



sustainability
intelligence

Code of Conduct
Der E2SE Sustainability Rating Verhaltenskodex

sustainability
intelligence

E2SE Sustainability Rating GmbH
Mohrenstraße 34, D-10117 Berlin
www.sustainability-intelligence.de

Berlin, 23. Februar 2017

1. Unsere Grundsätze der Unternehmensführung

Verantwortungsvolles ökonomisches, ökologisches, soziales und ethisches Verhalten gegenüber Mitarbeitern, Geschäftspartnern, der Gesellschaft und dem gesamten Umfeld des Unternehmens sind fester Bestandteil unseres Wertesystems, das auch in unseren Prozessen für die Anwendung der Ö²SE-Methode verankert ist. Auf unserem Nachhaltigkeitsverständnis baut das Leitbild der E2SE Sustainability Rating GmbH auf. Im vorliegenden Code of Conduct wird das Wertesystem für unser generelles Urteils-, Entscheidungs- und Sozialverhalten konkretisiert.

Die Einhaltung von Recht und Gesetz in unserem unternehmerischen Handeln ist selbstverständlich. Verstöße sind mit unseren Werten unvereinbar, schaden dem Ruf unseres Unternehmens und können erhebliche rechtliche Konsequenzen nach sich ziehen. Personen, die sich gesetzeswidrig verhalten oder sich auf Kosten des Unternehmens bereichern, schaden allen relevanten Stakeholdern. Solche Verhaltensweisen mindern die Chancen, unsere unternehmerischen und gesellschaftlichen Ziele zu erreichen, beschädigen die Reputation des Unternehmens und können Arbeitsplätze gefährden.

Als Leitlinie für unsere Entscheidungen und Handlungen benennt der Code of Conduct verbindliche Standards für das Verhalten innerhalb und außerhalb des Unternehmens. Er sensibilisiert für rechtliche Risiken und hilft Rechtsverstöße zu vermeiden. Wir alle – Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Geschäftsführung und Beirat – sind verpflichtet, die hier festgelegten Grundsätze einzuhalten. Wesentlich sind drei generelle Aspekte:

- (1) Persönliche Integrität und wertebasiertes Urteilsvermögen jedes Einzelnen sind durch nichts zu ersetzen. Um unserer gesellschaftlichen Verantwortung gerecht zu werden, ist es wichtig, dass wir alle die für unsere Arbeit relevanten Gesetze bzw. Vorschriften und internen Prozesse und Regeln kennen und im eigenen Arbeitsbereich persönliche Verantwortung für deren Einhaltung übernehmen.
- (2) Führungskräfte haben eine Vorbildfunktion. Es gehört zur Führungsverantwortung, unsere Werte glaubhaft zu verkörpern, unsere Unternehmenskultur vorzuleben und konsequent gegen jedwedes Verhalten vorzugehen, das nicht im Einklang mit Gesetzen oder mit den Grundwerten des Unternehmens steht.
- (3) Es ist Aufgabe der Unternehmensführung, ein Klima zu schaffen, in dem Themen offen und ohne jede Furcht angesprochen werden können. Das gilt insbesondere für Verstöße gegen den Code of Conduct. Wer immer von solchen Verstößen erfährt ist gehalten, sich an die Geschäftsleitung zu wenden.

Der Erfolg unseres Unternehmens hängt maßgeblich von unserem Ruf als vertrauenswürdiger und unabhängiger Geschäftspartner ab. Unser Bekenntnis zur gesellschaftlichen Verantwortung und unser persönliches Verhalten sind die Basis für die Integrität unseres Unternehmens.

2. Unsere Prinzipien

2.1 Vertrauen, Menschenbild, gegenseitiger Respekt und Offenheit

Vertrauen ist die Basis aller Beziehungen. Unser Menschenbild geht davon aus, dass Menschen Individuen bzw. Unikate sind. Sie sind mündig, wollen selbstständig sein und ihre Persönlichkeit frei entfalten. Sie haben unterschiedliche Bedürfnisse, Ziele und Wünsche, die sie nur im Zusammenwirken mit anderen Menschen befriedigen bzw. realisieren können. Sie sind unvollkommen, besitzen beschränkte Fähigkeiten, begehen Fehler und nehmen Konflikte als Wesensmerkmal menschlicher Beziehungen wahr. Wir bieten Chancengleichheit und fördern ein Arbeitsumfeld, das von Toleranz, Respekt und Akzeptanz geprägt ist, in dem der Wert und die Würde jedes Einzelnen gesehen und anerkannt wird und alle Mitarbeiter einander mit Ehrlichkeit, Zugewandtheit und Würde begegnen. Belästigungen, Mobbing oder Einschüchterungen werden als Verstöße gegen unser Menschenbild wahrgenommen und nicht toleriert.

Personalbezogene Entscheidungen, z. B. Einstellungen, Beförderungen oder disziplinarische Maßnahmen, werden frei von jeder Diskriminierung getroffen. Wir dulden keinerlei diskriminierendes Verhalten gegenüber allen Menschen, insbesondere gegenüber Mitarbeitern oder Bewerbern aus Gründen der ethnischen Herkunft, der Nationalität, des Geschlechts, der Schwangerschaft oder Elternschaft, des Familienstands, des Alters, einer Behinderung, der Religion oder Weltanschauung, der sexuellen Orientierung oder aus anderen unter das Diskriminierungsverbot fallenden Gründen. Sichtbares Merkmal für die gelebte Praxis ist die hohe Diversität der Zusammensetzung unserer Mitarbeiter.

2.2 Offene Kommunikation

Eine offene Kommunikation bzw. eine Aussprache über Bedenken oder Irritationen innerhalb des Unternehmens trägt entscheidend dazu bei, dass Fehlverhalten reduziert bzw. frühzeitig erkannt und korrigiert werden. Daher legen wir Wert auf ein offenes Kommunikationsklima, in dem sich Mitarbeiter bedenkenlos und vertrauensvoll mit kritischen Sachverhalten an die Geschäftsleitung bzw. andere Mitarbeiter wenden können. Sie ermutigt zur offenen Aussprache, steht den Mitarbeitern bei Dilemmata zur Seite und geht geäußerten Bedenken fair und vorurteilsfrei nach.

Einschüchterungsversuche und Repressalien gegenüber Mitarbeitern, die in gutem Glauben ein tatsächliches oder vermutetes Fehlverhalten melden, werden nicht geduldet. „In gutem Glauben“ zu handeln unterstellt, dass der jeweilige Mitarbeiter davon überzeugt ist, dass seine Darstellung der Wahrheit entspricht und die Mitteilung zur Problemlösung beiträgt. Anonymen Hinweisen gehen wir nach.

Haben Mitarbeiter trotzdem Vorbehalte, ihr Anliegen bzw. Dilemma mit einem Ansprechpartner zu besprechen oder bleibt dies ohne Wirkung, können sie sich jederzeit an unseren Beirat bzw. an die Gesellschafter wenden.

2.3 Einhaltung geltenden Rechts

Wir halten alle relevanten geltenden Gesetze und Vorschriften ein – sowohl auf lokaler als auch auf nationaler und internationaler Ebene. Dasselbe erwarten wir auch von unseren Partnern. Nur so kann unser bzw. der gemeinsame Geschäftserfolg gesichert werden. Jeder Verstoß gegen geltende Gesetze oder Vorschriften kann schwerwiegende Folgen, wie strafrechtliche Ahndung, Schadensersatz oder Rufschädigung, nach sich ziehen.

Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, die grundlegenden Gesetze, Vorschriften und unternehmensinternen Regeln zu kennen, die für ihren Verantwortungsbereich relevant sind. Dezierte Kenntnisse sind insbesondere für die Mitarbeiter erforderlich, die aufgrund ihrer Funktion bzw. Organstellung eine besondere Verantwortung für die Gewährleistung von Compliance tragen (z. B. Geschäftsführer, Compliance-Verantwortliche, Senioranalysten, Analysten, Finanzen, Personal, Recht, Revision, Risikomanagement).

Bestehen Zweifel hinsichtlich der rechtlichen Angemessenheit einer Entscheidung, sollte die Geschäftsleitung oder der Verantwortliche herbeigeholt bzw. durch die Geschäftsführung ein Rechtsbeistand des Unternehmens zurate gezogen werden.

2.4 Interessenkonflikte

Wir sind ein Unternehmen, das die Evaluations- und Ratingprozesse vollkommen unabhängig und überparteilich durchführt. Im Geschäftsalltag können wir vor Entscheidungssituationen gestellt werden, in denen die Interessen des Unternehmens im Widerspruch zu unseren persönlichen Interessen stehen. Interessenkonflikte können dazu führen, dass Entscheidungen nicht mehr unbefangen im Sinne des Code of Conduct getroffen werden. Mitarbeiter, die vor einem möglichen Interessenkonflikt stehen oder sich in einem tatsächlichen Interessenkonflikt befinden, sind verpflichtet, die Geschäftsführung davon umgehend zu informieren, um eine schnelle Klärung herbeizuführen.

Unsere Mitarbeiter dürfen in Verbindung mit ihrer Tätigkeit im Unternehmen keine den üblichen Rahmen überschreitenden Vergünstigungen bzw. Geschenke annehmen. Dazu gehören auch Einladungen außerhalb der gewöhnlichen geschäftlichen Zusammenarbeit. Mitarbeiter haben offen zu legen, ob sie von Unternehmen bzw. Institutionen, für die sie die Analyseverantwortung tragen, selbst Wertpapiere bzw. Derivate o.ä. besitzen oder eine anderweitige Beziehung haben. Diese Bestände bzw. Beziehungen sind der Geschäftsleitung schriftlich offenzulegen.

Informationen bzw. Sachverhalte, die noch nicht öffentlich bekannt sind und in der Lage sind, den Börsenkurs oder die Bonität eines Unternehmens beeinflussen zu können, dürfen nicht weitergegeben oder für den eigenen Vorteil ausgenutzt werden.

2.5 Schutz des Vermögens und Betrugsbekämpfung

Wir legen Wert auf den verantwortungsbewussten Umgang mit dem Eigentum des Unternehmens jeder Art, z. B. mit Produkten, Arbeitsmitteln oder geistigem Eigentum. Das unternehmenseigene Vermögen soll ausschließlich für die vorgesehenen Geschäftszwecke benutzt werden. Die missbräuchliche Nutzung für andere, insbesondere unangemessene persönliche, illegale oder sonstige unbefugte Zwecke ist nicht gestattet.

Jede Form des Betrugs ist untersagt, unabhängig davon, ob dadurch das Vermögen des Unternehmens oder das Vermögen Dritter geschädigt wird. Durch angemessene Kontrollmaßnahmen wird vermögensschädigenden Delikten jeder Art (z. B. Betrug, Untreue, Diebstahl, Bestechung, Unterschlagung, Steuerhinterziehung oder Geldwäsche) vorgebeugt.

2.6 Nutzung und Sicherheit von IT-Systemen, Vertraulichkeit

In unseren Geschäftsprozessen werden regelmäßig IT-Systeme genutzt und Daten verarbeitet. Hierbei sind geeignete Sicherheitsvorkehrungen (Passwörter, zugelassene Technologien und lizenzierte Software) eingeführt, die den Schutz geistigen Eigentums und persönlicher Daten gewährleisten. Die Missachtung notwendiger Sicherheitsmaßnahmen kann schwerwiegende Folgen haben, wie Datenverlust, Diebstahl personenbezogener Daten oder Verletzung des Urheberrechts. Da sich digitale Informationen schnell verbreiten, ohne weiteres vervielfältigen lassen und praktisch unzerstörbar sind, achten wir mit großer Sorgfalt auf den Inhalt von E-Mails, Anhängen, heruntergeladenen Dateien und gespeicherten Sprachmitteilungen.

Wir verpflichten uns, die vom Unternehmen bereitgestellten IT-Systeme zur Erfüllung geschäftlicher Aufgaben zu nutzen und nicht für persönliche Zwecke, die unangemessen oder unzulässig sind, oder für unethische oder illegale Aktivitäten zu verwenden. Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, erforderliche Maßnahmen zu treffen, um die Sicherheit von IT-Systemen vor internem oder externem Missbrauch und Bedrohungen zu gewährleisten (zum Beispiel Missbrauch von zugeteilten Passwörtern oder das Herunterladen von unangemessenem Material aus dem Internet).

Vertrauliche Informationen, die uns zur Verfügung gestellt werden, sind nicht zur internen Verbreitung oder gar externen Veröffentlichung bestimmt. Dazu gehören unter anderem Unterlagen, Berichte, Verträge, Finanzdaten, Personalinformationen, Untersuchungen, Gerichtsakten, kreative Werke, geistiges Eigentum und künftige Geschäfts- bzw. Produktpläne. Die uns überlassenen vertraulichen Informationen werden wir absprachegemäß bei der Würdigung der Nachhaltigkeitsleistung berücksichtigen, aber in keinem Falle in den Ratingreports oder anderen Produkten bzw. Publikationen erwähnen. Uns ist das Vertrauen elementar wichtig und gibt keinen Grund, der es rechtfertigen würde, es zu missbrauchen.

3. Nachhaltigkeitsverständnis und Ergebnisverantwortung

3.1 Ganzheitlichkeit, Prozesssicherheit und Exzellenz

Unsere Vision ist, die Welt insgesamt nachhaltiger zu gestalten. Unsere Mission besteht darin, unser ganzheitliches Nachhaltigkeitsverständnis durch möglichst viele Evaluationen auf Basis der Ö2SE-Methode zu verbreiten. Das Nachhaltigkeitsverständnis wird durch die acht Verhaltensmaximen repräsentiert: Nicht auf Kosten anderer leben (Suffizienz), mit dem Bestehenden soweit wie möglich auskommen (Subsistenz), nichts vergeuden (Effizienz), sein Tun in Kreisläufe einbinden (Konsistenz), die Widerstandsfähigkeit erhöhen (Resilienz), die Abnutzung generell vermindern (Obsoleszenz), wesentliche Informationen weitergeben (Genetik) und in der Zielerreichung strikt sein (Effektivität).

Die für dieses Nachhaltigkeitsverständnis, den 360-Grad-Blick sowie der Betrachtung aus einer mit den Begriffen Entropie und Pareto verbundenen Fundamentalsicht entwickelten und definierten Prozesse für Recherche, Analyse, Synthese, Würdigung, Bewertung und Ermittlung eines Ratingergebnisses sowie deren Deskription, Darstellung und Dokumentation sind für alle am Evaluationsprozess beteiligten Mitarbeiter bindend. Durch die strikte Einhaltung der definierten Prozesse ist es möglich, unsere durch das Rating zum Ausdruck gebrachte Meinung gegenüber den Evaluierten und auch gegenüber Dritten bzw. in der Öffentlichkeit zu vertreten. Hohe Transparenz der Prozesse, plausible Nachvollziehbarkeit des Ratings und eine extreme Prozesssicherheit sind die Grundlagen unserer angestrebten Exzellenz bezüglich der Evaluationsergebnisse und des Monitorings.

Für das Bemühen um Exzellenz in unserem Kerngeschäft werden die Mitarbeiter in allen relevanten Themen der Aspekte Ökonomie, Ökologie, Soziales und Ethik durch ein kontinuierliches Curriculum weitergebildet. Es ist für uns daher zum Beispiel selbstverständlich, dass am Ende der Probezeit für alle Analysten eine Prüfung mit einem theoretischen und einem praktischen Teil stattfindet. Die Verhaltensmaximen des Nachhaltigkeitsverständnisses gelten ebenso für unser eigenes Verhalten innerhalb und außerhalb des Unternehmens.

3.2 Verantwortung und Sanktionen

Die rechtmäßigen Organe vertreten sämtliche Evaluations- und Ratingergebnisse im Außenverhältnis, namentlich gegenüber den evaluierten Unternehmen, unseren Kunden und unseren Kooperationspartnern. Wir legen Potenziale und Defizite offen und definieren Handlungsfelder, die der Verbesserung der Nachhaltigkeitsleistung dienen können, aber beraten die evaluierten Unternehmen bzw. Institutionen nicht gleichzeitig. Im Innenverhältnis tragen die am Evaluationsprozess beteiligten Mitarbeiter die Verantwortung dafür, dass die in diesem Code of Conduct genannten Vorgaben, insbesondere die in 3.1 genannten Grundsätze der Prozesssicherheit, eingehalten werden.

Vorsätzliche oder grob fahrlässige Verstöße gegen diese Verhaltensgrundsätze haben disziplinarische Maßnahmen zur Folge. Sie können die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bzw. eine strafrechtliche Verfolgung einschließen.

4. Bemerkungen zur Entscheidungsfindung

Folgende sieben an sich selbst zu stellende Fragen können hilfreich sein, um festzustellen, ob eine Entscheidung im Einklang mit den Anforderungen des Code of Conduct steht:

- (1) *Ist meine Entscheidung legal und steht sie im Einklang mit den Regeln des Unternehmens?*
- (2) *Kann ich die Entscheidung im besten Interesse des Unternehmens und frei von konkurrierendem Eigeninteresse treffen?*
- (3) *Kann ich die Entscheidung eindeutig mit meinem Gewissen vereinbaren?*
- (4) *Kann ich die Entscheidung problemlos nach außen offenlegen? Würde sie auch einer Überprüfung durch Dritte standhalten?*
- (5) *Wird durch meine Entscheidung die Reputation des Unternehmens gewahrt?*
- (6) *Ist meine Entscheidung Vorbild für vergleichbare Entscheidungen anderer?*

Wenn jede dieser Fragen mit einem klaren „Ja“ beantwortet werden kann, ist die Entscheidung wahrscheinlich vertretbar. Die Finalfrage lautet:

- (7) *Was passiert, wenn ich keine Entscheidung treffe: Würden dem Unternehmen Vorteile oder Nachteile daraus entstehen?*

Die Geschäftsleitung steht jederzeit für den Dialog über eine Entscheidungsfindung zur Verfügung.

*Prof. Volkmar Liebig
Geschäftsführer, Chief Scientific Officer
Berlin, Dezember 2016*