Verhaltenskodex der Stadtwerke München

Auf die Stadtwerke München kann man sich verlassen.

Version 3.0, Stand: 01.01.2023

Wir halten uns an Recht und Gesetz.

Wir nehmen unsere Verantwortung für regelkonformes Verhalten wahr.

Wir handeln im Interesse und zum Wohl der SWM [1].

Wir treffen Entscheidungen mit der erforderlichen Sorgfalt.

Wir nutzen die Einrichtungen und das Eigentum der SWM nur für betriebliche Zwecke.

Wir vermeiden Interessen-konflikte.

Wir dulden keine Korruption oder andere unlautere Geschäftspraktiken.

Wir verhalten uns im Wettbewerb fair und beachten die geltenden Gesetze.

Wir handeln bei Spenden und Sponsoring transparent und nach-vollziehbar.

Wir erheben, verarbeiten und nutzen personen-bezogene Daten nur, wenn dies zulässig ist.

Wir halten uns an die Verschwiegen-heitspflicht.

[1] Verhaltenskodex gilt für die Stadtwerke München GmbH, die SWM Services GmbH, die SWM Infrastruktur GmbH & Co. KG, die SWM Infrastruktur Verwaltungs GmbH, die SWM Versorgungs GmbH, die SWM Kundenservice GmbH, die Münchner Verkehrsgesellschaft mbH (MVG), die SWM Gasbeteiligungs Verwaltungs GmbH und die SWM Gasbeteiligungs GmbH & Co. KG.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort 5

1. Anwendungsbereich und Zielsetzung 6

2. Verhaltensgrundsätze 8

2.1. Wir halten uns an Recht und Gesetz 9
2.2. Wir weisen auf Rechts- oder Regelverstöße hin 10
2.3. Wir nehmen unsere Verantwortung für regelkonformes Verhalten wahr 11
2.4. Wir handeln im Interesse und zum Wohl der SWM 12
2.5. Wir handeln kooperativ und partnerschaftlich 13
2.6. Wir treffen Entscheidungen mit der erforderlichen Sorgfalt 14
2.7. Wir handeln verantwortlich gegenüber Umwelt und Gesellschaft 15

3. Umgang mit Einrichtungen und Eigentum der SWM 16

4. Interessenkonflikte 20

4.1. Wir vermeiden Interessenkonflikte 21
4.2. Wir beauftragen privat keine Firmen, mit denen wir im Rahmen unserer Tätigkeit bei den SWM geschäftlich zu tun haben 22
4.3. Wir oder unsere Angehörigen gehen keine unternehmerischen Geschäftsbeziehungen mit den SWM ein 24
4.4. Wir machen den SWM keinen Wettbewerb 26
4.5. Wir nutzen keine Insiderinformationen für private Zwecke 27
4.6. Wir zeigen entgeltliche Nebentätigkeiten schriftlich an und halten uns an die Vorgaben 28
4.7. Wir vermeiden Entscheidungen in Bezug auf Angehörige 29

5. Umgang mit Kunden, Geschäftspartnern und sonstigen Dritten 30

5.1. Wir dulden keine Korruption oder andere unlautere Geschäftspraktiken 31
5.2. Wir verhalten uns im Wettbewerb fair und beachten die geltenden Gesetze 32
5.3. Wir erwarten auch von unseren Geschäftspartnern rechtlich und ethisch einwandfreies Handeln 34
5.4. Wir handeln bei Spenden und Sponsoring transparent und nachvollziehbar 35
5.5. Wir prüfen ein Entgegenkommen sehr sorgfältig 36
5.6. Wir schließen Beraterverträge nur ab, wenn die Vergütung in einem angemessenen Verhältnis zu den zu leistenden Diensten steht 38

6. Umgang mit Informationen 40

6.1. Wir halten uns an die Verschwiegenheitspflicht 41
6.2. Wir erheben, verarbeiten und nutzen personenbezogene Daten nur, wenn dies zulässig ist 43
6.3. Wir respektieren die Unabhängigkeit der Medien und der Politik 44

7. Einhaltung des Verhaltenskodex und Sanktionen 46

Vorwort

Seit über 100 Jahren vertrauen die Münchner*innen den Stadtwerken München. Unsere Leistungen sind eine wesentliche Grundlage für das tägliche Leben der Menschen und den Erfolg der Unternehmen in München und der Region. Wir arbeiten an Lösungen für große Herausforderungen unserer Zeit und übernehmen Verantwortung für Menschen, Ressourcen und die Umwelt. Die im Konzernleitbild formulierten Werte Kundenorientierung, Wirtschaftlichkeit, Partnerschaft, Verlässlichkeit und Verantwortung sind Grundlage für unser Handeln.

Verantwortungsbewusstes und integres Verhalten ist eine wesentliche Voraussetzung für unseren Unternehmenserfolg und wird von unseren Geschäftspartnern und Kund*innen positiv wahrgenommen. Als kommunales Unternehmen nehmen wir eine besondere Vorbildfunktion ein. Schon ein einziger Verstoß kann uns gravierenden Schaden zufügen. Wie die Stadtwerke München in der Öffentlichkeit wahrgenommen werden, hängt maßgeblich von jeder*jedem Einzelnen ab. Indem wir unser Handeln an hohen ethischen und rechtlichen Standards ausrichten, schaffen wir Vertrauen, beugen Konfliktsituationen vor und schützen das Ansehen unseres Unternehmens. Compliance, d. h. die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften und unternehmensinterner Regelungen, hat daher eine hohe Bedeutung für die Stadtwerke München.

Im Einklang mit dem Konzernleitbild enthält dieser Verhaltenskodex verbindliche Regelungen und Grundsätze für ein rechtlich korrektes, integres und verantwortungsbewusstes Verhalten der Geschäftsführung sowie der Mitarbeiter*innen der Stadtwerke München. Jede*r Einzelne ist persönlich dafür verantwortlich, die nachfolgend formulierten Regeln einzuhalten. Die Geschäftsführung und die Führungskräfte nehmen dabei eine Vorbildfunktion ein.

Ein Verhaltenskodex kann niemals für alle Situationen eindeutige Antworten geben. Ansprechpartner*in bei Zweifeln ist die direkte Führungskraft. Darüber hinaus steht die Stabsstelle Konzernordnung und Compliance für Rückfragen zur Verfügung.

Dr. Florian Bieberbach
Vorsitzender der Geschäftsführung

Werner Albrecht
Personalgeschäftsführer

Ingo Wortmann
Geschäftsführer Mobilität

Helge-Uve Braun
Technischer Geschäftsführer

1. Anwendungsbereich und Zielsetzung

Dieser Verhaltenskodex gilt für sämtliche Gesellschaften des SWM Konzerns im Sinne der SWM Konzernrichtlinie[2] sowie für die SWM Gasbeteiligungs Verwaltungs GmbH und die SWM Gasbeteiligungs GmbH & Co. KG (nachfolgend auch insgesamt als **„SWM Gesellschaften“** oder **„SWM“** und einzeln jeweils als **„SWM Gesellschaft“** bezeichnet). Bei Gesellschaften außerhalb der SWM, an denen eine SWM Gesellschaft unmittelbar oder mittelbar beteiligt ist (Beteiligungsgesellschaften), ist auf die Anwendung der Grundsätze des vorliegenden Verhaltenskodexes hinzuwirken.

Der Verhaltenskodex beinhaltet als Konzernrichtlinie die grundlegenden Verhaltensregeln, die von allen Mitarbeiter*innen und den Mitgliedern der Geschäftsführungen der SWM Gesellschaften zu beachten sind. Er stellt das übergeordnete Compliance Regelwerk dar und wird durch darunter liegende Regelwerke wie Richtlinien oder Betriebsvereinbarungen weiter konkretisiert.

[2] Zum Zeitpunkt der Beschlussfassung über diesen Verhaltenskodex sind dies die Stadtwerke München GmbH, die SWM Services GmbH, die SWM Infrastruktur GmbH & Co. KG, die SWM Infrastruktur Verwaltungs GmbH, die SWM Versorgungs GmbH, die SWM Kundenservice GmbH und die Münchner Verkehrsgesellschaft mbH (MVG).

2. Verhaltens-grundsätze

2.1. Wir halten uns an Recht und Gesetz

In allen Bereichen ihres unternehmerischen Handelns gelten für die SWM und ihre Mitarbeiter*innen Gesetze, Verordnungen und vergleichbare Vorschriften sowie interne Regelungen. Die SWM bekennen sich uneingeschränkt zu rechtmäßigem Verhalten. Die Mitarbeiter*innen sind verpflichtet, alle in ihrem Arbeitsumfeld anwendbaren Gesetze sowie externe und interne Vorschriften zu beachten.

Die Mitarbeiter*innen sind verpflichtet, alle in ihrem Arbeitsumfeld anwendbaren Gesetze sowie externe und interne Vorschriften zu beachten.

2.2. Wir weisen auf Rechts- oder Regelverstöße hin

Jede*r Mitarbeiter*in ist aufgefordert, bei möglichen Rechts- oder Regelverstößen ihre disziplinarische Führungskraft oder die jeweils kompetenten Ansprechpartner*innen im Unternehmen zu informieren.

Darüber hinaus können Mitarbeiter*innen, Geschäftspartner, Kund*innen und Lieferanten sowie sonstige Dritte über das Hinweisgebersystem der SWM auf mögliche Verstöße hinweisen, wenn sie einen Verdacht auf illegale Geschäftspraktiken wie Korruption, Betrug, Untreue, Verstöße gegen Kartellrecht oder ähnliche Verstöße mit Bezug auf ein Unternehmen der SWM haben. Entsprechende Hinweise nimmt die Stabsstelle Konzernordnung und Compliance (interne Hinweisstelle) entgegen. Darüber hinaus steht ein Rechtsanwalt als externer Ombudsmann zur Verfügung, an den man sich für eine Meldung möglicher Verstöße alternativ wenden kann. Näheres regelt die Konzernbetriebsvereinbarung Hinweisgebersystem [3].

FALLBEISPIEL

Sie beobachten, wie einer Ihrer Kollegen wiederholt gegen SWM interne Regelungen und geltende Gesetzte verstößt. Sie vermuten, dass Ihre Vorgesetzte dieses Verhalten duldet und möchten daher weder Ihren Kollegen direkt zur Rede stellen noch Ihre Beobachtungen Ihrer Vorgesetzten mitteilen.

WAS SOLLTEN SIE IN EINEM SOLCHEN FALL TUN?

- Machen Sie von dem bei den SWM geltenden Hinweisgebersystem Gebrauch und melden Sie den Vorfall entsprechend der geltenden Regelungen.

[3] Zu finden im Intranet unter Wissen und Tools > Rechtliches und Richtlinien > Betriebsvereinbarungen.

2.3. Wir nehmen unsere Verantwortung für regelkonformes Verhalten wahr

Jede*r Mitarbeiter*in ist persönlich dafür verantwortlich, im eigenen Verantwortungsbereich Recht und Gesetz einzuhalten. Bei Zweifelsfragen hinsichtlich des eigenen Verhaltens oder des Verhaltens anderer ist kompetenter Rat einzuholen.

Jede Führungskraft ist Vorbild und hat ihr Handeln in besonderem Maße an den Verhaltensgrundsätzen auszurichten. Durch regelmäßige Information und Aufklärung über die für den Arbeitsbereich relevanten Pflichten und Befugnisse fördert die Führungskraft das regelkonforme Verhalten ihrer Mitarbeiter*innen. Im Rahmen ihrer Führungsaufgabe beugen Führungskräfte nicht akzeptablem Verhalten vor. Sie tragen dafür Verantwortung, dass in ihrem Verantwortungsbereich keine Regelverstöße geschehen, die durch angemessene Organisation und Aufsicht hätten verhindert oder erschwert werden können. Bei Verstößen ergreifen sie die im Einzelfall gebotenen Maßnahmen (Ziffer 7).

Bei Zweifelsfragen hinsichtlich des eigenen Verhaltens oder des Verhaltens anderer ist kompetenter Rat einzuholen.

2.4. Wir handeln im Interesse und zum Wohl der SWM

Das Handeln der Mitarbeiter*innen richtet sich an dem Interesse und dem Wohl der SWM aus. Die Interessen der SWM sind vorrangig vor den Interessen einzelner Unternehmen, Unternehmensbereiche oder Organisationseinheiten. Eine Besserstellung einzelner Bereiche zu Lasten anderer Bereiche ist nur zulässig, wenn dies für die SWM insgesamt vorteilhaft ist. Bei der Betrachtung der Wirtschaftlichkeit von Maßnahmen, die sich auf andere Organisationseinheiten auswirken, sind auch die entsprechenden Folgekosten für die anderen Organisationseinheiten mit anzusetzen. Zudem sind wir der Eigentümerin, der Landeshauptstadt München, verpflichtet. Wir achten und respektieren die demokratischen und kommunalen Entscheidungen und Entscheidungsprozesse. Wir berücksichtigen die Interessen der Landeshauptstadt München.

Die Interessen der SWM sind vorrangig vor den Interessen einzelner Unternehmen, Unternehmensbereiche oder Organisationseinheiten. Wir berücksichtigen die Interessen der Landeshauptstadt München.

2.5. Wir handeln kooperativ und partnerschaftlich

Der Umgang miteinander ist über alle Bereiche und Hierarchien geprägt von Wertschätzung, Kollegialität, Teamgeist, Professionalität und Menschlichkeit. Die persönliche Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte jedes Menschen sind zu respektieren und zu achten. Dies gilt auch für das Verhalten der Mitarbeiter*innen nach außen. Diskriminierung, Belästigung und Beleidigung sind unzulässig und werden nicht toleriert. Kein*e Mitarbeiter*in oder Bewerber*in darf aus Gründen der ethnischen oder sozialen Herkunft, der Hautfarbe, der Nationalität, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität benachteiligt werden.

Die gesetzlichen Regelungen zur Arbeitszeit und Vereinigungsfreiheit, das Recht auf Kollektivverhandlungen sowie die gesetzlichen Urlaubs-, Krankheits- sowie Kündigungsregelungen werden beachtet. Vereinbarte Mindestlöhne und Sozialstandards werden nicht unterschritten. Die Gesetze zu dem Verbot von Kinderarbeit werden eingehalten.

Eine vertrauensvolle und enge Zusammenarbeit mit der Arbeitnehmervetretung, bestimmt durch einen offenen und konstruktiven Dialog sowie gegenseitigen Respekt, ist maßgeblicher Bestandteil der Unternehmenspolitik. Die betriebliche Mitbestimmung wird geachtet.

Auch von unseren Geschäftspartnern verlangen wir, dass sie Menschenrechte achten, die Einhaltung international anerkannter Standards von Arbeits- und Arbeitnehmerrechten gewährleisten und faire Arbeitsbedingungen sicherstellen. Mit geeigneten Prozessabläufen und Beschaffungsstrategien untermauern wir diesen Ansatz.

2.6. Wir treffen Entscheidungen mit der erforderlichen Sorgfalt

Entscheidungen im Unternehmen sind mit der erforderlichen Sorgfalt zu treffen. Dies bedeutet, dass Entscheidungen angemessen vorzubereiten und dabei alle relevanten Entscheidungsalternativen mit ihren Auswirkungen einzubeziehen sind. Entscheidungen müssen sich am Wohl der SWM ausrichten und frei von sachfremden Einflüssen und Sonderinteressen sein. Zur Vorbereitung von Entscheidungen sind alle erforderlichen Informationen zu den relevanten Gesichtspunkten einzuholen, die relevanten internen Fachbereiche oder Ansprechpartner*innen angemessen einzubinden und ihre fachliche Stellungnahmen zu berücksichtigen.

FALLBEISPIEL

Ein Mitarbeiter bereitet gerade die Angebotsabgabe für einen größeren Auftrag vor. Aufgrund seines bevorstehenden Urlaubs steht er unter erheblichen Zeitdruck. Ihm ist es nicht mehr möglich, vor seinem Urlaubsantritt die für die Angebotsabgabe möglicherweise bedeutsamen steuerrechtlichen und Compliance relevanten Fragen mit den hierfür zuständigen Personen abzuklären. Er baut auf seine Erfahrung und ist der Auffassung, dass eine Rücksprache mit den Kolleg*innen auch nichts weiter am Ergebnis ändern würde und deshalb reine Formalität wäre.

DARF DER MITARBEITER DAS ANGEBOT OHNE EINBEZIEHUNG DER ZUSTÄNDIGEN PERSONEN ABGEBEN?

- Nein. Der Mitarbeiter hat immer alle für die Entscheidungsfindung bedeutsamen Fragen vorab mit den zuständigen Personen zu klären und diese in den Prozess einzubeziehen. Es kommt insofern nicht darauf an, ob die Einbeziehung im konkreten Fall etwas am Ergebnis ändern würde.

2.7. Wir handeln verantwortlich gegenüber Umwelt und Gesellschaft

Wir engagieren uns für eine intakte Umwelt, die Energiewende, sauberes Trinkwasser und nachhaltige Mobilität. Im Rahmen unserer Geschäftstätigkeiten bedenken wir die Auswirkungen auf Mensch, Umwelt, Natur und Gesellschaft. Wir setzen uns für umweltschonende und gesundheitserhaltende Maßnahmen ein und erwarten dies auch von unseren Geschäftspartnern in der Lieferkette. Geeignete Beschaffungsstrategien und Einkaufspraktiken unterstützen uns dabei, Nachhaltigkeit auch in der Lieferkette zu berücksichtigen. Bei unseren Kund*innen fördern wir den effizienten Umgang mit Energie und Wasser wie auch die Nutzung des öffentlichen Nahverkehrs.

3. Umgang mit Einrichtungen und Eigentum der SWM

Wir nutzen die Einrichtungen und das Eigentum der SWM nur für betriebliche Zwecke

Betriebliche Einrichtungen und Eigentum der SWM, z. B. Fahrzeuge, Werkzeuge, Ersatzteile, Büromaterial, Dokumente, Computer, Drucker, Kopierer und Datenträger, dürfen nur für betriebliche Zwecke genutzt werden und nicht aus dem räumlichen Bereich des Unternehmens entfernt werden, wenn hierzu in SWM internen Vorschriften nicht etwas anderes festgelegt worden ist. Die Mitarbeiter*innen sind verpflichtet, das Eigentum der SWM vor Verlust, Diebstahl und Missbrauch zu schützen.

FALLBEISPIEL 1

Eine Mitarbeiterin bereitet gerade einen Vortrag vor, welchen sie außerhalb ihrer Arbeitszeit privat hält. Die Handouts für die private Veranstaltung druckt sie auf Kosten der SWM aus. Zur besseren Präsentation ihrer Unterlagen nimmt sie einen Beamer der SWM mit nach Hause.

HANDELT DIE MITARBEITERIN KORREKT?

- Nein. Die Mitarbeiterin benutzt und entfernt Betriebseigentum der SWM rein zu privaten Zwecken. Wenn die SWM dies nicht ausdrücklich gestattet haben, liegt ein Verstoß gegen den geltenden Verhaltenskodex und demnach gegen die arbeitsvertraglichen Pflichten vor.

FALLBEISPIEL 2

Sie ziehen gerade mit Ihrer Familie um und möchten ein paar sperrige Möbelstücke transportieren.

KÖNNEN SIE EINEN TRANSPORTER DER SWM OHNE WEITERES BENUTZEN, UM DIE MÖBEL ZU TRANSPORTIEREN?

- Nein. Fahrzeuge der SWM sind einzig für die geschäftliche Nutzung durch die SWM bestimmt und dürfen zu keinem anderen Zweck eingesetzt werden. Sollten Sie ein Fahrzeug privat verwenden wollen, informieren Sie sich bitte über die bestehende Möglichkeit einer privaten Anmietung.

Betriebliche Einrichtungen und Eigentum der SWM, dürfen nur für betriebliche Zwecke genutzt werden und nicht aus dem räumlichen Bereich des Unternehmens entfernt werden.

4. Interessen-konflikte

4.1. Wir vermeiden Interessen-konflikte

Die privaten Interessen der Mitarbeiter*innen und die Interessen des Unternehmens sind voneinander zu trennen, um mögliche Interessenkonflikte zu vermeiden. Interessenkonflikte entstehen dann, wenn Mitarbeiter*innen zum Nachteil der Interessen der SWM eigene Aktivitäten oder persönliche Interessen verfolgen. Mitarbeiter*innen haben jedes persönliche Interesse, das im Zusammenhang mit der Durchführung ihrer betrieblichen Aufgaben bestehen könnte, ihrer disziplinarischen Führungskraft schriftlich anzuzeigen. Interessenkonflikte können nicht nur entstehen, wenn eigene persönliche Interessen betroffen sind. Auch die Interessen Angehöriger oder sonstiger nahestehender Personen sind einzubeziehen.

Davon unberührt bleiben die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie die Geltendmachung der sich aus dem Gesetz, aus Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen oder dem Arbeitsvertrag ergebenden Rechte der Arbeitnehmer*innen. Die nachfolgenden Regelungen sind dabei besonders zu beachten.

Alle Mitarbeitenden haben jedes persönliche Interesse, das im Zusammenhang mit der Durchführung ihrer betrieblichen Aufgaben bestehen könnte, ihrer Führungskraft schriftlich mitzuteilen.

4.2. Wir beauftragen privat keine Firmen, mit denen wir im Rahmen unserer Tätigkeit bei den SWM geschäftlich zu tun haben

Mitarbeiter*innen dürfen keine privaten Aufträge von Firmen ausführen lassen, auch nicht über Angehörige[4] oder nahestehende Personen[5], mit denen sie im Rahmen ihrer Tätigkeit bei den SWM geschäftlich zu tun haben. Dies gilt im Besonderen, wenn Mitarbeiter*innen auf die Beauftragung der Firma für die SWM direkt oder indirekt Einfluss haben oder Einfluss nehmen können.

Nicht untersagt sind Geschäfte des täglichen Bedarfs, die zu marktüblichen Konditionen eingegangen werden. Ist eine Beauftragung in einem Ausnahmefall erforderlich oder sinnvoll, so haben Mitarbeiter*innen dies ihrer disziplinarischen Führungskraft schriftlich anzuzeigen. Ist ein*e Mitarbeiter*in an dem Gesellschaftsvermögen eines Geschäftspartners einer SWM Gesellschaft direkt oder indirekt beteiligt oder ist er*sie für einen Geschäftspartner einer SWM Gesellschaft tätig (z. B. als Berater*in, Mitglied der Geschäftsführung oder Mitglied des Aufsichtsrats), muss er*sie dies der Personalabteilung schriftlich anzeigen, wenn er*sie mit dem jeweiligen Unternehmen im Rahmen seiner*ihrer Tätigkeit bei den SWM befasst ist.

Bei börsennotierten Unternehmen liegt eine Beteiligung im vorstehenden Sinne jedoch nur vor, wenn die Beteiligung ein Prozent des Grundkapitals des Unternehmens überschreitet.

[4] Insbesondere Ehepartner, Lebenspartner/Partner einer Lebensgemeinschaft, Eltern, Schwiegereltern, Stiefeltern, Kinder, Schwiegerkinder, Stiefkinder, Geschwister, Halbgeschwister, Stiefgeschwister.
[5] Sonstige in häuslicher Gemeinschaft lebende Personen bzw. sonstige Personen, zu denen ein persönliches und/oder wirtschaftliches Näheverhältnis besteht.

FALLBEISPIEL

Ein Mitarbeiter ist bei den SWM für die Beauftragung von Handwerksunternehmen für Spenglerarbeiten zuständig. Er steht unter anderem in ständigen Geschäftsbeziehungen mit dem Spenglerbetrieb XY aus München, auf welchen er große Stücke hält. Als das Dach seiner privaten Garage kaputt ist, benötigt er zügig einen Spenglerbetrieb zur Reparatur.

KANN DER MITARBEITER DEN SPENGLERBETRIEB XY ZUR REPARATUR SEINES PRIVATEN GARAGENDACHES BEAUFTRAGEN?

- Nein. Die privaten Interessen des Mitarbeiters und die Interessen des Unternehmens sind zu trennen, um mögliche Interessenkonflikte zu vermeiden. Liegt der besondere Fall vor, dass gerade die Beauftragung des Spenglerbetriebs XY erforderlich ist (z. B. weil besondere Eile geboten ist und kein anderes vergleichbares Unternehmen zur Verfügung steht), so muss der Mitarbeiter dies seiner Führungskraft anzeigen.

4.3. Wir oder unsere Angehörigen gehen keine unternehmerischen Geschäftsbeziehungen mit den SWM ein

Mitarbeiter*innen ist es untersagt, eine eigene unternehmerische Tätigkeit oder die von Angehörigen einer SWM Gesellschaft anzubieten oder gegenüber einer SWM Gesellschaft zu erbringen. Ausnahmen bedürfen eines sachlichen Grundes und der Genehmigung der*des zuständigen Leiter*in erster Ebene. Im Falle einer Ausnahmegenehmigung ist sicherzustellen, dass die Betroffenen auf die Beauftragung des Drittunternehmens bzw. Vertragsgestaltung, die Festlegung der von dem Drittunternehmen zu erbringenden Leistung, die Beurteilung der Leistung und die Leistungsabrechnung keinen Einfluss haben oder nehmen könnten.

Ausnahmen bedürfen eines sachlichen Grundes und der Genehmigung der*des zuständigen Leiter*in erster Ebene.

FALLBEISPIEL

Sie bereiten eine große Marketingkampagne für die SWM vor und stehen unter erheblichem Termindruck. Kurz vor Schluss sagt Ihnen eine externe Agentur, ihren Beitrag zum Projekt wegen Insolvenz ab. Die bei der Agentur in Auftrag gegebene Tätigkeit ist so speziell, dass es Wochen dauern könnte, eine neue Agentur zu finden. Ihr Bruder betreibt ein Unternehmen, das die Tätigkeit sofort ausführen könnte, so dass das Projekt termingerecht fertig gestellt werden könnte.

KÖNNEN SIE DAS UNTERNEHMEN IHRES BRUDERS BEAUFTRAGEN?

- Wenn Sie Ihren Bruder mit der Ausführung der Tätigkeit beauftragen, könnte dies so aussehen, als ob Sie aufgrund Ihrer familiären Beziehungen bei der Auftragsvergabe voreingenommen waren. Sie sollten deshalb den Vorfall Ihrer Führungskraft anzeigen und darum bitten, von der Entscheidung, welche neue Agentur beauftragt werden soll, entbunden zu werden. Auf diese Weise lässt sich der Anschein eines Interessenkonflikts vermeiden.

4.4. Wir machen den SWM keinen Wettbewerb

Es ist untersagt, ein Unternehmen zu führen oder für ein Unternehmen zu arbeiten, das mit einer SWM Gesellschaft im Wettbewerb steht, außer wenn die SWM an diesem Unternehmen direkt oder indirekt beteiligt sind. Dies gilt auch für Nebentätigkeiten, die eine Konkurrenzsituation für die SWM darstellen könnten. Direkte oder indirekte Beteiligungen an einem Wettbewerbsunternehmen müssen der Personalabteilung schriftlich angezeigt werden, wenn die Beteiligung ein Prozent des Grundkapitals überschreitet.

FALLBEISPIEL

Ein Mitarbeiter, welcher bei einer SWM Gesellschaft beschäftigt ist, leitet privat ein Unternehmen mit mehreren Mitarbeitenden. Er handelt mit Gewinnerzielungsabsicht und der Geschäftszweck des Unternehmens ist identisch zu einem Geschäftsfeld der SWM Gesellschaft, bei welcher der SWM Mitarbeiter beschäftigt ist. Eine Einwilligung der SWM Gesellschaft in die Ausübung dieser unmittelbaren Konkurrenztätigkeit liegt nicht vor. Der Mitarbeiter möchte nun auch Kund*innen der SWM Gesellschaft, mit welchen er in Kontakt kommt, für sein privates Unternehmen gewinnen.

IST ES DEM MITARBEITER ERLAUBT, DEN KUND*INNEN DIESELBEN LEISTUNGEN ÜBER SEIN PRIVATES UNTERNEHMEN ANZUBIETEN?

▸ Nein. Bereits die Führung des Konkurrenzunternehmens stellt einen Verstoß gegen den geltenden Verhaltenskodex dar. Das Abwerben von Kund*innen stellt demnach erst recht einen erheblichen Pflichtenverstoß dar.

4.5. Wir nutzen keine Insiderinformationen für private Zwecke

Mitarbeiter*innen ist es untersagt, nicht öffentlich zugängliche Informationen, die sie im Rahmen ihrer Tätigkeit für die SWM erhalten, dazu zu nutzen, finanzielle oder geschäftliche Vorteile für sich oder Dritte zu erzielen.

4.6. Wir zeigen entgeltliche Nebentätigkeiten schriftlich an und halten uns an die Vorgaben

Jede entgeltliche Nebentätigkeit ist den SWM rechtzeitig vor deren Ausübung schriftlich anzuzeigen. Die Nebentätigkeit darf nicht dazu geeignet sein, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten oder berechtigte Interessen der SWM zu beeinträchtigen. Die Nutzung und Beanspruchung von Material, Einrichtungen und Personal der SWM bei der Ausübung einer Nebentätigkeit sowie deren Ausübung während der Arbeitszeit sind grundsätzlich nicht gestattet.

Tätigkeiten, die im Zusammenhang mit der Tätigkeit bei den SWM stehen oder auf Veranlassung der SWM durchgeführt werden, gelten nicht als Nebentätigkeit im Sinne des vorstehenden Absatzes. Sollten Mitarbeiter*innen in diesen Fällen Honorarzahlungen oder andere Vergünstigungen für Vorträge, Veröffentlichungen, öffentliche Auftritte oder vergleichbare Tätigkeiten erhalten, so haben sie dies ihrer Führungskraft schriftlich anzuzeigen. Sämtliche sich daraus ergebenden Vergütungen sind an die SWM abzuführen, sofern mit den SWM nichts anderes vereinbart ist oder anderweitige Vorgaben gelten.

FALLBEISPIEL

Ein Mitarbeiter hält auf Veranlassung der SWM auf einer Fachtagung einen fachbezogenen Vortrag. Hierfür erhält er eine Honorarzahlung. Von anderen Referenten dieser Tagung weiß er, dass diese das Honorar für sich privat verwenden. Auch er würde die Honorarzahlung gerne für sich privat behalten.

KANN DER MITARBEITER DIE HONORARZAHLUNG PRIVAT BEHALTEN?

- Nein. Erhält ein Mitarbeiter wie in diesem Fall eine Honorarzahlung, so hat er dies seinem Vorgesetzten anzuzeigen. Sofern mit den SWM nichts anderes vereinbart ist, hat er das Honorar an die SWM abzuführen.

4.7. Wir vermeiden Entscheidungen in Bezug auf Angehörige

Entscheidungen durch Mitarbeiter*innen im Rahmen ihrer Tätigkeit bei den SWM in Bezug auf Angehörige sind zu vermeiden und, sofern sie notwendig sind, der disziplinarischen Führungskraft rechtzeitig im Voraus schriftlich anzuzeigen. Entsprechende Interessenkonflikte im Arbeitsverhältnis (z. B. disziplinarische und fachliche Führung in Bezug auf Angehörige) sind durch Trennung der Sphären (z. B. Beendigung der disziplinarischen und/oder fachlichen Führung) aufzulösen.

Interessenkonflikte im Arbeitsverhältnis sind durch Trennung der Sphären aufzulösen.

5. Umgang mit Kund*innen, Geschäftspartnern und sonstigen Dritten

5.1. Wir dulden keine Korruption oder andere unlautere Geschäftspraktiken

Die SWM dulden keine Korruption oder andere unlautere Geschäftspraktiken. Verboten und strafbar ist sowohl die Gewährung als auch die Annahme von Zuwendungen zur Beeinflussung von Entscheidungen. Im Umgang mit Geschäftspartnern[6] und Wettbewerbern[7] sowie staatlichen Stellen dürfen Mitarbeiter*innen Zuwendungen nur dann annehmen oder gewähren, wenn ausgeschlossen ist, dass hierdurch der Eindruck einer Beeinflussung von Entscheidungen entstehen kann. Näheres regelt die Richtlinie über den Umgang mit Zuwendungen[8].

FALLBEISPIEL

Eine Mitarbeiterin der SWM erhält von einem Geschäftspartner zum Geburtstag Fußballkarten im Wert von 65,- Euro als Dankeschön für die gute Zusammenarbeit geschenkt. Diese kleine Aufmerksamkeit soll die bevorstehenden Vertragsverhandlungen über eine Verlängerung der Zusammenarbeit positiv fördern.

WIE SOLLTEN SIE SICH IN EINEM SOLCHEN FALL VERHALTEN?

- Sie sollten das Geschenk dankend ablehnen und höflich erklären, dass die Annahme sowohl gegen den bei den SWM geltenden Verhaltenskodex sowie diesen konkretisierende Richtlinie über den Umgang mit Zuwendungen verstößt.

[6] Geschäftspartner sind z. B. Kund*innen, Lieferanten und Dienstleister sowie Dritte, mit denen derartige Geschäftsbeziehungen aufgenommen werden sollen.
[7] Wettbewerber sind Unternehmen, die mit den SWM auf einzelnen Märkten konkurrieren oder konkurrieren können.
[8] Zu finden im Intranet unter Wissen & Tools > Rechtliches und Richtlinien > Organisationshandbuch > 3.1 Compliance.

5.2. Wir verhalten uns im Wettbewerb fair und beachten die geltenden Gesetze

Die SWM verhalten sich im Wettbewerb fair und beachten die geltenden Gesetze. Ein Verstoß kann zu schweren Strafen für die SWM und die handelnden Personen führen. Gegen Unternehmen können hohe Bußgelder verhängt werden. Darüber hinaus können im Rahmen zivilrechtlicher Klagen hohe Schadensersatzzahlungen festgesetzt werden.

Alle Geschäfte werden in Übereinstimmung mit den jeweils geltenden Kartellgesetzen geführt. Unzulässig sind vor allem ausdrückliche oder stillschweigende, formale oder informelle Absprachen, Vereinbarungen, Abstimmungen oder ein Informationsaustausch mit Wettbewerbern über wettbewerbsrelevante Informationen wie z. B. Preise, Preiskalkulation, Preisbestandteile und andere Konditionen, Markt-, Kunden- oder Gebietsaufteilungen, Aufträge und Auftragseingang, Kapazitäten, Erzeugungsmengen und -quoten, zukünftiges Marktverhalten.

Kartellrechtliche Bestimmungen, die sich mit weiteren wettbewerbsbeschränkenden Handlungen und Verhaltensweisen befassen, beispielsweise vertikalen Wettbewerbsbeschränkungen oder dem Missbrauch einer marktbeherrschenden Stellung, sind sehr komplex. Daher ist stets im Voraus die Rechtsabteilung zu Rate zu ziehen, wenn eine Vereinbarung möglicherweise eine Wettbewerbsbeschränkung in irgendeiner Form beinhaltet.

FALLBEISPIEL

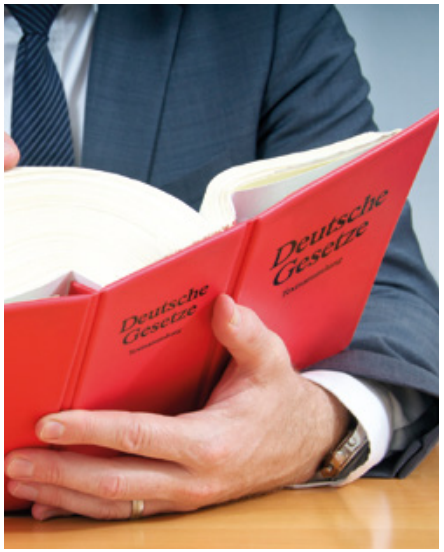
Auf einem Verbandstreffen tritt ein Mitarbeiter eines Wettbewerbers der SWM mit der Idee an Sie heran, Informationen über Preiserhöhungen auszutauschen.

SOLLTEN SIE SICH ZUM INFORMATIONSAUSTAUSCH BEREIT ERKLÄREN? IMMERHIN WÄREN DIE INFORMATIONEN FÜR DIE SWM VON VORTEIL.

- Nein. Sie könnten dabei gegen geltendes Kartellrecht verstoßen. Wenn Geschäftspartner kartellrechtlich bedenkliche Themen oder Verhaltensweisen ansprechen bzw. Ihnen kartellrechtlich sensitive Informationen mitteilen, beenden Sie sofort höflich das Gespräch und informieren Sie Ihre*n Gesprächspartner*in, dass Sie das Gespräch nicht fortsetzen können. Fertigen Sie eine interne Notiz an, um festzuhalten, dass Sie das Ansinnen abgelehnt haben. Kontrollieren Sie die bei bzw. nach Verbandstreffen verteilten Unterlagen auf ihre kartellrechtliche Relevanz.

Es ist stets im Voraus die Rechtsabteilung zu Rate zu ziehen, wenn eine Vereinbarung möglicherweise eine Wettbewerbsbeschränkung in irgendeiner Form beinhaltet.

5.3. Wir erwarten auch von unseren Geschäftspartnern rechtlich und ethisch einwandfreies Handeln



Die SWM tätigen ihre Geschäfte mit rechtlich und ethisch einwandfreien Mitteln. Das Gleiche erwarten wir von unseren Geschäftspartnern. Die SWM vermeiden Geschäftsbeziehungen zu Unternehmen, von denen öffentlich bekannt ist, dass sie Grundsätze dieses Verhaltenskodexes missachten und keine geeigneten Maßnahmen zu deren Behebung ergreifen. Wichtigen Geschäftspartnern ist dieser Verhaltenskodex zur Kenntnis zu bringen.

Wichtigen Geschäftspartnern ist dieser Verhaltenskodex zur Kenntnis zu bringen.

5.4. Wir handeln bei Spenden und Sponsoring transparent und nachvollziehbar

Die SWM engagieren sich in begrenztem Umfang auch durch Sponsorentätigkeit oder die Vergabe von Spenden. Hierbei sind die folgenden Grundsätze zu beachten:

Die Vergabe einer Spende muss transparent sein und dokumentiert werden. Spenden dürfen ausschließlich auf freiwilliger Basis und ohne Erwartung einer Gegenleistung getätigt werden. Sie dürfen nur an Institutionen zur Förderung von Bildung und Wissenschaft, Kunst und Kultur sowie für soziale oder andere als förderwürdig anerkannte Zwecke vergeben werden. Spenden an politische Parteien sind nicht zulässig.

Sponsoring[9] basiert auf dem Prinzip von Leistung und Gegenleistung und setzt ein durch Verantwortung, Angemessenheit und Transparenz geprägtes Handeln voraus. Sponsoringaktivitäten dürfen nur für einen seriösen geschäftlichen Zweck erfolgen, müssen in einem angemessenen Verhältnis zu der vom Sponsoringnehmer gewährten Gegenleistung stehen und in einem schriftlichen Vertrag niedergelegt werden. Durch ein Sponsoring darf nicht der Anschein einer unzulässigen Beeinflussung des Sponsoringnehmers in Bezug auf Verhandlungen oder Entscheidungen entstehen.

[9] Unter Sponsoring ist die Zuwendung von Geld oder einer geldwerten Sach- oder Dienstleistung durch eine juristische oder natürliche Person mit wirtschaftlichen Interessen zu verstehen, die neben dem Motiv zur Förderung des Empfängers auch andere Interessen verfolgt. Dem Sponsor kommt es auf seine Profilierung in der Öffentlichkeit über das gesponserte Produkt bzw. die Verbreitung seiner Werbebotschaften an, die dem Erreichen eigener Kommunikationsziele (Imagegewinn, Verkaufsförderung, Produktinformation) dienen.

5.5. Wir prüfen ein Entgegenkommen sehr sorgfältig

Für die Erklärung von Erlassen, Teilerlassen, die Erbringung einer Leistung, die über das vertraglich Vereinbarte oder gesetzlich Vorgesehene hinausgeht (Übererfüllung), sowie den Abschluss von Vergleichen im Namen einer SWM Gesellschaft müssen folgende Voraussetzungen erfüllt und deren Beachtung angemessen dokumentiert sein:

- Handeln ausschließlich im Interesse bzw. zum Wohl der SWM
- Handeln auf der Grundlage angemessener Informationen
- Abwägung aller für die Entscheidung relevanten Aspekte und Handlungsoptionen
- Handeln ohne Sonderinteressen und sachfremde Einflüsse
- Einbindung aller relevanten fachlichen Ansprechpartner*innen soweit erforderlich oder zweckmäßig und Berücksichtigung entsprechender fachlicher Stellungnahmen

Erlasse, Teilerlasse und Vergleiche mit einem Gegenstandswert von bis zu 50.000 Euro, die namens einer SWM Gesellschaft erklärt werden, bedürfen der vorherigen Zustimmung der zuständigen disziplinarischen Führungskraft der handelnden Mitarbeitenden. Für darüber hinausgehende Beträge sind die entsprechenden Vorschriften sind zu beachten.

FALLBEISPIEL

Für die SWM wurde eine Bauleistung in der Form einer Neuerrichtung eines Gebäudes erbracht. Nach Beendigung der Bauarbeiten werden Mängel festgestellt, die auf einer fehlerhaften Leistung des beauftragten Unternehmens beruhen. Die für die Betreuung dieses Projekts zuständigen Mitarbeitenden der SWM möchten ohne weitere Prüfung im Rahmen eines Vergleichs auf die Geltendmachung von Gewährleistungsansprüchen verzichten, um die guten und langjährigen Beziehungen zwischen dem Werkunternehmen und den SWM nicht negativ zu beeinflussen.

IST DIES MÖGLICH?

- Nein. Die Mitarbeitenden haben dafür Sorge zu tragen, dass die im Verhaltenskodex genannten Voraussetzungen erfüllt werden und deren Beachtung angemessen dokumentiert wird. Dies erfordert eine sorgfältige Prüfung durch die Mitarbeiter*innen. Insbesondere sind alle für die Entscheidung relevanten Aspekte und Handlungsoptionen abzuwägen und die Mitarbeitenden haben entsprechende fachliche Stellungnahmen einzuholen und zu berücksichtigen.

5.6. Wir schließen Beraterverträge nur ab, wenn die Vergütung in einem angemessenen Verhältnis zu den zu leistenden Diensten steht

Beraterverträge dürfen nur mit Personen oder Gesellschaften geschlossen werden, die durch ihre Qualifikation nachvollziehbar zur Fortentwicklung der SWM beitragen. Die Höhe der Vergütung muss in einem angemessenen Verhältnis zu dem Wert der zu erbringenden Leistung und der persönlichen Qualifikation des*der Berater*in stehen. Zahlungen erfolgen grundsätzlich erst, wenn die vereinbarte Leistung erbracht wurde. Werden im Zusammenhang mit der Vergabe von Aufträgen an Dritte Berater*innen beauftragt, dürfen diesen keine Entscheidungskompetenzen im Hinblick auf die Vergabeentscheidung eingeräumt werden. Sollen Berater*innen für die SWM Geschäftsbeziehungen zu Dritten aufbauen, ist durch eine entsprechende vertragliche Vereinbarung sicherzustellen, dass die Berater*innen die Compliance Standards der SWM einhalten.

Zahlungen erfolgen grundsätzlich erst, wenn die vereinbarte Leistung erbracht wurde.

6. Umgang mit Informationen

6.1. Wir halten uns an die Verschwiegenheitspflicht

Die Mitarbeiter*innen sind zur Verschwiegenheit bei allen vertraulichen Angelegenheiten der SWM sowie bei allen vertraulichen Informationen von oder über Geschäftspartner und Kund*innen der SWM 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 oder potentielle Lieferanten von Nutzen sein und bei ihrer Offenlegung den SWM schaden könnten. Nur ausdrücklich hierzu autorisierte Personen sind befugt, Informationen, die die SWM oder ihre Geschäftspartner betreffen, an die Öffentlichkeit oder an Dritte weiterzugeben. Im Zweifel sind interne Informationen gegenüber Dritten immer vertraulich zu behandeln. Näheres regelt die Durchführungsrichtlinie DR01 des Handbuchs für Datenschutz und Informationssicherheit [10].

[10] Zu finden im Intranet unter Wissen & Tools > Rechtliches und Richtlinien > Organisationshandbuch > 3.2. Datenschutz & Informationssicherheit.

FALLBEISPIEL

Ein Mitarbeiter hat im Zusammenhang mit der Entwicklung eines bestimmten Produkts bei den SWM eine Präsentation zu den gewonnen Erkenntnissen, ausstehenden Entwicklungsstufen und Strategien erstellt. Hierbei handelt es sich um vertrauliche Informationen, die nicht öffentlich bekannt sind und auch nicht bekannt gemacht werden sollen. Ein privater Bekannter des Mitarbeiters befasst sich im Rahmen seiner Doktorarbeit ganz zufällig mit einer ähnlichen Thematik und bittet den Mitarbeiter, ihm einmal die Präsentation zu zeigen. Der Mitarbeiter ist bereit, ihm Einblick zu gewähren, da es sich ja bei dem Bekannten um keinen Wettbewerber der SWM handelt und die Informationsweitergabe nur wissenschaftlichen Zwecken diene.

SOLLTEN SIE DIE AUFFASSUNG DES MITARBEITERS TEILEN?

- Nein. Sofern mit den SWM keine anderweitige Vereinbarung getroffen wurde, dürfen vertrauliche Informationen, unabhängig vom konkreten Anlass, in keinem Fall weitergegeben werden.

6.2. Wir erheben, verarbeiten und nutzen personenbezogene Daten nur, wenn dies zulässig ist

Die Mitarbeiter*innen sind verpflichtet, die geltenden Datenschutzvorschriften einzuhalten. Personenbezogene Daten dürfen nur erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, soweit dies für festgelegte, eindeutige und rechtmäßige Zwecke erforderlich ist. Darüber hinaus müssen personenbezogene Daten sicher aufbewahrt werden und dürfen nur unter Anwendung der nötigen Vorsichtsmaßnahmen übertragen werden. Die Verwendung von Daten muss für die Betroffenen transparent sein. Ihre Rechte sind zu wahren.

FALLBEISPIEL

In einer vollbesetzten U-Bahn lesen Sie erkennbar in einem Kundenvertrag (z. B. Stromvertrag) und telefonieren dabei. Während des Telefonats nennen Sie für alle gut hörbar Informationen zur Kundin (z. B. Name, Anschrift, Telefonnummer, E-Mail-Adresse, derzeitiger Versorger…). Darüber hinaus kann ein hinter Ihnen stehender Fahrgast auch in dem Vertrag lesen.

SOLLTEN SIE IHR VERHALTEN ÜBERDENKEN?

- Ja. Indem Sie als SWM Mitarbeiter*in gut hörbar über die Kundin sprechen, ermöglichen Sie den anderen Fahrgästen, Kenntnis von den Kundendaten zu erlangen. Diese, wenn auch unbeabsichtigte, Bekanntgabe der Kundendaten an die anderen Fahrgäste stellt einen Datenschutzverstoß und einen Verstoß gegen den Verhaltenskodex dar.

6.3. Wir respektieren die Unabhängigkeit der Medien und der Politik

Die SWM respektieren die professionelle Unabhängigkeit von Journalist*innen und Medien. Für die Gewährung von Zuwendungen an Journalist*innen und sonstige Vertreter*innen der Medien gilt Ziffer 5.1. entsprechend. Die SWM verhalten sich parteipolitisch neutral.

FALLBEISPIEL

In Ihrer Funktion als SWM Mitarbeiter*in sind Sie zu einem Abendessen mit Podiumsdiskussion eines Münchner Lokalpolitikers eingeladen. Die Veranstaltung ist eine Spendenaktion für die Partei und setzt deshalb den Erwerb einer teuren Eintrittskarte voraus.

DA SIE DAS THEMA DER PODIUMSDISKUSSION INTERESSIERT, WÜRDEN SIE GERNE AN DEM ESSEN TEILNEHMEN. WAS SOLLTEN SIE TUN?

- Ihre Teilnahme an dem Abendessen könnte so aufgefasst werden, dass die SWM den Lokalpolitiker und seine Partei finanziell unterstützen. Sie müssen bei der Annahme derartiger Einladungen Vorsicht walten lassen und Ihre Führungskraft vorher zu Rate ziehen.

Die SWM verhalten sich parteipolitisch neutral.

7. Einhaltung des Verhaltenskodex und Sanktionen

Alle Mitglieder der Geschäftsführungen der SWM Gesellschaften und Mitarbeiter*innen der SWM sind verpflichtet, den Verhaltenskodex einzuhalten. Die Führungskräfte tragen eine besondere Verantwortung für die Vermittlung und Umsetzung der darin enthaltenen Leitlinien. Alle Mitarbeitenden sind persönlich für die Einhaltung dieses Verhaltenskodexes verantwortlich. Bei Zweifelsfragen hinsichtlich des eigenen Verhaltens oder des Verhaltens anderer hat jede*r Mitarbeiter*in kompetenten Rat einzuholen.

Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex können zu Konsequenzen für das Arbeitsverhältnis und dessen Bestand wie auch Schadensersatzforderungen führen. Sie können auch strafrechtliche Folgen nach sich ziehen.

Jede*r Mitarbeiter*in ist persönlich für die Einhaltung dieses Verhaltenskodexes verantwortlich.

Stadtwerke München
Emmy-Noether-Straße 2
80992 München

www.swm.de

#pulsderstadt
www.instagram.com/StadtwerkeMuenchen

Gefällt mir!
www.facebook.com/StadtwerkeMuenchen

Herausgeber und Gestaltung: SWM / Stand: Januar 2023 / Artikel-Nr. 123555
Fotos: SWM (1), SWM/Stefan Obermeier (6, 12), Sergey Nivens/Shutterstock.com (8), MVG/Kerstin Groh (15), SWM/Michallek (15), VolkerZ/fotolia (15), SJ Travel Photo and Video/Shutterstock.com (15), iStock.com/ViktorCap (16), iStock.com/Arand (17), Gorvik/Shutterstock.com (17), iStock.com/stockvisual (19), iStock.com/mediaphotos (20), Minerva Studio/Shutterstock.com (23), ojoimages4/fotolia (25), iStock.com (27), fotolia (27, 34), ESB Professional/Shutterstock.com (30), Alexander A.Trofimov/Shutterstock.com (37), Kzenon /Shutterstock.com (39), strixcode/fotolia (40), Bacho/Shutterstock.com (42), pics five/Shutterstock.com (45), iStock.com/Mitrija (45), iStock.com/utah778 (46)