

DEA

Verhaltenskodex



Inhalt

Inhalt	
Präambel	4
1. Geltungsbereich und Prinzipien	6
2. Gesetzeskonformes Verhalten	10
3. Einsatz gegen Korruption	14
4. Außenbeziehungen	17
5. Verhalten gegenüber der Politik	20
6. Bekenntnis zu gesellschaftl. Verantwortung	22
7. Innenbeziehungen	24
8. Einhaltung des Kodex/Berichtswesen	27

Präambel

DEA¹ ist sich ihrer Rolle in der Gesellschaft und ihrer Verantwortung gegenüber Geschäftspartnern sowie Gesellschaftern und Mitarbeitern bewusst. DEA hat sich daher zu klaren Prinzipien verpflichtet, die als Grundlage für das unternehmerische und gesellschaftliche Handeln der DEA dienen.

Das Handeln der DEA und ihrer Mitarbeiter ist bestimmt durch Eigenverantwortung, Aufrichtigkeit, Loyalität sowie den Respekt gegenüber Mitmenschen und Umwelt. Die Führungskräfte tragen dabei eine besondere Verantwortung.

Wesentliche Unternehmensziele der DEA sind die Steigerung des Unternehmenswertes durch den sicheren und effizienten Betrieb ihrer Öl- und Gasfelder, durch die frist- und budgetgerechte Entwicklung neuer Felder und durch die Erfüllung ihrer Pflichten als vertrauenswürdiger und zuverlässiger Partner.

Um dies zu erreichen, setzt DEA auf:

- › das Können, die Kraft und den Einsatz ihrer Mitarbeiter, die in einem integrativen Arbeitsumfeld arbeiten,

- › eine Kultur und Tradition sicherer und umweltfreundlicher Betriebsaktivitäten,
- › eine technologische Führungsposition in ausgewählten Bereichen.

Der Verhaltenskodex erfüllt dabei zwei wesentliche Aufgaben:

- › Erstens soll er jeden einzelnen Mitarbeiter zu eigenverantwortlichem Handeln ermutigen und ihm dafür Orientierung geben.
- › Zweitens nennt er die ethischen Prinzipien für das unternehmerische Handeln der DEA.

¹ „DEA“ bezeichnet in diesem Dokument die DEA Deutsche Erdöl AG und ihre Tochtergesellschaften. Soweit in diesem Dokument bei bestimmten personenbezogenen Begriffen nur die männliche Form verwendet wird, so ist dies nicht geschlechtsspezifisch gemeint, sondern erfolgt ausschließlich aus Gründen der besseren Lesbarkeit.

1. Geltungsbereich und Prinzipien

Geltungsbereich

Der Verhaltenskodex gilt einheitlich bei DEA weltweit. Nur soweit eine Regelung dieses Verhaltenskodex eine Vorschrift einer bestimmten Rechtsordnung verletzen würde, würde die entsprechende Regelung des Verhaltenskodex im Geltungsbereich einer solchen Rechtsordnung nicht gelten.

DEA wirkt auf die weitere Verbreitung der im Verhaltenskodex aufgestellten Grundsätze hin. DEA ermutigt ihre Geschäftspartner (d.h. alle Partner, mit denen DEA in Geschäftsbeziehungen steht oder mit denen DEA Geschäftsbeziehungen eingehen will, z.B. Zulieferer, Kontraktoren, Käufer von Öl oder Gas), die Grundprinzipien dieses Verhaltenskodex einzuhalten. Sollten im Rahmen solcher geschäftlichen Beziehungen konkurrierende Regelwerke aufeinander stoßen, strebt DEA einvernehmliches Handeln an.

Der Verhaltenskodex ist die Basis für weitere interne Regelungen, die sowohl branchen- als auch landestypische Besonderheiten berücksichtigen. Der Verhaltenskodex erstreckt sich auf alle Aktivitäten der

DEA und alle Aktivitäten ihrer Mitarbeiter in allen Situationen, in denen diese als Repräsentanten der DEA wahrgenommen werden.

Global Compact

Die Global Compact Initiative der Vereinten Nationen fordert Unternehmen dazu auf, innerhalb ihres Einflussbereichs bestimmte Kernwerte auf den Gebieten der Menschenrechte, der Arbeitsnormen, des Umweltschutzes und der Korruptionsbekämpfung anzuerkennen, zu unterstützen, umzusetzen und diesen in der Praxis zu entsprechen. Die zehn Prinzipien des Global Compact lauten wie folgt²:

Menschenrechte

1. Unternehmen sollen den Schutz der international verkündeten Menschenrechte unterstützen und achten sowie
2. sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen beteiligen.

² Übersetzung in Anlehnung an die offizielle englische Version des United Nations Global Compact.

Arbeitsbeziehungen

3. Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Tarifverhandlungen wahren sowie ferner für
4. die Beseitigung aller Formen von Zwangs- und Pflichtarbeit,
5. die tatsächliche Abschaffung von Kinderarbeit und
6. die Beseitigung von Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf eintreten.

Umwelt

7. Unternehmen sollen umsichtig mit ökologischen Herausforderungen umgehen,
8. Initiativen zur Förderung eines verantwortlicheren Umgangs mit der Umwelt durchführen und
9. sich für die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien einsetzen.

Korruptionsbekämpfung

10. Unternehmen sollen gegen jede Form der Korruption vorgehen, einschließlich Erpressung und Bestechung.

DEA-Werte

Im Einklang mit diesen Prinzipien sind die DEA-spezifischen Werte – wie sie im Mission Statement der DEA erläutert sind – Ausgangspunkt des Handelns aller DEA-Mitarbeiter. Diese Werte sorgen für eine gemeinsame, übergreifende Identität und Kultur in allen Gesellschaften des DEA-Konzerns.

2. Gesetzeskonformes Verhalten

Allgemeine Grundsätze

DEA unterliegt Gesetzen, Verordnungen und vergleichbaren Vorschriften, die internationaler, nationaler, regionaler oder lokaler Natur sein können. Sie setzen zum Beispiel Sicherheits- und Umweltstandards für Anlagen und ihren Betrieb, beschreiben Anforderungen an die Qualität der Produkte und Dienstleistungen, regulieren das Verhalten in unterschiedlichen Märkten und untersagen bestimmte Verhaltensweisen und Praktiken, wie zum Beispiel Bestechung.

DEA verpflichtet sich, sich in allen Bereichen ihres unternehmerischen Handelns an alle hierfür geltenden Gesetze, Verordnungen und vergleichbaren Vorschriften zu halten. Die Integrität sämtlicher Handlungen ist eine wesentliche Voraussetzung für nachhaltig erfolgreiches Wirtschaften. DEA erwartet gesetzestreues Verhalten von ihren Mitarbeitern und Geschäftspartnern. DEA wird alles Notwendige tun, um ihre Mitarbeiter über die sie betreffenden Regelungen zu unterrichten und sie darin zu unterweisen, wie diese Regelungen einzuhalten sind.

Die Rahmenbedingungen für das unternehmerische Handeln von DEA werden nicht nur durch internationales oder staatliches Recht, sondern auch durch eine Vielzahl von gesellschaftlichen, kulturellen und sozialen Regeln gebildet. DEA bezieht auch diese, häufig ungeschriebenen Regeln in ihre Entscheidungsprozesse ein und ist bestrebt, im Einklang mit ihnen zu handeln.

Offenlegungspflichten und Verhinderung von Insidergeschäften

DEA berichtet über ihre Geschäftsaktivitäten transparent, korrekt und zeitnah. Wenn Wertpapiere der DEA oder einem mit DEA verbundenen Unternehmen an einer Wertpapierbörsse notiert oder dort zum Handel zugelassen sind, muss DEA Informationen über ihr Geschäft in Einklang mit allen anwendbaren Wertpapiergesetzen und -regelungen und in Einklang mit den für die jeweilige Börse geltenden Vorschriften veröffentlichen. Daher muss DEA

- › sicherstellen, dass alle bei DEA erstellten und gespeicherten finanziellen und nicht-finanziellen

Informationen vollständig und korrekt sind;

- › externen Dritten zeitnah und korrekt Informationen liefern, wenn und soweit dies nach den jeweils anwendbaren Gesetzen, Regelungen und Vorschriften sowie akzeptierten Veröffentlichungsgrundsätzen erforderlich ist;
- › mit Wertpapierbörsen und Regulierungsbehörden transparent und kooperativ zusammenarbeiten.

Insidergeschäfte sind gesetzlich strengstens verboten und kein Mitarbeiter der DEA, der über Insiderinformationen verfügt, darf Geschäfte mit Wertpapieren der DEA machen. Insiderinformationen in Bezug auf ein Unternehmen sind grundsätzlich solche Informationen, die für die Öffentlichkeit nicht zugänglich sind und bei denen anzunehmen ist, dass ein vernünftiger Investor sie bei seiner Entscheidung über den Kauf oder Verkauf von Wertpapieren des betreffenden Unternehmens berücksichtigen würde.

Kein Mitarbeiter der DEA darf Insiderinformationen an Dritte weitergeben, es sei denn, der betreffende Mitarbeiter wurde hierzu ordnungsgemäß von DEA autorisiert. Insbesondere ist es Mitarbeitern der DEA

untersagt, Insiderinformationen über die DEA an Dritte weiterzugeben, die diese Informationen zum Kauf oder Verkauf von Wertpapieren der DEA oder von anderen Wertpapieren nutzen können.

Die oben genannten Verbote zur Weitergabe von Insiderinformationen und zum Handel auf der Basis von Insiderinformationen gelten auch für Insiderinformationen über andere Unternehmen, wenn ein Mitarbeiter diese Informationen im Rahmen seiner Tätigkeit bei DEA erlangt.

3. Einsatz gegen Korruption

DEA toleriert keinerlei Form von Korruption, weder aktiv noch passiv, direkt oder indirekt, und geht gegen jede Form von Korruption vor. DEA verpflichtet sich, in ihren sämtlichen Geschäftsaktivitäten die Bestimmungen des United States Foreign Corrupt Practices Act (FCPA), des United Kingdom Bribery Act 2010, der deutschen Anti-Korruptionsgesetze und aller Anti-Korruptionsgesetze in den Ländern, in denen DEA Geschäfte macht, einzuhalten. DEA implementiert adäquate Prozesse, einschließlich einer separaten Anti-Korruptions-Policy, um die Einhaltung dieser Verpflichtungen und Bestimmungen zu gewährleisten.

Um allen Mitarbeitern den Einsatz und die Verpflichtung der DEA gegen Korruption bewusst zu machen und um sie über die Anti-Korruptions-Vorschriften und -Verfahren der DEA zu informieren, muss jeder neue Mitarbeiter innerhalb von 6 Monaten nach Beginn seiner Tätigkeit für DEA ein Anti-Korruptions-Training absolvieren, und alle Mitarbeiter müssen an regelmäßigen Anti-Korruptions-Trainings teilnehmen.

Um größtmögliche innerbetriebliche Transparenz in compliance-sensiblen Bereichen zu erreichen, müs-

sen in einem Compliance IT-Tool (CITT) alle Spenden, Sponsorings, compliance-relevanten Berater- und Vermittlerverträge sowie alle Vorteile an Amtsträger oder von Amtsträgern (wie Einladungen zu Geschäftssessen, Geschäftspartnerveranstaltungen, Geschenke) erfasst werden. Der Zweck des CITT ist es, die genannten Vorgänge für Kontrollen und Prüfungen durch das DEA Compliance Team transparent zu machen. Alle wesentlichen Informationen und Dokumente zu solchen Vorgängen – wie z.B. Informationen über den Veranlasser des Vorgangs, den Empfänger, den Vertragspartner, Zeitpunkt, Wert und Zweck eines Vorteils, Vertragsdokumente usw. – sind im CITT unternehmensintern offenzulegen. Die im CITT gespeicherten Informationen und Dokumente stehen dem DEA Compliance Team jederzeit zu Kontroll- und Prüfungszwecken zur Verfügung.

Die Annahme oder Gewährung eines Vorteils (d.h. jeder Gegenstand von Wert, z.B. Geschenke, Bewirtungen, Unterhaltungen, Reisen, Unterbringung, Beschäftigung, Praktika, Ermäßigungen) von oder an einen Amtsträger (d.h. jede Person, die Aufgaben der öffentlichen Verwaltung oder Amtsgeschäfte für eine

4. Außenbeziehungen

nationale oder internationale Behörde, für eine internationale Regierungsorganisation oder für ein staatlich kontrolliertes Unternehmen ausübt) ist untersagt, wenn nicht die vorherige Genehmigung des Chief Compliance Officers der DEA vorliegt. Die Annahme oder Gewährung eines Vorteils von oder an eine andere Person als einen Amtsträger ist nur zulässig, wenn dadurch noch nicht einmal der Anschein einer unzulässigen Einflussnahme auf diese oder von dieser Person erzeugt wird, und erfordert zusätzlich die vorherige Zustimmung des Chief Compliance Officers der DEA, wenn der Wert des Vorteils die in internen Richtlinien der DEA definierten Wertgrenzen überschreitet.

Potentielle neue Geschäftspartner von DEA sind vor Beginn der Geschäftsbeziehung Gegenstand einer angemessenen Compliance-Prüfung durch DEA. Bereits vorhandene Geschäftspartner werden zudem einer laufenden Compliance Beobachtung unterzogen.

Allgemeine Grundsätze

DEA tätigt ihre Geschäfte mit Regierungen, Partnerunternehmen, Zulieferern, Kontraktoren, Käufern von Öl und Gas und allen anderen Geschäftspartnern in einer Weise, die rechtlich und ethisch einwandfrei ist und die Reputation des Unternehmens fördert. DEA erwartet das Gleiche von ihren Mitarbeitern und appelliert an ihre Geschäftspartner, diese Prinzipien ebenfalls einzuhalten.

Private Interessen der DEA-Mitarbeiter und die Interessen der DEA sind strikt voneinander zu trennen. Ein Interessenkonflikt tritt auf, wenn private Interessen eines DEA-Mitarbeiters in irgendeiner Weise mit den DEA-Interessen kollidieren oder wenn die Möglichkeit oder der Anschein eines solchen Konflikts erweckt wird.

Verträge mit DEA müssen eine Klausel enthalten, in der sich die jeweiligen Geschäftspartner dazu verpflichten, im Zusammenhang mit ihrer Geschäftsbeziehung zu DEA keine von DEA spezifizierten, wesentlichen Compliance- und Anti-Korruptions-

Anforderungen und Regelungen dieses Verhaltenskodex zu verletzen.

DEA unterhält keine geschäftlichen Beziehungen zu Dritten, von denen bekannt ist, dass sie die dem Global Compact zugrundeliegenden Prinzipien verletzen. DEA setzt sich zudem dafür ein, dass der Global Compact in ihren Geschäftsbeziehungen beachtet wird.

DEA schließt nur solche Berater- und Vermittlerverträge ab, die einem legitimen Unternehmenszweck dienen.

Verhalten gegenüber den Medien und der Öffentlichkeit

Alle Mitteilungen der DEA (oder im Namen der DEA) müssen vollständig, ordnungsgemäß, korrekt, zeitnah und verständlich sein und in Einklang mit allen anwendbaren Wertpapier- und sonstigen Vorschriften stehen.

Nur autorisierte Personen sind befugt, mit Medien über DEA oder ihre Geschäfte zu kommunizieren,

gegenüber Medien Stellungnahmen im Namen der DEA abzugeben und Medien vertrauliche Informationen – insbesondere Insiderinformationen – mitzuteilen. Diese Einschränkungen gelten gleichermaßen für das Kommunikationsverhalten von Mitarbeitern gegenüber Geschäftspartnern der DEA oder der Öffentlichkeit, in traditionellen Foren oder Online-Foren (einschließlich Social Media).

Mitarbeiter der DEA dürfen in keinem Forum derart kommunizieren, dass dadurch die Geschäftsinteressen oder die Reputation der DEA direkt oder indirekt geschädigt wird oder dass dadurch die DEA, ihre Mitarbeiter oder sonstige Dritte diffamiert oder verunglimpft werden.

5. Verhalten gegenüber der Politik

Aufgrund der Natur ihres Geschäfts macht DEA langfristige Investitionen in einem streng regulierten Umfeld und ist dabei auf die Stabilität regulatorischer Rahmenbedingungen angewiesen. Häufig erfordern die Projekte der DEA eine enge Zusammenarbeit mit Regierungsbehörden und Staatsgesellschaften. Daraus ist ein regelmäßiger Dialog der DEA mit Vertretern staatlicher Organe und politischer Parteien unverzichtbar. Um bereits den Anschein einer unangemessenen Einflussnahme zu vermeiden, hat DEA folgende Grundsätze aufgestellt:

- › DEA ist ein parteipolitisch neutrales und säkulares Unternehmen und gibt keine Spenden an politische Parteien oder Organisationen und Stiftungen, die in einer engen Beziehung zu politischen Parteien stehen. DEA leistet keine Spenden auf Bitten von Amtsträgern ohne vorherige Zustimmung eines Mitglieds des DEA Compliance Teams.
- › DEA unterlässt jede Geschäftsbeziehung, die auch nur den Anschein einer unangemessenen Einflussnahme auf einen Amtsträger erweckt. Zum Beispiel beschäftigt DEA keine Personen oder nahen Angehörigen von Personen, die hauptberuflich

öffentliche Ämter ausüben oder hauptberuflich öffentliche Mandate innehaben, und DEA schließt mit Vertretern dieses Personenkreises auch keine Beraterverträge oder ähnliche entgeltliche Vereinbarungen ab.

- › DEA erkennt die Mitverantwortung des Unternehmens und seiner Mitarbeiter für die soziale und wirtschaftliche Entwicklung von Gesellschaften ausdrücklich an.
- › DEA begrüßt deshalb das staatsbürgerliche, politische und gesellschaftliche – insbesondere karitative und soziale – außerberufliche Engagement ihrer Mitarbeiter. Mitarbeiter, die sich in diesem Rahmen engagieren, tun dies als Privatpersonen und nicht als Repräsentanten der DEA. DEA verfolgt keinerlei Unternehmensinteressen durch die Aktivitäten ihrer Mitarbeiter in diesem Bereich.

6. Bekenntnis zu gesellschaftlicher Verantwortung

Allgemeine Grundsätze

Die Wahrnehmung von Verantwortung gegenüber Gesellschaft und Umwelt ist ein wesentlicher Faktor für den nachhaltigen Unternehmenserfolg der DEA. Durch ihre Geschäftsaktivitäten, ihre Investitionen und ihre Funktion als Arbeitgeber spielt DEA eine wichtige Rolle für die Gesellschaft und Wirtschaft der Länder, in denen DEA Geschäfte macht.

Aus diesem Grund sucht DEA den Dialog mit Gruppen, die von den Geschäftsaktivitäten der DEA betroffen sind oder deren Aktivitäten die unternehmerische Tätigkeit der DEA beeinflussen.

DEA trägt Verantwortung dafür, die Entwicklung der Regionen und Gesellschaften, in denen DEA betrieblich aktiv ist, zu fördern, zum Beispiel durch die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen, durch Initiativen vor allem im sozialen und ökologischen Bereich oder durch die Unterstützung des ehrenamtlichen Engagements der DEA-Mitarbeiter.

Vor diesem Hintergrund begrüßt DEA die ehrenamtlichen Aktivitäten und das politische Engagement ihrer Mitarbeiter, sofern diese Aktivitäten und dieses Engagement unter den jeweiligen nationalen, regionalen oder lokalen Umständen angemessen erscheinen und eine Kollision mit den betrieblichen Belangen von DEA ausgeschlossen ist.

Sponsoring und Initiativen zur Förderung des Gemeinwohls

Sponsoring und ähnliche Initiativen der DEA zur Entwicklung von Regionen und lokalen Gemeinschaften sind Beispiele für die gesellschaftliche Verantwortung der DEA. Solche Initiativen betreffen in erster Linie die finanzielle und sonstige Unterstützung von Aktivitäten zur sozialen und ökonomischen Entwicklung von Gesellschaften, die grundsätzlich auf Öffentlichkeit angelegt sind.

Alle Spenden und Sponsorings sowie alle zugehörigen wesentlichen Informationen und Dokumente werden in dem in Ziffer 3. beschriebenen Compliance IT-Tool (CITT) erfasst. Leistungen werden nur bargeldlos abgewickelt. Barzuwendungen sind unzulässig.

7. Innenbeziehungen

Arbeits- und Anlagensicherheit, Gesundheitsschutz

DEA 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.

Chancengleichheit und respektvolles Miteinander

DEA achtet die Würde und die Persönlichkeit eines jeden Mitarbeiters. Der Umgang miteinander ist von gegenseitigem Respekt, Fairness, Teamgeist, Professionalität und Offenheit geprägt. Die Führungskräfte

nehmen eine Vorbildrolle wahr und bewähren sich insbesondere in Konfliktsituationen als kompetente Ansprechpartner.

DEA fördert Chancengleichheit und Vielfalt. Beides sind unverzichtbare Voraussetzungen für hohe Reputation und unternehmerischen Erfolg.

Kein Mitarbeiter oder Bewerber wird aufgrund seines Geschlechts, Familienstands, seiner Rasse, Nationalität, seines Alters, seiner Religion oder sexuellen Orientierung benachteiligt. Über die Auswahl, Ausbildung und Förderung von Mitarbeitern wird ausschließlich nach tätigkeitsbezogenen Kriterien entschieden.

Hervorragende Leistungen sind Voraussetzungen für unternehmerischen Erfolg. DEA wird daher solche Talente besonders fördern, die sowohl durch ihre Fachkompetenz als auch durch ihre sozialen Fähigkeiten zum nachhaltigen Erfolg der DEA beitragen. DEA bietet entsprechende Möglichkeiten zur fachlichen und persönlichen Weiterentwicklung an und ermutigt die Mitarbeiter, solche Angebote wahrzunehmen. DEA setzt sich dafür ein, dass die Mitarbeiter unterneh-

8. Einhaltung des Kodex/Berichtswesen

merische Belange mit ihrem Privatleben in Einklang bringen können. Besonderes Augenmerk gilt dabei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Allgemeine Grundsätze

Jeder DEA-Mitarbeiter erhält eine Ausfertigung des Verhaltenskodex. Er muss gelebte Unternehmenswirklichkeit und damit Teil des Arbeitsalltags aller DEA-Mitarbeiter werden. Insbesondere Führungskräfte sind aufgerufen, seine Umsetzung aktiv zu fördern. Dazu gehört es sicherzustellen, dass alle ihnen zugeordneten Mitarbeiter den Verhaltenskodex kennen und ihn dadurch in ihrer täglichen Praxis einhalten können. Auch die Revision achtet bei ihren Prüfungen auf die Einhaltung des Verhaltenskodex und nimmt seine Grundsätze in die Prüfkriterien auf.

In allen Fragen, die diesen Kodex und seine Einhaltung betreffen, sollte jeder Mitarbeiter zunächst eine Klärung mit seinem Vorgesetzten oder der zuständigen Fachabteilung suchen. Dabei wird beispielsweise erklärt, wie einzelne Passagen des Kodex zu verstehen sind oder wie konkretes eigenes Verhalten an den Maßstäben des Kodex zu messen ist. Hat ein Mitarbeiter Anhaltspunkte für einen Verstoß gegen den Kodex durch ihn selbst oder durch einen anderen Mitarbeiter, so sollte auch dies zunächst in dem jeweiligen

Arbeitsumfeld geklärt werden.

DEA Compliance Team

Ist dies nicht möglich oder erscheint dies als der Sache nicht angemessen, kann sich jeder Mitarbeiter an das DEA Compliance Team wenden.

Das DEA Compliance Team wird jede Frage, jeden Hinweis und jede Anregung streng vertraulich behandeln und ihnen so nachgehen, wie es das einzelne Anliegen erfordert. Auf Wunsch wird der Mitarbeiter informiert, wie seine Mitteilung behandelt wird sowie ob und welche Maßnahmen eingeleitet wurden. Kein Mitarbeiter hat allein wegen der Anrufung des DEA Compliance Teams Nachteile zu befürchten.

Zusätzlich hat DEA externe Ansprechpartner benannt, um DEA bei der Einhaltung des Verhaltenskodex zu unterstützen. Wenn ein Mitarbeiter sich nicht direkt an seinen Vorgesetzten oder das DEA Compliance Team wenden will, kann er sich in jeder Angelegenheit, die seiner Ansicht nach einen Verstoß gegen den DEA Verhaltenskodex darstellt, an einen externen An-

sprechpartner wenden. Mitteilungen an die externen Ansprechpartner werden – anonymisiert, soweit nicht anders vom jeweiligen Mitarbeiter gewünscht – an den Chief Compliance Officer der DEA weitergeleitet, der mit ihnen wie in vorstehendem Absatz beschrieben umgehen wird. Die Kontaktdaten des DEA Compliance Teams, des Chief Compliance Officers und der externen Ansprechpartner werden im Intranet bekannt gemacht.

Bestätigung und Berichtswesen

Jede Führungskraft mit Personalverantwortung muss dem Chief Compliance Officer jährlich einen Bericht über die Umsetzung des Verhaltenskodex in seinem Verantwortungsbereich erstatten. Der Bericht muss angemessene Details über jeden Verstoß gegen den Verhaltenskodex, von dem die jeweilige Führungskraft Kenntnis erlangt hat, beinhalten.

Die Umsetzung des Verhaltenskodex wird durch einen externen, dafür besonders qualifizierten Wirtschaftsprüfer oder eine vergleichbare Einrichtung geprüft.

Hinweis: Dieser Verhaltenskodex ist in Verbindung mit den weiteren Richtlinien und Regelwerken der DEA zu lesen, die zusätzliche Orientierung und Anleitung geben und für die Mitarbeiter der DEA auf den Intranet- und Internet-Seiten der DEA und für sonstige Personen auf den Internet-Seiten der DEA einsehbar sind.

DEA Deutsche Erdöl AG | Ueberseering 40 | 22297 Hamburg | Germany
T +49 40 63750 | F +49 40 63753162 | E info@dea-group.com
www.dea-group.com