

OHB 05

Verhaltenskodex des Thüga-Konzerns

Vorwort

der Geschäftsführung der Thüga Holding GmbH & Co. KGaA

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

als Kern des deutschlandweit größten kommunalen Verbunds lokaler und regionaler Energie- und Wasserversorgungsunternehmen tragen wir hohe gesellschaftliche Verantwortung gegenüber unseren Partnerunternehmen, Mitarbeitenden, Anteilseignern und der Öffentlichkeit. Zu dieser gesellschaftlichen Verantwortung gehört, dass sich der Thüga-Konzern jederzeit und überall an die geltenden Gesetze, Verordnungen und behördlichen Vorgaben hält, ethische Grundsätze respektiert und nachhaltig handelt.

Verantwortungsbewusstes und integrires Verhalten gilt dabei für jeden von uns – Vorstände, Geschäftsführer, Führungskräfte und Mitarbeitende. Wir alle sind verpflichtet, regelkonform zu handeln und auf etwaige Verstöße hinzuweisen. Der vorliegende Verhaltenskodex soll Sie zu eigenverantwortlichem Handeln ermutigen und als Orientierungshilfe bei Ihrer täglichen Arbeit dienen, indem er einen verbindlichen Handlungsrahmen für den richtigen Umgang mit Kunden, Wettbewerbern, Amtsträgern und öffentlichen Einrichtungen schafft.

Als Geschäftsführung erwarten wir von Ihnen, dass Sie den Verhaltenskodex jederzeit beachten und alle Regeln und Standards konsequent einhalten. Um es klipp und klar zu sagen: Wir dulden bei der Thüga keine Regelverstöße, denn diese schaden nicht nur den unmittelbar betroffenen Personen, sondern gefährden auch die Reputation unseres Unternehmens.

Bitte nutzen Sie den Verhaltenskodex als Grundlage für Ihre Entscheidungen und Handlungen. Und wenden Sie sich an Ihre Führungskraft, wenn Sie einmal unsicher sind, Fragen in Bezug auf die Richtlinien und Regeln haben oder Anhaltspunkte für Verstöße gegen den Verhaltenskodex. Dafür steht Ihnen selbstverständlich auch das Compliance Management zur Verfügung.

Dr. Alsheimer Dr. Cord Rethmann

INHALTSVERZEICHNIS

I. Zielsetzung	S. 4
II. Anwendungsbereich	S. 4
III. Allgemeine Grundsätze	S. 5
IV. Einzelthemen	S. 5
1. Führungskultur	S. 5
2. Bekenntnis zu gesellschaftlicher Verantwortung	S. 6
3. Umgang mit Geschäftspartnern, Amtsträgern und öffentlich-rechtlichen Körperschaften sowie Zuwendungen	S. 6
a) Zusammenarbeit mit Kunden, Lieferanten und sonstigen Geschäftspartnern	S. 6
b) Zusammenarbeit mit Amtsträgern und öffentlich-rechtlichen Körperschaften	S. 6
c) Umgang mit Geschenken, Vergünstigungen und sonstigen Zuwendungen	S. 6
d) Spenden und Sponsoring	S. 7
4. Interessenkonflikte zwischen dem Thüga-Konzern und seinen Mitarbeitenden	S. 7
a) Geschäftsbeziehungen	S. 7
b) Finanzielle Beteiligungen	S. 7
c) Beschäftigung von Angehörigen	S. 7
5. Schutz des Unternehmens und seiner Mitarbeitenden	S. 8
a) Schutz des Unternehmens	S. 8
b) Schutz der Arbeitnehmer, Arbeitssicherheit	S. 8
6. Vertraulichkeit	S. 8
a) Umgang mit vertraulichen Informationen	S. 8
b) Umgang mit IT und Datenschutz	S. 9
c) Umgang mit Medien	S. 9
7. Wettbewerb, Kartellrecht und Steuern	S. 9
a) Einhaltung der Unbundling-Vorgaben	S. 9
b) Verhalten gegenüber Wettbewerbern	S. 9
c) Steuern	S. 10
8. Risikomanagement	S. 10
9. Umgang mit Künstlicher Intelligenz (KI)	S. 10

V. Umsetzung des Verhaltenskodex	S. 11
VI. Umgang mit Regelverstößen	S. 11
VII. Unterstützung	S. 12
VIII. Inkrafttreten	S. 12

Verhaltenskodex

I. Zielsetzung

Die Thüga Holding GmbH & Co. KGaA und ihre Konzerngesellschaften¹ (alle zusammen der „**Thüga-Konzern**“ oder „**Thüga**“) verfügen über klare Grundsätze und Regeln, die das rechtmäßige Verhalten ihrer Geschäftsführungs- und Vorstandsmitglieder, Führungskräfte und Mitarbeitenden (alle zusammen die „Mitarbeitenden“)² sicherstellen sollen. Somit soll die Benachteiligung des Thüga-Konzerns - als auch Dritter - vermieden werden.

Dieser Verhaltenskodex hat im Wesentlichen folgende Ziele:

Er soll jeden Mitarbeitenden zu eigenverantwortlichem Handeln ermutigen und ihm dafür Orientierung geben. Er nennt die Ziele und Prinzipien für das unternehmerische Handeln im Thüga-Konzern. Außerdem setzt er Maßstäbe für die Zusammenarbeit mit den unterschiedlichen Geschäftspartnern. Der Verhaltenskodex definiert Standards, die der Vermeidung von Nachteilen für den Thüga-Konzern, insbesondere durch geschäftsschädigende Handlungen, dienen.

II. Anwendungsbereich

Der Verhaltenskodex gilt für alle Mitarbeitenden der Thüga Holding GmbH & Co. KGaA sowie deren Konzerngesellschaften.

Er ist Grundlage für weitere Regelungen des Thüga-Konzerns und kann durch weitere Regelungen einzelner Konzerngesellschaften oder Bereiche ergänzt werden, solange diese Konkretisierungen den in diesem Verhaltenskodex niedergelegten Grundsätzen entsprechen. Bei Abweichungen hat dieser Verhaltenskodex Vorrang. Abweichungen von diesem Verhaltenskodex sind nur auf Beschluss der Geschäftsführung der Thüga Holding GmbH & Co. KGaA zulässig.

¹ Konzerngesellschaften sind alle Gesellschaften, die von der Thüga Holding GmbH & Co. KGaA direkt oder indirekt beherrscht werden, insbesondere Thüga Aktiengesellschaft, Thüga Assekuranz Services München Versicherungsmakler GmbH, Thüga BS Beteiligungsgesellschaft mbH, Thüga Energie GmbH, Thüga Energienetze GmbH, Thüga EVK Beteiligungs GmbH, Thüga Management GmbH, Thüga SmartService GmbH, thüga solutions GbR, Thüga Quartier Wärmeversorgung GmbH, CONTIGAS Deutsche Energie-Aktiengesellschaft, DEH Deutsche Energiehandels GmbH, inCITI Singen GmbH und Syneco Trading GmbH.

² Soweit personenbezogene Bezeichnungen in männlicher Form aufgeführt sind, beziehen sie sich auf alle Geschlechter in gleicher Weise.

III. Allgemeine Grundsätze

Der Thüga-Konzern unterliegt in allen Bereichen seines unternehmerischen Handelns Gesetzen, Verordnungen und behördlichen Vorgaben, die ebenso wie alle unternehmensinternen Regelungen (zusammen die „**Regeln**“) einzuhalten sind. Geschäftsführungs- und Vorstandsmitglieder, Führungskräfte und Mitarbeitende des Thüga-Konzerns haben für ihre jeweiligen Tätigkeitsbereiche sicherzustellen, dass dies stets der Fall ist. Insbesondere die Führungskräfte haben dabei die Aufgabe, sich und ihre Mitarbeitenden über die für das persönliche Verhalten relevanten Regeln kontinuierlich zu informieren und sicherzustellen, dass die dafür erforderliche Einweisung, Beratung und Schulung im notwendigen Umfang erfolgt. Zur Führungsaufgabe gehört es ferner, die Einhaltung der relevanten Regeln in angemessener Weise zu überwachen.

Jeder Mitarbeitende ist verpflichtet, die Unternehmensinteressen bei Erfüllung der ihm obliegenden dienstlichen Aufgaben zu wahren. Private Interessen sind von den Interessen des Thüga-Konzerns und seiner Konzerngesellschaften strikt zu trennen. Ein Missbrauch der Position im Thüga-Konzern zum persönlichen Vorteil oder zum Vorteil Dritter ist unzulässig. Jede Situation, in der im Geschäftsverkehr ein Interessenskonflikt auftreten kann, ist unverzüglich der zuständigen Führungskraft zu melden. Eine Beeinflussung von hierarchisch unterstellten Personen zu Handlungen, die dem Unternehmensinteresse entgegenstehen, ist unzulässig.

Sämtliche Geschäftsbeziehungen der Konzerngesellschaften werden nach anerkannten kaufmännischen Grundsätzen abgewickelt, unlautere Mittel werden nicht eingesetzt. Ein fairer und partnerschaftlicher Umgang mit Geschäftspartnern ist Grundlage des Handelns aller Mitarbeitenden. Das Handeln jedes Mitarbeitenden und der Konzerngesellschaften richtet sich an Eigenverantwortung, Transparenz, Respekt im Umgang mit anderen, Professionalität und fachlicher Kompetenz aus. Diese Grundsätze finden ihren Niederschlag auch im Thüga-Leitbild.

IV. Einzelthemen

1. Führungskultur

Geschäftsführungs- und Vorstandsmitglieder sowie Führungskräfte üben eine Vorbildfunktion für alle Mitarbeitenden aus. Der Einhaltung des Verhaltenskodex durch diesen Personenkreis kommt daher eine besondere Bedeutung zu.

Jede Führungskraft trägt Verantwortung für ihre Mitarbeitenden. Sie richtet ihr Verhalten an den allgemeinen Verhaltensgrundsätzen aus.

Vielfalt und Mut zu Veränderungen sind Voraussetzungen für den Erfolg des Thüga-Konzerns. Kein Mitarbeitender oder Bewerber wird deshalb aus Gründen der ethnischen Herkunft, seines Geschlechts, seiner Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, seines Alters oder seiner sexuellen Identität benachteiligt. Diskriminierungen oder Belästigungen werden nicht hingenommen.

2. Bekenntnis zu gesellschaftlicher Verantwortung

Die Wahrnehmung von Verantwortung gegenüber Gesellschaft und Umwelt ist ein wesentlicher Faktor für nachhaltigen Unternehmenserfolg. Der Thüga-Konzern ist sich dessen bewusst und fördert daher gesellschaftliches Engagement, insbesondere im sozialen, kulturellen und ökologischen Bereich.

Wir achten die international anerkannten Menschenrechte und lehnen jede Art von Diskriminierung ab. Mit einer nachhaltigen Wirtschaftsweise tragen wir zu einer umweltverträglichen, energieeffizienten und zukunftssicheren Daseinsvorsorge bei.

3. Umgang mit Geschäftspartnern, Amtsträgern und öffentlich-rechtlichen Körperschaften sowie Zuwendungen

a) Zusammenarbeit mit Kunden, Lieferanten und sonstigen Geschäftspartnern

Die einzelnen Konzerngesellschaften bieten ihren Kunden eine Vielzahl von Produkten und Dienstleistungen an. Die Zielsetzung des Thüga-Konzerns ist es, die Bedürfnisse der Kunden durch geeignete und effiziente Lösungen zu erfüllen.

In seinen Beziehungen zu Lieferanten achtet der Thüga-Konzern auf die Einhaltung der Regeln eines fairen Wettbewerbs. Er unterhält deshalb - soweit rechtlich zulässig - auch keine Geschäftsbeziehungen zu Unternehmen, von denen bekannt ist, dass sie gegen diese Regelungen oder Recht und Gesetz verstoßen.

Bei der Auswahl und Beauftragung von Geschäftspartnern sind die gesetzlichen und unternehmensinterne Vorschriften einzuhalten. Entscheidungen erfolgen ausschließlich nach objektiven Kriterien. Im Umgang mit Geschäftspartnern ist jeder Anschein eines Interessenkonfliktes oder einer Beeinträchtigung der professionellen Unabhängigkeit zu vermeiden, um das Ansehen des Thüga-Konzerns bzw. der einzelnen Konzerngesellschaften nicht zu beeinträchtigen.

b) Zusammenarbeit mit Amtsträgern und öffentlich-rechtlichen Körperschaften

Als Unternehmen, welches Aufgaben und Dienstleistungen von hohem öffentlichem Interesse erbringt, hält der Thüga-Konzern einen offenen und transparenten Dialog mit Vertretern staatlicher sowie kommunaler Organe und politischen Vertretern für unverzichtbar.

Dies gilt insbesondere auch im Hinblick auf die Energieversorgungsunternehmen, die die Thüga Aktiengesellschaft zusammen mit zahlreichen kommunalen Partnern hält. Hierbei ist auch nur der Anschein jeder unangemessenen bzw. unsachlichen Einflussnahme durch den Thüga-Konzern zu vermeiden.

c) Umgang mit Geschenken, Vergünstigungen und sonstigen Zuwendungen

Die Gewährung und Annahme von Geschenken, Vergünstigungen und sonstigen Zuwendungen setzt ein durch Fairness, Verantwortlichkeit, Angemessenheit und Transparenz geprägtes Verhalten voraus. Der Thüga-Konzern sieht sich der Korruptionsprävention verpflichtet und akzeptiert kein wettbewerbswidriges und sonst unlauteres Verhalten. Das Unternehmen will jeden Anschein vermeiden, seine Entscheidungen könnten durch sachfremde Erwägungen, etwa aufgrund von Zuwendungen, beeinflusst worden sein.

Weitere Einzelheiten regelt die Zuwendungsrichtlinie des Thüga-Konzerns.

d) Spenden und Sponsoring

Der Thüga-Konzern nutzt Spenden und Sponsoring als Ausfluss seiner gesellschaftlichen Verantwortung, insbesondere zur Unterstützung gemeinnütziger Belange in Regionen, in denen der Thüga-Konzern geschäftlich aktiv ist, und als Kommunikationsinstrument.

Politische Parteien bzw. ihnen nahestehende Institutionen erhalten keine Spenden. Gleiches gilt für Einrichtungen, deren Verhalten nicht in Übereinstimmung mit den Grundsätzen dieses Verhaltenskodex steht.

Weitere Einzelheiten regeln die einschlägigen Richtlinien.

4. Interessenkonflikte zwischen dem Thüga-Konzern und seinen Mitarbeitenden

Der Thüga-Konzern erwartet von seinen Mitarbeitenden Loyalität gegenüber dem Unternehmen. Deshalb sind die privaten Interessen der Mitarbeitenden und die Interessen des Unternehmens strikt voneinander zu trennen. Ein Interessenkonflikt kann vorliegen, wenn persönliche und/oder finanzielle Interessen von Mitarbeitenden in irgendeiner Weise mit den Interessen des Thüga-Konzerns kollidieren.

a) Geschäftsbeziehungen

Um Interessenkollisionen und bereits den Anschein derselben zu vermeiden, unterhalten die Konzerngesellschaften grundsätzlich keine Geschäftsbeziehungen zu Unternehmen von Mitarbeitenden oder deren Angehörigen. Ein Unternehmen eines Mitarbeitenden oder eines Angehörigen liegt vor, wenn der Mitarbeitende und/oder Angehörige eine Beteiligung in Höhe von mehr als 50% halten.

b) Finanzielle Beteiligungen

Zudem sind wesentliche finanzielle Beteiligungen (Beteiligungen in Höhe von mehr als 5%) eines Mitarbeitenden oder eines Angehörigen an einem Wettbewerber, Kunden, Lieferanten oder sonstigen Geschäftspartner über die Führungskraft dem zuständigen Personalbereich anzuzeigen.

c) Beschäftigung von Angehörigen

Der Beschäftigung von Angehörigen von Mitarbeitenden im Thüga-Konzern steht nichts im Wege, soweit die Entscheidung auf deren Qualifikation, Fähigkeit und Eignung beruht. Hierbei sind jedoch potenzielle Interessenkollisionen zu vermeiden. Daher ist es jedem Mitarbeitenden grundsätzlich untersagt, einen Angehörigen einzustellen oder als dessen direkter Führungskraft zu beschäftigen, soweit der Mitarbeitende auf die Einstellung, Beschäftigung, Entlohnung oder Leistungsbeurteilung erheblichen Einfluss hat. Gegebenenfalls müssen interne Versetzungen erfolgen. Bewirbt sich ein Angehöriger eines Mitarbeitenden um eine Beschäftigung im Thüga-Konzern, hat der Mitarbeitende dies dem Personalbereich anzuzeigen, soweit eine Interessenkollision zu vermuten ist.

Angehörige sind in diesem Zusammenhang: Verlobte, Ehegatten, Lebenspartner, Geschwister, Kinder, Kinder der Verlobten bzw. Ehegatten bzw. Lebenspartner bzw. Geschwister, Eltern, Pflegeeltern und -kinder sowie sonstige, dauerhaft im Haushalt des Mitarbeitenden lebende Personen.

5. Schutz des Unternehmens und seiner Mitarbeitenden

a) Schutz des Unternehmens

Der Schutz des Unternehmensvermögens ist Aufgabe aller Mitarbeitenden. Jeder Mitarbeitende ist verpflichtet, das Eigentum und die Vermögenswerte des Unternehmens sorgfältig zu behandeln, um diese vor Beschädigung, Verlust oder Diebstahl zu schützen. Auch mit unternehmensinternen Informationen, die sich auf Verfahren, Technologien, Studien, Marketing- und Werbemaßnahmen, strategische Erwägungen, die Geschäftsentwicklung usw. beziehen, muss in ebenso verantwortungsvoller Weise umgegangen werden.

Ein sorgfältiger Umgang mit Unternehmenswerten schließt insbesondere auch die Einhaltung interner Vorgaben zu Bewirtungen, Dienstreisen und Spesenabrechnungen ein.

b) Schutz der Arbeitnehmer, Arbeitssicherheit

Der Thüga-Konzern schützt seine Mitarbeitenden vor Benachteiligungen aus Gründen ihrer ethnischen Herkunft, ihres Geschlechts, ihrer Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, ihres Alters oder ihrer sexuellen Identität. Das Verhalten von Mitarbeitenden untereinander hat sich hieran auszurichten. Jegliche Belästigung von Mitarbeitenden, sei es im direkten Umgang, im Schriftverkehr, elektronisch oder verbal oder in sonstiger Weise, ist zu unterlassen. Der Thüga-Konzern erwartet von seinen Mitarbeitenden, dass sie die Überzeugung anderer respektieren und sie nicht zu beeinflussen versuchen. Die Privatsphäre eines jeden Mitarbeitenden ist zu achten.

Der Thüga-Konzern ist verpflichtet, seine Mitarbeitenden, Kunden sowie die Allgemeinheit vor gesundheitlichen Gefahren im Zusammenhang mit der Durchführung seiner Aufgaben zu bewahren. Die im Thüga-Konzern bestehenden Sicherheitsvorschriften sind daher einzuhalten, gesetzliche Regelwerke und Branchenstandards sind zu beachten.

6. Vertraulichkeit

a) Umgang mit vertraulichen Informationen

Gegenseitige Information ist eine Grundlage der Zusammenarbeit. Soweit Gegenstand der Information vertrauliche Angelegenheiten (z. B. Finanzdaten, Geschäftsstrategie, geplante Transaktionen etc.) sind, werden alle Mitarbeitenden diese vertraulich behandeln, die notwendigen Schutzmaßnahmen vornehmen und Verschwiegenheit gegenüber unbefugten Dritten wahren.

Vertraulich sind Informationen insbesondere, wenn sie als solche gekennzeichnet sind oder wenn von ihnen bekannt oder anzunehmen ist, dass sie nicht für die Öffentlichkeit bestimmt sind.

Bei Vorgängen mit hoher wirtschaftlicher Bedeutung dürfen Informationen nur an Dritte herausgegeben werden, wenn diese vorab eine Vertraulichkeitsvereinbarung unterzeichnet haben.

b) Umgang mit IT und Datenschutz

Der Thüga-Konzern ist für seine Geschäftsprozesse und für die Aufgabenerfüllung in hohem Maße auf die Funktionsfähigkeit und Verfügbarkeit seiner Informations- und Kommunikations-einrichtungen („luK-Einrichtungen“) angewiesen. Voraussetzung dafür ist die umfassende Gewährleistung der Datensicherheit und des Datenschutzes.

Die luK-Einrichtungen dürfen nicht dazu verwendet werden, um die Sicherheit und Richtigkeit der Netzwerke oder Daten des Thüga-Konzerns oder von Dritten anzugreifen. Risiken des Verlusts sowie der unbefugten Nutzung und Änderung von Daten und Informationen sind auszuschließen bzw. weitestgehend zu minimieren.

Jeder Mitarbeitende darf die luK-Einrichtungen des Thüga-Konzerns nur entsprechend der einschlägigen internen Regelungen verwenden. Bei der Nutzung müssen die gesetzlichen Vorschriften, insbesondere die Bestimmungen des Strafgesetzbuches eingehalten werden. Ehrverletzende oder diskriminierende Inhalte haben zu unterbleiben. Unbefugten ist der Zugang und Zugriff auf die luK-Einrichtungen des Thüga-Konzerns zu verwehren.

Jeder Mitarbeitende muss sich bewusst sein, dass die bei der Nutzung der luK-Einrichtungen vorgenommenen Handlungen und abgegebenen Erklärungen der Gesellschaft zugerechnet werden können. Die Mitarbeitenden achten daher darauf, dass keine Informationen oder Daten übermittelt werden, die nur für den internen Gebrauch bestimmt sind oder unerwünschte vertragliche oder sonstige rechtliche Folgen für die Gesellschaft haben könnten.

Die Datenschutzbestimmungen sind einzuhalten.

c) Umgang mit Medien

Die Erteilung von Auskünften an die Öffentlichkeit übernehmen die Geschäftsführungs- und Vorstandsmitglieder sowie die bei den Konzerngesellschaften für Unternehmenskommunikation zuständigen Abteilungen. Um ein einheitliches Auftreten zu gewährleisten, sind die Mitarbeitenden verpflichtet, Anfragen von Medien oder vergleichbaren Dritten unverzüglich an die zuständige Abteilung für Unternehmenskommunikation weiterzuleiten.

7. Wettbewerb, Kartellrecht und Steuern

a) Einhaltung der Unbundling-Vorgaben

Das Energiewirtschaftsgesetz (EnWG) richtet besondere Anforderungen (Unbundling oder Entflechtung) an Mitarbeitende von vertikal integrierten Energieversorgungsunternehmen. Hiernach müssen alle Mitarbeitende des Netzbetreibers sowie alle Mitarbeitende, die Dienstleistungen für den Netzbetreiber ausüben, sicherstellen, dass diese Tätigkeiten diskriminierungsfrei erfolgen.

b) Verhalten gegenüber Wettbewerbern

Die Marktwirtschaft wird durch das Kartell- und Wettbewerbsrecht geschützt und gefördert. Mitarbeitende des Thüga-Konzerns befolgen die deutschen und europäischen Kartellgesetze. Der Verstoß gegen kartellrechtliche Vorschriften kann drastische Folgen für das Unternehmen nach sich ziehen, wie z. B. Schadensersatzansprüche Dritter sowie hohe Bußgelder.

Es dürfen weder schriftlich noch auf andere Weise Vereinbarungen mit Wettbewerbern getroffen werden, um das wettbewerbliche Verhalten, insbesondere Preise, Bedingungen oder

Liefergebiete, abzustimmen, sofern dies nicht ausdrücklich gesetzlich erlaubt ist. Mit Wettbewerbern dürfen keine Informationen über wettbewerbsrelevante Tatsachen ausgetauscht werden, sofern diese geeignet sind, den Wettbewerb zu beeinflussen.

Die vorstehend genannten Grundsätze sind auch im Rahmen der Mitwirkung in Wirtschafts- und Fachverbänden zu beachten. Jeder Mitarbeitende hat sich von allen unzulässigen Absprachen und jeder Form wettbewerbswidrigen koordinierten Verhaltens ausdrücklich zu distanzieren. In Zweifelsfällen ist darauf hinzuweisen, dass zunächst hausintern eine kartellrechtliche Prüfung erfolgt. Jeder Mitarbeitende berichtet seiner Führungskraft über möglicherweise kartellrechtlich bedenkliche Gespräche. Geplante Treffen von Mitarbeitenden mit Wettbewerbern sind unter Angabe der Teilnehmer sowie des Besprechungsgegenstands zu dokumentieren.

c) Steuern

Das Bekenntnis des Thüga-Konzerns zu regelkonformem Verhalten und die darauf ausgerichtete Tätigkeit aller Mitarbeitenden umfasst auch die jederzeitige Einhaltung der geltenden steuerlichen Vorschriften und bildet die Grundlage der Tax Compliance-Kultur.

8. Risikomanagement

Das Eingehen von Risiken ist mit der Wahrnehmung unternehmerischer Chancen untrennbar verbunden. Chancen und Risiken müssen dabei in einem ausgewogenen Verhältnis stehen. Risiken, die den Bestand des Unternehmens gefährden, dürfen nicht eingegangen werden. Alle Mitarbeitenden tragen durch risikobewusstes Handeln dazu bei, Schaden vom Unternehmen abzuwenden.

Im Rahmen des Risikomanagements sind konzernweit Funktionen und Prozesse eingerichtet, um für den Thüga-Konzern wesentliche Risiken zu identifizieren und hinsichtlich ihres Schadensausmaßes und ihrer Eintrittswahrscheinlichkeit zu bewerten. Das Risikomanagement stellt hierzu Leitlinien sowie Instrumente zum Risikomanagement zur Verfügung.

Weitere Einzelheiten regelt bei Thüga Aktiengesellschaft die Richtlinie „Risikomanagement“.

9. Umgang mit Künstlicher Intelligenz (KI)

Künstliche Intelligenz (KI) wird in verantwortungsvoller Weise eingesetzt. KI-Systeme werden im Einklang mit ethischen Grundsätzen und im Thüga-Konzern geltenden Vorgaben genutzt. Es sind alle notwendige Maßnahmen zu ergreifen, um die Sicherheit und Vertraulichkeit der Daten zu gewährleisten, die in KI-Systemen verarbeitet werden. Jede Entscheidung, die durch KI unterstützt wird, ist entsprechend der internen Vorgaben zu treffen. KI-Ergebnisse werden daher angemessen durch Mitarbeitende kontrolliert.

Weitere Einzelheiten regeln die Richtlinie „Einsatz von Künstlicher Intelligenz bei der Thüga Aktiengesellschaft“ sowie weitere KI-Richtlinien bei den Konzerngesellschaften.

V. Umsetzung des Verhaltenskodex

Jeder Mitarbeitende hat seine Verhaltensweise an den hier niedergelegten Grundsätzen auszurichten. Geschäftsführungs- und Vorstandsmitglieder sowie Führungskräfte üben eine Vorbildfunktion für alle Mitarbeitenden aus. Der Einhaltung des Verhaltenskodex durch diesen Personenkreis kommt daher eine besondere Bedeutung zu. In Zweifelsfragen, welche den Verhaltenskodex oder seine Anwendung betreffen, soll jeder Mitarbeitende zunächst eine Klärung mit seiner direkten Führungskraft oder den Compliance Beauftragten suchen. Dabei wird beispielsweise geklärt, wie einzelne Passagen zu verstehen sind oder wie konkretes eigenes Verhalten zu messen ist. Die Hinzuziehung der Compliance Beauftragten entbindet jedoch nicht die Mitarbeitenden von der eigenen Verantwortlichkeit. Thüga bietet kontinuierlich Schulungsmaßnahmen zu Compliance-Fragen an.

VI. Umgang mit Regelverstößen

Verstöße gegen Gesetze, Verordnungen und sonstige Regeln können zu erheblichen wirtschaftlichen Schäden, straf- und bußgeldrechtlichen Risiken für den Thüga-Konzern und seine Mitarbeitenden sowie zu Reputationsschäden führen. Verstöße müssen somit frühzeitig erkannt werden, um Schaden abzuwenden und ein faires Miteinander zu sichern.

Alle Mitarbeitenden werden gebeten, aufmerksam zu sein und hinzusehen. Bei Anhaltspunkten für nicht gewichtige Verstöße gegen den Verhaltenskodex oder andere interne Vorschriften sollte das Gespräch mit der direkten Führungskraft gesucht werden.

Bei Anhaltspunkten für Verstöße gegen geltende Gesetze sowie darüber hinaus auch alle gewichtigen Verstöße gegen den Verhaltenskodex oder andere interne Vorschriften soll das Hinweisgebersystem für eine Information hierüber genutzt werden. Wichtig ist ein Verstoß insbesondere dann, wenn dieser Sicherheits-, Haftungs- oder Reputationsrisiken für Thüga nach sich ziehen kann. Über das Hinweisgebersystem können nicht nur Mitarbeitende, sondern auch Geschäftspartner sowie Dritte Hinweise auf entsprechende Regelverstöße geben.

Mitarbeitende, die redlicherweise und in gutem Glauben Verstöße melden, haben infolge ihrer Meldung keine Nachteile zu befürchten und werden vor Repressalien oder auch entsprechenden Androhungen geschützt. Jeder Missbrauch des Meldesystems, insbesondere wissentlich falsche Hinweise, kann insbesondere strafrechtliche Maßnahmen zur Folge haben.

Wesentliche Verstöße gegen den Verhaltenskodex oder die Verpflichtungen zu rechtmäßigem Verhalten können arbeitsrechtliche und zivilrechtliche Maßnahmen zur Folge haben.

Das Hinweisgebersystem ist unter <https://thuega.integrityline.com> erreichbar.

Weitere Einzelheiten regelt die Hinweisgebersystem-Richtlinie und Verfahrensordnung für Beschwerden nach dem LkSG.

VII. Unterstützung

Bei Fragen zu diesem Verhaltenskodex oder zu konkreten Situationen stehen allen Mitarbeitenden, Geschäftspartnern und Dritten die Compliance Beauftragten im Thüga-Konzern zur Verfügung. Ansprechpartner sind im Intranet der jeweiligen Konzerngesellschaft oder vergleichbaren Medien bzw. unter <https://www.thuega.de/gute-unternehmensfuehrung/> aufgeführt. Der Compliance Beauftragte der Thüga Holding GmbH & Co. KGaA kann über compliance@thuega.de erreicht werden.

VIII. Inkrafttreten

Dieser Verhaltenskodex tritt zum 01.07.2026 in Kraft und löst den bisherigen Verhaltenskodex ab.

Der Verhaltenskodex wird in der Regel einmal jährlich auf seine Aktualität hin überprüft.