



Compliance Management

Verhaltenskodex des Verbunds Mainova



Inhalt

Präambel

- 1.** Geltungsbereich
- 2.** Unternehmensleitung und Führungskräfte
- 3.** Allgemeines Verhalten
- 4.** Gesetzes- und regelkonformes Verhalten
- 5.** Vertraulichkeit und Verhalten gegenüber der Öffentlichkeit und der Politik
- 6.** Führungskultur
- 7.** Internes Verhalten, Mitarbeiter, Berater
- 8.** Interessenkollision und Nebentätigkeit
- 9.** Geschenke und Zuwendungen
- 10.** Datenschutz und Datensicherheit
- 11.** Insiderregeln
- 12.** Einhaltung des Verhaltenskodex, Verstöße und Sanktionen
- 13.** Hinweisgebersystem
- 14.** Inkraftsetzung

Vorwort des Vorstands

Sehr geehrte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

wirtschaftlicher Erfolg und moralische Integrität bilden die Basis für eine nachhaltige Unternehmensentwicklung. Deshalb möchten wir mit diesem Verhaltenskodex Ihre Aufmerksamkeit auch auf Werte wie Rechtschaffenheit, Vertrauenswürdigkeit, Loyalität und Fairness lenken. Ein tägliches Leben dieser Werte bildet die Basis für ein nachhaltig wirtschaftlich erfolgreiches Handeln über den Tag hinaus – für unser Unternehmen und auch für Sie persönlich.

Unser guter Ruf und unsere Reputation als leistungsfähiges Dienstleistungsunternehmen sowie verlässlicher und seriöser Energie- und Wasserversorger sind entscheidende Voraussetzungen im Wettbewerb für Erfolg. Wir wollen deshalb keine Gründe für Zweifel an der Integrität unseres Geschäftsgebarens aufkommen lassen. Der Verhaltenskodex, der für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (nachfolgend Mitarbeiter) verbindlich ist, soll Ihnen helfen, rechtliche und ethische Herausforderungen bei der täglichen Arbeit zu bewältigen, Orientierung zu geben und so die Leistungskraft und Integrität des Verbundes Mainova zu stärken.

Hierbei werden wir Sie tatkräftig unterstützen. Fördern Sie mit uns ein gutes Miteinander und schaffen Sie stets Vertrauen für sich und Ihr Handeln sowohl im Innen- als auch im Außenverhältnis, Vorbilder zu sein und dieses täglich zu leben. Langfristig ist das der sichere Weg, um weiterhin den Erfolg unseres Unternehmens zu gewährleisten.

Mainova Aktiengesellschaft

Der Vorstand



Dr. Constantin H. Alsheimer



Peter Arnold



Martin Giehl



Diana Rauhut

Präambel

Die Unternehmen des Verbundes Mainova haben als leistungsfähige Dienstleistungsunternehmen sowie Energie- und Wasserversorger eine hohe Verantwortung sowohl gegenüber Kunden und Geschäftspartnern als auch Aktionären und Mitarbeitern. Sie verpflichten sich daher zu klaren Grundsätzen. Diese bilden den Rahmen für das unternehmerische wie gesellschaftliche Handeln.

Das Handeln des Verbundes Mainova und seiner Mitarbeiter ist bestimmt durch Eigenverantwortung, Aufrichtigkeit, Loyalität sowie den Respekt gegenüber den Mitmenschen und der Umwelt. Vorstand und Führungskräfte tragen dabei eine besondere Verantwortung.

Der Verhaltenskodex soll jeden einzelnen Mitarbeiter zu eigenverantwortlichem Handeln ermutigen, ihm hierfür Orientierung geben und auch Prinzipien und Wertvorstellungen des unternehmerischen Handelns des Verbundes Mainova darlegen.

Hierbei geht es insbesondere um folgende, wertorientierte Grundsätze:

- ▶ Integrität und rechtmäßiges Verhalten bestimmen das Handeln der Mitarbeiter des Verbundes Mainova
- ▶ Geschäftsbeziehungen des Verbundes Mainova sind sachbezogen und frei von wettbewerbswidrigen Handlungen
- ▶ Konflikte zwischen den Interessen des Verbundes Mainova und privaten Interessen der Mitarbeiter sind zu vermeiden
- ▶ mit Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen sowie mit den dem Verbund Mainova anvertrauten personenbezogenen Daten wird vertraulich umgegangen
- ▶ der Missbrauch der eigenen Position zur Durchsetzung eigener persönlicher Vorteile und/oder Vorteile zu Gunsten Dritter oder zum Schaden des Verbundes Mainova wird nicht geduldet.

1. Geltungsbereich

Der Verhaltenskodex gilt für alle Mitarbeiter des Verbundes Mainova. Er bildet die Basis für weitere betriebliche Regelungen und erstreckt sich neben den dienstlichen Belangen im Unternehmen auf sämtliche Bereiche, in denen Beschäftigte des Unternehmens als dessen Repräsentanten wahrgenommen werden.

2. Unternehmensleitung und Führungskräfte

Vorstandsmitglieder und Führungskräfte üben eine Vorbildfunktion für alle Mitarbeiter aus. Der Einhaltung des Verhaltenskodex durch diesen Personenkreis kommt im Verbund Mainova eine besondere Bedeutung zu.

Vorstandsmitglieder und Führungskräfte müssen daher in besonderem Maße auf die Einhaltung des Verhaltenskodex im Unternehmen achten.

3. Allgemeines Verhalten

Der Verbund Mainova bietet seinen Kunden eine breite Palette von Produkten und Dienstleistungen, vor allem in den Kerngeschäftsfeldern Strom, Gas, Wasser und Wärme. Leitend ist dabei das Bestreben, die Bedürfnisse der Kunden durch passende und effiziente Lösungen zu erfüllen. Dazu gehören die ständige Überprüfung des Leistungsportfolios und seine vorausschauende Anpassung an neue Marktanforderungen. Der Verbund Mainova ist bestrebt, eine faire Behandlung seiner Kunden sicherzustellen.

Der Verbund Mainova betrachtet das Kapital seiner Aktionäre als Voraussetzung und Grundlage des unternehmerischen Handelns. Werterhalt und nachhaltige Steigerung des Unternehmenswerts, das Erzielen einer marktgerechten Rendite sowie Transparenz und Verantwortung gegenüber den Aktionären sind somit wesentliche Ziele für den Verbund Mainova.

In seinen Beziehungen zu Lieferanten achtet der Verbund Mainova auf die Einhaltung der Regeln des fairen Wettbewerbs und die Einhaltung der Regelungen des Verhaltenskodex. Der Verbund Mainova unterhält – soweit rechtlich zulässig – deshalb keine geschäftlichen Beziehungen zu Lieferanten, von denen bekannt ist oder bekannt wird, dass sie gegen Recht und Gesetz verstoßen.

4. Gesetzes- und regelkonformes Verhalten

In allen Bereichen seines unternehmerischen Handelns unterliegt der Verbund Mainova Gesetzen, Verordnungen und vergleichbaren Vorschriften sowie internen Regelungen und den im Deutschen Corporate Governance Kodex zusammengefassten international anerkannten Standards.

Diese Regelungen setzen zum Beispiel auch Sicherheits- und Umweltstandards für Anlagen und deren Betrieb, beschreiben Anforderungen an die Qualität der Produkte und Dienstleistungen, regulieren das Verhalten in den unterschiedlichen Märkten und untersagen bestimmte Verhaltensweisen und Praktiken.

Für alle Mitarbeiter des Verbundes Mainova ist es oberstes Ziel, diesen Ansprüchen gerecht zu werden und sich nur innerhalb dieses vorgegebenen und sich immer wieder verändernden Handlungsrahmens zu bewegen. Die Integrität sämtlicher Handlungen ist eine wesentliche Voraussetzung für nachhaltig erfolgreiches Wirtschaften.

Der Verbund Mainova erwartet von allen Mitarbeitern ein regelkonformes und gesetzestreu Verhalten und wird seinerseits alles Notwendige tun, um die Beschäftigten über die sie betreffenden Regelungen zu unterrichten und in deren Beachtung zu unterweisen.

Insbesondere dürfen Mitarbeiter mit Wettbewerbern keine Gespräche führen, bei denen Preise oder Konditionen abgesprochen werden. Unzulässig sind zum Beispiel auch Absprachen über Wettbewerbsverzicht, die Aufteilung von Kunden oder Gebieten.

5. Vertraulichkeit und Verhalten gegenüber der Öffentlichkeit und der Politik

Die Mitarbeiter sind zur Verschwiegenheit bei allen vertraulichen Angelegenheiten des Verbundes Mainova sowie bei allen vertraulichen Informationen von oder über unsere Geschäftspartner und Kunden verpflichtet. Vertraulich sind alle Informationen, die als solche gekennzeichnet sind oder von denen anzunehmen ist, dass sie nicht öffentlich bekannt sind und auch nicht bekannt gemacht werden sollen, zum Beispiel weil sie für Wettbewerber von Nutzen sein oder bei ihrer Offenlegung dem Verbund Mainova und dessen Geschäftspartnern schaden könnten. Nur ausdrücklich hierzu autorisierte Personen sind befugt, Informationen, die den Verbund Mainova oder seine Geschäftspartner betreffen, an die Öffentlichkeit oder an Dritte weiterzugeben.

Der Verbund Mainova verhält sich parteipolitisch neutral und gibt keine Spenden an politische Parteien sowie an Organisationen oder Stiftungen, die in einer engen Beziehung zu politischen Parteien stehen. Das Unternehmen begrüßt jedoch demokratisches und gesellschaftliches - insbesondere karitatives und soziales - Engagement seiner Mitarbeiter. Diese engagieren sich allerdings ausschließlich als Privatpersonen; der Verbund Mainova verfolgt dabei keinerlei Unternehmensinteressen.

Der Verbund Mainova bekennt sich zum Sponsoring und zur Förderung des Gemeinwohls. Sponsoring und Initiativen zur Entwicklung von Regionen und lokalen Gemeinschaften sind wesentliche Instrumente zur Wahrnehmung gesellschaftlicher Verantwortung. Im Kern geht es dabei um eine inhaltliche und finanzielle Unterstützung von Gemeinwohlbelangen, die grundsätzlich auf Öffentlichkeit angelegt sind.

6. Führungskultur

Jede Führungskraft trägt Verantwortung für ihre Mitarbeiter. Sie muss sich durch vorbildliches Verhalten, Leistungen, Offenheit und soziale Kompetenz auszeichnen. Es gelten die Führungsleitlinien.

Die Führungskultur ist von gegenseitigem Vertrauen zwischen Führungskraft und Mitarbeiter geprägt. Der Verbund Mainova investiert zum Erhalt seiner Zukunftsperspektiven in die Weiterbildung seiner Mitarbeiter mit dem Ziel der Steigerung der Qualifikation und Kompetenz.

7. Internes Verhalten, Mitarbeiter, Berater

Sowohl der Schutz der Umwelt und die Schonung der natürlichen Ressourcen als auch die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter hat für den Verbund Mainova hohe Priorität. Der Verbund Mainova arbeitet an einer kontinuierlichen Verbesserung der Arbeits- und Anlagensicherheit und des Gesundheitsschutzes. Jeder Mitarbeiter ist für den Schutz von Mensch und Umwelt in seinem Arbeitsumfeld mitverantwortlich. Alle entsprechenden Gesetze und Vorschriften sind einzuhalten. Jede Führungskraft ist verpflichtet, ihre Mitarbeiter in der Wahrnehmung dieser Verantwortung zu unterweisen und zu unterstützen. Im Fall von Verstößen oder Unfällen ist unverzüglich Meldung an die verantwortlichen Stellen zu erstatten.

Der Verbund Mainova achtet die Würde und die Persönlichkeit eines jeden Mitarbeiters. Der Umgang miteinander ist geprägt von gegenseitigem Respekt, Fairness, Teamgeist, Professionalität und Offenheit. Die Führungskräfte nehmen dabei eine besondere Vorbildrolle ein und bewähren sich besonders in Konfliktsituationen als kompetente Ansprechpartner.

Kein Mitarbeiter oder Bewerber wird aus Gründen der Rasse, ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität benachteiligt.

Beraterverträge werden im Verbund Mainova nur mit Personen oder Gesellschaften geschlossen, die durch ihre Qualifikation nachvollziehbar zur Fortentwicklung des Verbundes Mainova beitragen können. Die Höhe der Vergütung muss dabei einem angemessenen Verhältnis zum Wert der erbrachten Leistung und zur persönlichen Qualifikation des Beraters stehen. Zahlungen an Berater erfolgen grundsätzlich erst, wenn die vereinbarte Leistung erbracht wurde. Zahlungen von Bargeld sind ausgeschlossen.

8. Interessenkollision und Nebentätigkeit

Der Verbund Mainova erwartet von seinen Mitarbeitern, dass sie ihre Arbeit mit ethisch und moralisch einwandfreien Mitteln tätigen. Die Einhaltung dieser Grundsätze setzt der Verbund Mainova auch bei seinen Geschäftspartnern, Lieferanten und Kunden voraus.

Der Verbund Mainova erwartet von seinen Mitarbeitern Loyalität gegenüber dem Unternehmen. Deshalb sind die privaten Interessen der Mitarbeiter und die Interessen des Unternehmens strikt voneinander zu trennen. Ein Interessenkonflikt tritt auf, wenn persönliche und finanzielle Interessen von Mitarbeitern in irgendeiner Weise mit den Interessen des Verbundes Mainova kollidieren oder wenn auch nur ein solcher Anschein erweckt wird.

Im Einzelnen gilt:

1. Geschäftsbeziehungen

Der Verbund Mainova unterhält keine Geschäftsbeziehungen zu Unternehmen von Mitarbeitern oder Organmitgliedern der Mainova, d.h. jedem Mitarbeiter oder Organmitglied ist es untersagt, eine eigene unternehmerische Tätigkeit oder die von Angehörigen für den Verbund Mainova sowohl anzubieten als auch zu erbringen, soweit der Mitarbeiter des Verbundes Mainova auf die Beauftragung, Leistungserbringung, Leistungsbeurteilung und Leistungsabrechnung irgendwelchen Einfluss hat. Im Streitfall hat der Mitarbeiter nachzuweisen, dass er keinen Einfluss nehmen kann.

2. Beschäftigung von Angehörigen

Der Beschäftigung von Angehörigen von Mitarbeitern und Organmitgliedern im Verbund Mainova steht nichts im Wege, soweit die Entscheidung auf deren Qualifikation, Fähigkeit und Eignung beruht. Hierbei sind jedoch potentielle Interessenkollisionen zu vermeiden. Daher ist es jedem Mitarbeiter oder Organmitglied untersagt, einen Angehörigen einzustellen oder als dessen direkter Vorgesetzter zu beschäftigen, soweit der Mitarbeiter, bzw. das Organmitglied des Verbundes Mainova auf die Einstellung, Beschäftigung, Entlohnung oder Leistungsbeurteilung erheblichen Einfluss hat. Gegebenenfalls müssen interne Versetzungen erfolgen. Bewirbt sich ein Angehöriger eines Mitarbeiters um eine Beschäftigung bei Mainova, hat der Mitarbeiter dies dem Personalbereich anzuzeigen, soweit eine Interessenkollision zu vermuten ist.

3. Finanzielle Beteiligungen

Für wesentliche finanzielle Beteiligungen der Mitarbeiter an einem Wettbewerber, Kunden oder Lieferanten besteht gegenüber dem Personalbereich bzw. durch den Personalbereich eine Anzeige- und Genehmigungspflicht. Wesentliche finanzielle Beteiligungen von Angehörigen von Mitarbeitern an einem Wettbewerber, Kunden oder Lieferanten sind anzuzeigen, soweit ein möglicher Interessenkonflikt erkennbar ist. Angehörige im Sinne des Verhaltenskodex sind Verlobte, Ehegatten, Lebenspartner, Verwandte und Verschwägte gerader Linie, Geschwister, Kinder der Geschwister, Ehegatten und Lebenspartner der Geschwister der Ehegatten und Lebenspartner, Geschwister der Eltern sowie Pflegeeltern und Pflegekinder.

Als wesentliche finanzielle Beteiligung gilt jede direkte oder indirekte wirtschaftliche Beteiligung

- ▶ in Höhe von mehr als ein Prozent an einer nicht börsennotierten Gesellschaft
- ▶ in Höhe von mehr als ein Prozent der Aktien an einer börsennotierten Gesellschaft.

4. Nebentätigkeiten

Nebentätigkeit ist die Ausübung einer weiteren Tätigkeit

- ▶ als Vorstand oder Geschäftsführer
- ▶ als Mitglied eines Aufsichtsrats-, Verwaltungs- oder Beirats,
- ▶ als Arbeitnehmer
- ▶ in sonstiger Funktion (zum Beispiel Berater, Vertreter, freier Mitarbeiter u. ä.) bei einem Drittunternehmen.

Generell gilt, dass die Nebentätigkeit nicht dazu geeignet sein darf, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten des Mitarbeiters oder berechnete Interessen des Verbundes Mainova zu beeinträchtigen. Die Nutzung und Beanspruchung von Material, Einrichtungen und Personal des Verbundes Mainova bei der Ausübung einer Nebentätigkeit sowie deren Ausübung während der Arbeitszeit sind grundsätzlich nicht gestattet.

5. Anzeigepflicht

Jede entgeltliche Nebentätigkeit ist dem Personalbereich rechtzeitig vor deren Ausübung schriftlich anzuzeigen. Das gleiche gilt für eine nicht entgeltliche Nebentätigkeit, wenn eine Interessenkollision zu vermuten ist.

9. Geschenke und Zuwendungen

Der Umgang mit Geschenken, Sachzuwendungen, Bewirtungen, Einladungen zu Veranstaltungen, Sachzuwendungen insbesondere an Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes, Werbegeschenken und mit Zuwendungen an Mitarbeiter setzt ein durch Fairness, Verantwortlichkeit, Angemessenheit und Transparenz geprägtes Verhalten voraus. Der Verbund Mainova sieht sich der Korruptionsprävention verpflichtet und akzeptiert kein wettbewerbswidriges und sonst unlauteres Verhalten. Das Unternehmen will jedweden Anschein vermeiden, seine Entscheidungen könnten durch sachfremde Erwägungen, etwa aufgrund von Zuwendungen beeinflusst worden sein. Daher tritt der Verbund Mainova der Gewährung oder Annahme von „Schmiergeldern“ nachhaltig auf allen Ebenen, entgegen.

Weitere Einzelheiten zum Umgang mit Geschenken und sonstigen Zuwendungen regelt die Geschenke-Richtlinie des Verbundes Mainova; diese ist neben dem Verhaltenskodex zu beachten.

10. Datenschutz und Datensicherheit

Zugang zum Intranet und Internet, elektronischer Informationsaustausch und Dialog sowie elektronische Geschäftsabwicklung sind wichtige Voraussetzungen für die Effektivität jedes Mitarbeiters und für den Geschäftserfolg des Verbundes Mainova insgesamt.

Die Vorteile der elektronischen Übertragung und Speicherung von Daten sind mit Risiken hinsichtlich des Persönlichkeitsschutzes und der Datensicherheit verbunden. Eine wirksame Vorbeugung gegenüber diesen Risiken ist ein wichtiger Bestandteil des IT-Sicherheitsmanagements und auch des Verhaltens jedes Mitarbeiters.

Personenbezogene Daten dürfen nur erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, soweit dies für festgelegte, eindeutige und rechtmäßige Zwecke erforderlich ist. Bei der technischen Absicherung vor unberechtigtem Zugang muss ein hoher Standard gewährleistet sein. Die Verwendung von Daten muss für den Betroffenen transparent sein, seine Rechte auf Auskunft und Berichtigung sowie gegebenenfalls auf Widerspruch, Sperrung und Löschung sind zu wahren.

11. Insider-Regeln

Mitarbeiter, die über Insider-Informationen über den Verbund Mainova verfügen, dürfen Mainova-Aktien für eigene oder fremde Rechnung weder erwerben noch veräußern. Eine Insider-Information ist eine konkrete Information über nicht öffentlich bekannte Umstände, die sich auf den Verbund Mainova oder die Mainova-Aktie beziehen und geeignet sind, im Falle des öffentlichen Bekanntwerdens, den Börsenpreis der Mainova-Aktie zu beeinflussen. Eine solche Eignung ist anzunehmen, wenn ein verständiger Kapitalanleger den Informationen bei seiner Anlageentscheidung über den Kauf, Verkauf oder Halten von Mainova-Aktien berücksichtigen würde (Beispielsfälle: Verschmelzung, Ausgliederung, Umwandlung oder sonstige wesentliche Strukturmaßnahmen, Beherrschungs- und/oder Gewinnabführungsverträge, Erwerb oder Veräußerung wesentlicher Beteiligungen, Kapitalmaßnahmen, wesentliche Änderung der Ergebnisse des Jahresabschlusses, Abschluss, Änderung oder Kündigung besonders bedeutender Vertragsverhältnisse, Rechtsstreitigkeiten oder Kartellverfahren von besonderer Bedeutung, maßgebliche Produkthaftungs- oder Umweltschäden etc.).

Insider sind diejenigen Mitarbeiter, die bestimmungsgemäß Zugang zu solchen Insider-Informationen haben.

Insider-Informationen dürfen unbefugt nicht an Personen außerhalb des Verbundes Mainova weitergegeben werden zum Beispiel an Journalisten, Finanzanalysten, Kunden, Berater, Familienangehörige oder Freunde. Auch eine Weitergabe im Unternehmensverbund darf nur dann erfolgen, wenn der Mitarbeiter die Informationen zur Erledigung seiner Aufgabe wirklich benötigt. Es ist im Übrigen immer sicherzustellen, dass insiderrelevantes Wissen so unter Verschluss gehalten bzw. abgesichert ist, dass Unbefugte dazu keinen Zugang erhalten.

Der Verbund Mainova führt aufgrund gesetzlicher Bestimmung ein ständig aktualisiertes Verzeichnis aller Personen, die für den Verbund Mainova tätig sind und aufgrund ihrer Tätigkeit und Funktion Zugang zu Insider-Informationen haben.

12. Einhaltung des Verhaltenskodex, Verstöße und Sanktionen

Jeder Mitarbeiter erhält eine Ausfertigung des Verhaltenskodex. Dieser muss gelebte Unternehmenswirklichkeit und damit Teil des Arbeitsalltages aller Mitarbeiter werden. Insbesondere Führungskräfte sind aufgerufen, seine Umsetzung aktiv zu fördern. Dazu gehört die Sicherstellung, dass alle ihm zugeordneten Mitarbeiter den Verhaltenskodex kennen und ihn dadurch in der Praxis auch einhalten können.

In allen Fragen, die diesen Kodex und seine Einhaltung betreffen, sollte jeder Mitarbeiter zunächst eine Klärung mit seinem Vorgesetzten oder den zuständigen Fachabteilungen suchen. Dabei wird beispielsweise geklärt, wie einzelne Passagen des Kodex zu interpretieren sind oder wie konkretes eigenes Verhalten an dessen Maßstäben zu messen ist. Hat ein Mitarbeiter Anhaltspunkte für einen Verstoß gegen den Kodex, so sollen diese zunächst mit dem Vorgesetzten oder dem Personalbereich geklärt werden. Verstöße gegen den Verhaltenskodex können zu Konsequenzen für das Arbeitsverhältnis und dessen Bestand wie auch zu Schadensersatzforderungen führen.

13. Hinweisgeber-System

Ist es nicht möglich, Anhaltspunkte für einen Verstoß gegen den Verhaltenskodex im jeweiligen Arbeitsumfeld zu klären, oder wird beispielsweise vom Vorgesetzten Druck auf den Mitarbeiter ausgeübt, von Gesetzen oder internen Richtlinien abzuweichen, steht jedem Mitarbeiter die Möglichkeit offen, sich über das Hinweisgebersystem an einen Ansprechpartner zu wenden. Dafür steht den Mitarbeitern das Compliance Management zur Verfügung.

Daneben hat der Verbund Mainova für seine Mitarbeiter und Dritte die Institution des Ombudsmanns eingeführt und hierzu RA Dr. Felix Dörr, Neue Mainzer Straße 26, 60311 Frankfurt am Main Telefon: 069 1381333, E-Mail: ombudsman@doerr-frankfurt.de bestellt. Der Ombudsmann und sein Vertreter sind als Anwälte von Rechts wegen – auch gegenüber dem Verbund Mainova – zur Verschwiegenheit verpflichtet und behandeln Hinweise der Mitarbeiter/Dritten auf Wunsch absolut vertraulich.

14. Inkrafttreten

Dieser Verhaltenskodex tritt mit seiner Veröffentlichung im Unternehmenshandbuch des Verbundes Mainova in Kraft. Die vorhergehende Fassung wird mit Inkrafttreten dieses Verhaltenskodex unwirksam.

Impressum

Herausgeber

Mainova AG
Stabsstelle Recht und Compliance Management
Solmsstraße 38
60486 Frankfurt am Main

Ansprechpartner

Christina Stoyanov
Susanne Reutler
Thorsten Spahn

Stand

Dezember 2021

Mainova AG
60623 Frankfurt am Main
www.mainova.de

