr. 29 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 28. Juni 1930 über Zwangs- oder Pflichtarbeit.

Wir beachten die menschenrechtsbezogenen und umweltbezogenen Erwartungen und wenden geeignete Beschaffungsstrategien und Einkaufspraktiken an, um umwelt- und menschenrechtsbezogene Risiken in der Lieferkette zu verhindern oder zu minimieren.

II. RESPEKT IM UMGANG MITEINANDER

Die Mitarbeitenden von ENGIE achten darauf, sich nicht diskriminierend zu verhalten, insbesondere im Hinblick auf Alter, ethnische, soziale oder kulturelle Herkunft, Religion, politische Meinung oder Gewerkschaftsaktivitäten, sexuelle Orientierung oder Geschlecht, Schwangerschaft, Gesundheitszustand, besondere Schutzbedürftigkeit, körperliche Besonderheiten oder Behinderungen. Weiterführende Informationen hierzu finden sich in der [Menschenrechts-Richtlinie \(Human Rights Policy\)](#).

Chancengleichheit, Gerechtigkeit, Vielfalt und Inklusion ziehen sich durch alle unsere Aktivitäten und gehen jede:n an. Sie ermöglichen es, Menschen mit unterschiedlicher Herkunft, Kultur, Meinung oder Erfahrung anzuziehen und zu binden und eine eigene Kultur der Zusammenarbeit am Arbeitsplatz zu schaffen und zu entwickeln. **Zentrale Verhaltensgrundsätze hierfür hat ENGIE in der globalen Initiative Be.U@ENGIE formuliert.**

ENGIE setzt sich für Integration ein und verbietet alle Formen der Diskriminierung und Ausgrenzung. ENGIE bewertet ausschließlich und vor allem die Kompetenz ihrer Mitarbeitenden und achtet die Vielfalt und die privaten Entscheidungen jedes Einzelnen.

ENGIE setzt sich für ein respektvolles und harmonisches Miteinander am Arbeitsplatz ein. Dabei liegt es in der Verantwortung jeder:r Einzelnen, allen Mitarbeitenden zu ermöglichen, ihren Beruf in einem harmonischen Umfeld und unter guten physischen und sozialen Bedingungen ausüben zu können.

ENGIE legt größten Wert auf die Lebensqualität am Arbeitsplatz. Respekt und Vertrauen müssen die Beziehungen zwischen den Mitarbeitenden ebenso leiten wie den Dialog mit den Sozialpartner:innen. Die Arbeitsbeziehungen müssen von gegenseitigem Respekt geprägt sein, unabhängig von den Hierarchiestufen.

Alle Mitarbeitenden verzichten auf alle Formen von Gewalt und Belästigung sowohl moralischer als auch sexueller Art. Mobbing, sexuelle Belästigung und sexistisches Verhalten, die eine Form dieser Gewalt sind, werden in unserer Unternehmensgruppe nicht geduldet. Es liegt an jeder:r Einzelnen, sich für die Bekämpfung von Belästigung am Arbeitsplatz einzusetzen, um ein gesundes, respektvolles, wohlwollendes und solidarisches Arbeitsumfeld zu gewährleisten und alle mit solchen Belästigungen verbundenen Verhaltensweisen und Handlungen zu melden.

Für den Umgang untereinander und mit unseren Mitarbeitenden orientieren wir uns an den fünf Grundprinzipien aus den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO).



WIR SCHÜTZEN DIE UMWELT

I. KLIMANEUTRALE WIRTSCHAFT

Unser Unternehmenszweck besteht darin, den Übergang zu einer klimaneutralen Wirtschaft durch energieeffizientere und umweltverträglichere Lösungen zu beschleunigen.

Hierfür hat ENGIE bereits im Jahr 2021 eine ambitionierte strategische Roadmap festgelegt. Wir wollen die ENGIE Gruppe zum Champion für kohlenstofffreie Energien machen und ab dem Jahr 2045 vollständig klimaneutral wirtschaften.

II. SCHONUNG DER UMWELT UND DER NATÜRLICHEN RESSOURCEN

Wir handeln nachhaltig und setzen natürliche Ressourcen sparsam und schonend ein. Die Auswirkungen unserer Arbeit auf die Umwelt beschränken wir in all unseren Prozessen auf das Nötigste.

Wir halten nicht nur die gesetzlichen Vorschriften ein, sondern gehen darüber hinaus, wo dies angemessen und wirtschaftlich machbar ist. So treiben wir die systematische Nutzung umweltfreundlicher Produktionsverfahren voran. Wir identifizieren unsere umweltbezogenen Risiken und reduzieren diese durch geeignete Maßnahmen.

Insbesondere beachten wir

-  die Vorgaben des Minamata-Übereinkommens vom 10. Oktober 2013 über den Umgang mit Quecksilber (insbesondere das Verbot der Herstellung von mit Quecksilber versetzten Produkten),
-  die Vorgaben des POPs-Übereinkommens vom 23. Mai 2001 über den Umgang mit Chemikalien (insbesondere das Verbot der Produktion und Verwendung von persistenten organischen Schadstoffen) sowie
-  die Vorgaben des Basler Übereinkommens vom 22. März 1989 über die Kontrolle der grenzüberschreitenden Verbringung gefährlicher Abfälle und ihrer Entsorgung.

Details zum Schutz der Umwelt durch ENGIE hat die Gruppe auch in ihrer [Group Policy Corporate Social Responsibility](#) festgelegt.

ENGIE SCHÜTZT PERSONEN, DIE HINWEISE AUF FEHLVERHALTEN ABGEBEN

Wir alle sind verpflichtet, Verstöße gegen Gesetze oder unsere internen Regeln zu vermeiden. Fragen und Unklarheiten können wir im Rahmen unserer vertrauensvollen Zusammenarbeit frühzeitig in unseren Abteilungen offen ansprechen sowie mit unseren Führungskräften oder in Rücksprache mit den zuständigen Ethik & Compliance Officer klären.

Es kann aber Situationen geben, in denen man sich nicht offen äußern möchte. Hierfür kann es verschiedene Gründe geben, wie etwa die besondere Sensibilität eines Themas oder die Sorge vor persönlichen Nachteilen. In diesen Fällen können Mitarbeitende Hinweise auf Fehlverhalten vertraulich abgeben – auf Wunsch auch anonym. Dies umfasst Hinweise auf Verstöße gegen Gesetze, den ENGIE Ethik-Verhaltenskodex, diese Ethik & Compliance-Leitlinien oder schwerwiegende Verstöße gegen unternehmensinterne Richtlinien. Auch Hinweise auf menschenrechts- und umweltbezogene Risiken und Verletzungen können abge-

geben werden. ENGIE ermutigt alle Mitarbeitenden, Hinweise auf Fehlverhalten abzugeben. ENGIE ist es wichtig zu betonen, dass sowohl hinweisgebende als auch betroffene Personen geschützt werden: Zum einen gilt für Personen, die Gegenstand von Meldungen sind, die Unschuldsvermutung. Zum anderen schützt ENGIE Personen, die Hinweise auf mögliches Fehlverhalten in gutem Glauben abgeben, vor Repressalien. Das gilt nicht, wenn Hinweise mit unseriöser Absicht abgegeben werden. ENGIE duldet keine Denunziation.

Für Mitarbeitende in Deutschland gibt es zwei Wege Hinweise abzugeben.

Vorfälle und Hinweise werden auf beiden Wegen in einem Rahmen behandelt, der Vertraulichkeit und - auf Wunsch - den Schutz der Anonymität garantiert.

1. Sie können sich in deutscher Sprache an die Ombudsperson für ENGIE Deutschland wenden.

Die Ombudsperson nimmt Hinweise persönlich, per Post, per E-mail oder telefonisch entgegen. Sie behandelt Hinweise im Einklang mit dem deutschen Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) sowie dem LkSG: frank.seebode@rechtsanwaeltelkoeln.eu
Die Kontaktdaten von Dr. Frank Seebode finden Sie [hier](#) im Intranet.

2. Außerdem können Hinweise auch über das zentrale Meldesystem der ENGIE Gruppe abgegeben werden.

Das gruppenweite Meldesystem beruht auf zwei Meldekanälen: einer elektronischen Adresse (ethics@engie.com) und speziellen Telefonnummern. Hinweise werden in verschiedenen Sprachen entgegengenommen und der Service steht rund um die Uhr – 24 Stunden am Tag und sieben Tage pro Woche – zur Verfügung.

Nachgewiesene Verstöße führen in der Regel zu disziplinarischen Maßnahmen. ENGIE bemüht sich um eine sorgfältige, unabhängige und objektive Durchführung interner Prüfungen und Untersuchungen. Näheres ist in der [Richtlinie Ethik & Compliance-Hinweise](#) beschrieben.

BEGRIFFSERLÄUTERUNGEN

Amtsträger:innen: Amtsträger:innen sind Personen, die für staatliche Institutionen oder Stellen arbeiten und staatliche Befugnisse haben. Auch Beschäftigte privater organisierter Einheiten können Amtsträger:innen sein (z. B. Stadtwerke, Verkehrsbetriebe, kommunale Krankenhäuser, Universitäten, Sparkassen, Wasserbetriebe, Entsorgungsbetriebe). Wenn Sie sich nicht sicher sind, ob Sie es mit einem Amtsträger:innen zu tun haben, wenden Sie sich intern an den Ethik & Compliance Officer oder Legal.

Beschleunigungszahlungen: Beschleunigungszahlungen („Facilitation Payments“) sind in der Regel kleinere Geldbeträge, die an Amtsträger:innen gezahlt werden, um behördliche Routinevorgänge schneller abzuwickeln, obwohl man eigentlich ein Recht auf diese Vorgänge hat. Ein Beispiel wäre eine kleine Zahlung, um die Zollabfertigung zu beschleunigen.

Korruption: Im Kern bezeichnet Korruption jeden Missbrauch einer Stellung, einer Funktion oder von Befugnissen für einen persönlichen Vorteil. Korruption ist in allen Ländern der Welt verboten. In Deutschland stellen die §§ 299 StGB (Bestechung und Bestechlichkeit im geschäftlichen Verkehr), 299a und 299b StGB (Bestechung und Bestechlichkeit im Gesundheitswesen) und 331 ff. StGB (Amtsträger:innen-Korruption) Korruption unter Strafe.

Mitarbeitende: Als Mitarbeitende werden sämtliche Unternehmensangehörige angesehen einschließlich der Mitglieder der Geschäftsleitungen, Führungskräfte und Leiharbeiter:innen (Arbeitnehmerüberlassung).

Vorteil: Ein Vorteil ist jede Art der Besserstellung, sei es materiell oder immateriell. Dazu gehören nicht nur Bargeld oder Barwerte, sondern alle materiellen und immateriellen Werte. Das umfasst Preisnachlässe, die Nutzung von Material, Einrichtungen oder Ausstattung, Personalgestellung, Getränke, Mahlzeiten, Transport, Unterkunft, Informationsvorsprung, Dienstleistungen (einschließlich anstößigen Handlungen), Stellungen, Auftragsmöglichkeiten, Einladungen, geschäftliche Opportunitäten und sonstige Zuwendungen oder Zusagen.

Zuwendung: Eine aktive Zuwendung bedeutet, jemandem einen Vorteil in Aussicht zu stellen, anzubieten, zu versprechen, zu zahlen, zu gewähren, zu überreichen oder zu „veranstalten“. Eine passive Zuwendung bedeutet, einen Vorteil zu fordern, sich versprechen zu lassen oder anzunehmen.

**Für Fragen zu diesen Ethik & Compliance-Leitlinien
können sich unsere Mitarbeitenden jederzeit an unseren
Ethik & Compliance Officer wenden.**

compliance-office@engie.com

