

Wir setzen Maßstäbe.
Mit Sicherheit.

EWN Gruppe

Richtlinie – EWN Gruppe

Umgang mit Interessenkonflikten

Stand: 06.09.2024

EWN

Entsorgungswerk für
Nuklearanlagen

KTE

Kerntechnische
Entsorgung Karlsruhe

JEN

Jülicher Entsorgungsgesellschaft
für Nuklearanlagen

VERTEILER

STATUS

Erstellt

Projektgruppe CMS EWN-Gruppe

Geprüft

Ort/ Datum

Rubenow, 17.12.2024



Ingo Schulz

CCO EWN-Gruppe/ CO EWN GmbH

Freigegeben

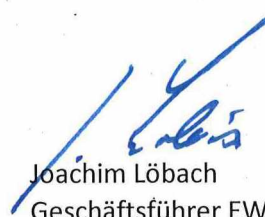
Ort/ Datum

Rubenow, 18.12. 2024



Henry Cordes

Vorsitzender der Geschäftsführung EWN GmbH



Joachim Löbach

Geschäftsführer EWN GmbH

Inhalt

Status	2
I. Geltungsbereich	5
II. Grundsatz	5
III. Umgang mit Interessenkonflikten	6
IV. Interessenkonflikte mit Mitgliedern der Geschäftsführung	7
V. Einzelfälle	7
VI. Ansprechpartner	8
VII. Änderungen, in Kraft treten	8

I. GELTUNGSBEREICH

- (1) Diese Richtlinie gilt für die gesamte EWN-Gruppe, bestehend aus der EWN Entsorgungswerk für Nuklearanlagen GmbH und ihren Tochtergesellschaften, JEN Jülicher Entsorgungsgesellschaft für Nuklearanlagen mbH und Kerntechnische Entsorgung Karlsruhe GmbH; die vorgenannten Gesellschaften werden im Folgenden als Gruppenunternehmen bezeichnet.
- (2) Verstöße gegen diese Richtlinie sind Verletzungen arbeits- / dienstrechtlicher Pflichten und werden demgemäß behandelt.

II. GRUNDSATZ

- (1) Mitarbeiter der EWN-Gruppe handeln im geschäftlichen Interesse ihres jeweiligen Anstellungsunternehmens und lassen sich bei ihren geschäftlichen Entscheidungen ausschließlich von sachlichen Gesichtspunkten leiten.
- (2) Ein Interessenkonflikt liegt vor, wenn das von einem Mitarbeiter wahrzunehmende geschäftliche Interesse von einem anderen Interesse beeinflusst wird oder beeinflusst werden kann.
- (3) In Konflikt stehende Interessen können solche des Mitarbeiters selbst oder Interessen einer nahestehenden Person oder Organisation sein. Nahestehende Personen sind Ehe- und Lebenspartner, Großeltern, Eltern und Verwandte. Nahestehende Organisationen sind von Unternehmensangehörigen oder ihnen nahestehenden Personen beherrschte oder sie beschäftigende juristische Personen oder Vereinigungen.
- (4) Ein Interessenkonflikt kann ausgelöst werden, wenn eine geschäftliche Entscheidung private Interessen berühren kann, aber auch umgekehrt, wenn eine Entscheidung im privaten Bereich geschäftliche Interessen berühren kann.
- (5) Ein Interessenkonflikt im Sinne dieser Richtlinie liegt bereits dann vor, wenn für einen unbefangenen Dritten der Anschein entstehen kann, ein Mitarbeiter lasse sich bei geschäftlichen Entscheidungen auch von anderen als den geschäftlichen Interessen beeinflussen.

III. UMGANG MIT INTERESSENKONFLIKTEN

- (1) Interessenkonflikte sowie der Anschein von Interessenkonflikten sollen frühzeitig vermieden werden.
- (2) Wenn ein Interessenkonflikt entsteht oder der Anschein eines Interessenkonfliktes entstehen kann, informiert der betroffene Mitarbeiter seine vorgesetzte Führungskraft oder die anstelle zuständige Stelle darüber. Der Mitarbeiter ist nicht verpflichtet, den Grund für den Interessenkonflikt offenzulegen. Führungskräfte sind gehalten, Interessenkonflikte oder den Anschein von Interessenkonflikten gegenüber den ihren Mitarbeitern zu adressieren, soweit sie ihnen bekannt werden.
- (3) Der Mitarbeiter und sein Vorgesetzter bewerten gemeinsam die Situation und finden einen Weg zur Steuerung des Interessenkonflikts. Der Vorgesetzte kann den / die Compliance-Beauftragten beratend hinzuziehen und entscheidet über das weitere Vorgehen.
- (4) Der Vorgesetzte kann es bei seiner Unterrichtung über den Interessenkonflikt belassen (Transparenzprinzip) oder Weisungen an den Mitarbeiter erteilen, um eine Unbefangenheit der Entscheidung sicherzustellen (Trennungsprinzip, Mehraugenprinzip). Als Weisungen kommen insbesondere in Betracht:
 1. Herstellung von Transparenz durch Offenlegung des Interessenkonflikts gegenüber weiteren Stellen des Gruppenunternehmens (bspw. Personal, Buchhaltung, Einkauf, Vertrieb),
 2. zusätzliche Dokumentation und Kontrollen der Tätigkeit, insbesondere durch Anwendung des Mehraugen-Prinzips in der Angelegenheit,
 3. Enthaltung des Mitarbeiters von Entscheidungen in der Angelegenheit oder
 4. Entbindung des Mitarbeiters von der Bearbeitung der Angelegenheit.
- (5) Bis zu der Unterrichtung und Entscheidung des Vorgesetzten hat der betroffene Mitarbeiter sich geschäftlicher Entscheidungen oder Handlungen in der betreffenden Angelegenheit nach Möglichkeit zu enthalten.
- (6) Der betroffene Mitarbeiter unterrichtet seinen Vorgesetzten in Textform über den Interessenkonflikt und die zu seiner Steuerung ergriffenen Maßnahmen.

IV. INTERESSENKONFLIKTE MIT MITGLIEDERN DER GESCHÄFTSFÜHRUNG

Tritt ein Interessenkonflikt bei einem Mitglied der Geschäftsführung eines Gruppenunternehmens auf, gelten die vorstehenden Regelungen entsprechend. An die Stelle des Vorgesetzten tritt das andere Mitglied der Geschäftsführung.

V. EINZELFÄLLE

(1) Nebentätigkeiten

Die Anzeige und / oder Erlaubnis einer Nebentätigkeit entbinden nicht von dem in dieser Richtlinie vorgeschriebenen Verfahren zum Umgang mit Interessenkonflikten.

(2) Beteiligungen

Mitarbeiter, die mit der Beauftragung oder Überwachung von Lieferanten oder sonstigen Vertragspartnern ihres Gruppenunternehmens befasst sind, zeigen eigene Beteiligungen an Unternehmen, die absehbar oder gegenwärtig mit ihrem jeweiligen Gruppenunternehmen in einer Vertragsbeziehung stehen, beim Vorgesetzten an. Kapitalbeteiligungen (Aktien o.ä.) sind anzuzeigen, wenn die Beteiligung 5 Prozent des Stammkapitals des Unternehmens überschreitet. Dasselbe gilt für Beteiligungen Angehöriger und sonstiger nahestehender Personen, soweit diese bekannt sind.

(3) Private Beauftragung von Geschäftspartnern

Wenn Mitarbeiter, die mit der Beauftragung oder Überwachung von Lieferanten oder sonstigen Vertragspartnern ihres Gruppenunternehmens befasst sind, oder Mitglieder einer Geschäftsführung einen Lieferanten oder Vertragspartner privat beauftragen möchten, so gelten die Regelungen zu Ziff. III und IV. Zusätzlich wird empfohlen, mehrere Angebote alternativer Anbieter einzuholen, um sich nicht dem Verdacht auszusetzen, mit Blick auf die Tätigkeit des Gruppenunternehmens einen Vorteil angenommen zu haben.

(4) Unmittelbar materiell relevante Vorgänge nahestehender Personen

Die Bearbeitung unmittelbar materiell relevanter Vorgänge, insbesondere in Schadenersatz- und Haftungsfragen, durch nahestehende Personen ist untersagt.

VI. ANSPRECHPARTNER

- (1) Die Geschäftsführungen der Gruppenunternehmen können für einzelne Abteilungen zuständige Ansprechpartner bestimmen, welche die Aufgaben des Vorgesetzten im Umgang mit Interessenkonflikten übernehmen.
- (2) In Zweifelsfällen oder mit Fragen wenden sich Mitarbeiter und Führungskräfte an den zuständigen Compliance-Beauftragten.
- (3) Eine Meldung an die Meldestelle nach dem Hinweisgeberschutzgesetz ersetzt nicht die Information über einen Interessenkonflikt nach Ziff. III.

VII. ÄNDERUNGEN, IN KRAFT TRETEN

Diese Richtlinie Umgang mit Interessenkonflikten wird von den Geschäftsführungen der Gruppenunternehmen beschlossen und mit Beschluss in Kraft gesetzt