



# Unser Handbuch zum integrierten Managementsystem

## Dokument-Informationen

Revision	Bearbeiter	Art der Änderung	Status	Freigabe / Datum
15	Buschmann / Wendt	Vollständige Überarbeitung des bisherigen QSU-Handbuches und Erweiterung um zusätzliche ESG-Aspekte, neu herausgegeben als „Handbuch zum integrierten Managementsystem“	genehmigt	Bergmann, Reiners, Hüwener / 24.6.2022

## Inhaltsverzeichnis

1	Erklärung der Geschäftsführung .....	4
2	Wer wir sind und wofür wir stehen .....	6
2.1	Unsere Nachhaltigkeitsstrategie und unser Reporting.....	8
2.2	Stakeholder .....	11
2.3	OGE als Gastransporteur und Dienstleistungsunternehmen.....	11
3	Das Managementsystem der OGE .....	13
3.1	Systembestandteile und zugrundeliegende Normenwerke .....	14
3.2	Anwendungsbereich und Ausschlüsse .....	14
3.3	System-/Dokumentenstruktur.....	15
3.4	Compliance .....	16
3.5	Prozessorientierter Ansatz .....	16
3.6	Prozesszusammenhänge.....	17
3.7	Verantwortung und Befugnisse .....	17
3.8	Management von Ressourcen .....	20
3.9	Wesentliche Aspekte der Ablauforganisation .....	21
3.10	Wirksamkeitsprüfung und Verbesserung .....	26
3.11	Dokumentation .....	26
4	Abkürzungen und Begriffe.....	28
5	Mitgeltende Unterlagen .....	30



# 1 Erklärung der Geschäftsführung

Energieversorgung in Deutschland gestalten, heute und im Energiemix der Zukunft – dafür treten wir ein. Wir haben die Infrastruktur, mit der heute Erdgas und künftig auch grüne Gase transportiert werden. Wir gehören zu den führenden europäischen Fernleitungsnetzbetreibern und sind seit Jahrzehnten mit höchster Zuverlässigkeit für unsere Kunden da. Wir bekennen uns zu den Zielen des internationalen Klimaschutzabkommens von Paris und zu den deutschen Klimaszzielen. Wir nehmen die Herausforderungen des Klimaschutzes an und entwickeln uns weiter zu einem führenden Infrastruktur- und Dienstleistungsanbieter für nachhaltige gasförmige Energie. Ausgehend von diesen Herausforderungen haben wir ein Zielbild für OGE entworfen und unsere Unternehmensstrategie „OGE2030+“ daraus abgeleitet. Wir entwickeln unsere Unternehmenskultur und den individuellen Mindset weiter, um die Transformation erfolgreich zu gestalten.

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie basiert auf unserer Unternehmensstrategie und adressiert die Dimensionen Ökologie, Soziales und Unternehmensführung (Environment, Social, Governance = ESG). Wir treiben die Transformation zu einer auf erneuerbarem Strom und grünen Gasen basierenden Energieversorgung entschlossen voran. Gleichzeitig wollen wir die Nachhaltigkeit unserer heutigen Aktivitäten erhöhen. Auf Grundlage einer umfassenden Einbindung unserer Stakeholder haben wir die für uns wesentlichen Handlungsfelder identifiziert. Wir setzen uns in diesen Feldern ambitionierte Ziele – orientiert an den Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen (United Nations = UN) und internationalen Standards. Als wesentliche Voraussetzung für die Erreichung dieser Ziele betrachten wir die Einhaltung und ständige Weiterentwicklung von Qualitätszielen unter ständiger Berücksichtigung der Belange der Arbeitssicherheit, des Umweltschutzes und der Energieeffizienz.

Dabei verstehen wir unter Qualität die Garantie für zuverlässigen und sicheren Gastransport sowie die bestmögliche Erfüllung von Kundenwünschen, dies stets unter Einhaltung der geltenden gesetzlichen Bestimmungen, technischen Regeln und vertraglichen Vereinbarungen. Qualität beinhaltet für uns darüber hinaus auch energieeffizientes, wirtschaftliches und kostenbewusstes Handeln. Arbeitssicherheit und Umweltschutz bedeuten für uns die Verpflichtung, Prozesse zu realisieren, bei denen Gesundheits- und Sicherheitsrisiken für unsere Mitarbeiter:innen so weit wie möglich minimiert und schädliche Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf die Umwelt so gering wie möglich gehalten werden. Energieeffizienz bedeutet für uns den sparsamen und bewussten sowie wirtschaftlichen Umgang mit Energie unter Berücksichtigung regulatorischer Rahmenbedingungen.

Unsere Managementstruktur stellt eine Verankerung des Themas Nachhaltigkeit auf jeder Hierarchieebene sicher. Von einem interdisziplinären ESG-Team mit Mitarbeiter:innen aus diversen Unternehmensbereichen, über unseren ESG-Manager als zentralen Ansprechpartner bis hin zur Geschäftsführung und dem Aufsichtsrat. Dabei beteiligen wir unsere Mitarbeiter:innen, auch im Rahmen von Ausschüssen und Gremien, bei allen genannten Aspekten und ermutigen jeden, gefährliche Situationen zu melden sowie Verbesserungen unserer Prozesse aktiv einzubringen.

Die Geschäftsführung der OGE verpflichtet sich und ihre Mitarbeiter:innen, alle Tätigkeiten gemäß den Festlegungen des in diesem Handbuch beschriebenen Managementsystems auszuführen.



Dr. Jörg Bergmann  
Geschäftsbereich Operations  
Sprecher der Geschäftsführung



Dr. Thomas Hüwener  
Geschäftsbereich Technik



Dr. Frank Reiners  
Kaufmännischer Geschäftsbereich  
und Regulierung

# 2 Wer wir sind und wofür wir stehen

Unser Selbstverständnis und  
gesellschaftlicher Beitrag

OGE ist einer der führenden Gastransporteure in Europa mit einem Fernleitungsnetz von rund 12.000 km. Unsere Mitarbeiter:innen sorgen kompetent und engagiert für einen zuverlässigen, sicheren und kundenorientierten Gastransport. Sowohl innerhalb Deutschlands als auch in die europäischen Nachbarländer. Zwei Drittel des deutschen Erdgasverbrauchs fließen durch unser Netz. Damit sind wir integraler Bestandteil einer sicheren und bezahlbaren Energieversorgung.

### **Führend bei der kompetenten Weiterentwicklung des Energiesystems**

Wir stehen mit dieser Tradition in Deutschland und Europa für technologische und operative Kompetenz rund um den Transport gasförmiger Energieträger - mit den dazugehörigen Dienstleistungen. Bei Planung, Bau und Betrieb einer Gasinfrastruktur sind wir deutschlandweit führend. Daraus leiten wir unseren Anspruch an uns selbst ab, auch zukünftig als Infrastrukturbetreiber eine führende Rolle zu spielen bei der Weiterentwicklung des Energiesystems. In Deutschland und Europa wollen wir ein Treiber von Veränderung sein.

### **Klimaschutz und ein CO<sub>2</sub>-neutrales Energiesystem im Jahr 2050**

Wir stehen für Klimaschutz und damit zu den Zielen des internationalen Klimaschutzabkommens von Paris (COP21) Ende 2015, sowie zu den deutschen Klimaschutzzielen. Dieses Bekenntnis ist grundlegend und fordert uns heraus. Erdgas wird vorübergehend im Zuge von Kernenergie- und Kohleausstieg wichtiger werden. Doch die Klimaschutzziele bedeuten auch, dass im Jahr 2050 in Deutschland praktisch kein Erdgas mehr verwendet werden kann. Daher müssen wir für die Gesellschaft, unsere Branche, unsere Mitarbeiter:innen sowie Eigentümer die entscheidende Frage beantworten: „Welche Rolle kann und muss die Gasinfrastruktur in Zukunft spielen, für einen positiven Beitrag in einem klimaneutralen Energiesystem?“. Der effizienteste Weg zur Erreichung der Klimaschutzziele ist der mit erneuerbarem Strom und grünen Gasen (wie z. B. Wasserstoff). Immer unter Verwendung der vorhandenen Gasinfrastruktur.

### **Unser Purpose – Anspruch und Auftrag:**

#### **Wir gestalten Energieversorgung. Heute und im Energiemix der Zukunft.**

Zusammen mit unserer Strategie haben wir diesen Purpose für uns formuliert. Als Versprechen an den Markt und die Gesellschaft, als Ausdruck unserer Daseinsberechtigung. Dieser Purpose fasst alles zusammen, wofür OGE steht. Beim „Energiemix der Zukunft“ wird entscheidend sein, die Klimaschutzziele nachhaltig, sicher und bezahlbar zu erreichen.

### **Wir entwickeln uns zum Infrastrukturanbieter auch für Wasserstoff**

Ausgehend von den neuen Herausforderungen haben wir ein neues Zielbild für OGE entworfen und darauf aufbauend im Jahr 2018 unsere Unternehmensstrategie „OGE2030+“ abgeleitet. Damit ist die Richtung klar und gesetzt: Wir sehen den Klimaschutz als Chance an und entwickeln uns weiter zu einem führenden Infrastruktur- und Dienstleistungsanbieter für gasförmige Energie. Dazu gehört auch, dass wir Wasserstoffinfrastruktur (wo möglich aus dem Bestandssystem) entwickeln und betreiben sowie zugehörige Dienstleistungen anbieten werden.

Zur Strategieumsetzung entwickeln wir wichtige Projekte rund um die Sektorenkopplung und Wasserstoff – oft gemeinsam mit Partnern. Wir beschäftigen uns intern intensiv mit der Wasserstofftauglichkeit unseres Netzes. Vielfältige weitere Industrie- und Verbandsaktivitäten zeigen: Wir tun, was wir sagen – und wir werden unsere Ziele erreichen.

### **Wir stehen für den konstruktiven Dialog mit Politik und Behörden**

Notwendige politische Weichenstellungen und gesetzliche Änderungen sprechen wir offen an, wenn wir sie für eine nachhaltige und effiziente Erreichung von Klimaschutzzielen und für unsere

Rolle als Infrastrukturanbieter für notwendig halten. Wir übernehmen gesellschaftliche Verantwortung, indem wir unseren Sachverstand in die politische Diskussion einbringen, damit die Rahmenbedingungen sich der neuen Zeit anpassen und auf den Klimaschutz ausgerichtet werden. Diese Aufgabe erfüllen wir nicht nur in Deutschland direkt mit Ministerien und Politikern, sondern auch in Europa.

#### **Wir sind vor Ort, fokussiert, konstruktiv, verbindend und integrierend**

Wir sind vor Ort, um mit allen Stakeholdern die Herausforderungen der gegenwärtigen und zukünftigen Energieversorgung zu meistern, jeden Tag. Wir sind vor Ort mit unseren Mitarbeiter:innen, im Dialog mit unseren Kunden, mit anderen Netzbetreibern (Strom und Gas), mit Verbänden und der Politik. Als Netzbetreiber bieten wir allen Marktteilnehmern mit der Gasinfrastruktur diskriminierungsfrei Möglichkeiten für Energietransport und verkaufen keine Produkte aus einer anderen Wertschöpfungsebene. Mit unserer verbindenden Infrastruktur können wir helfen, dass verschiedene Stakeholder entlang der Wertschöpfungsketten zusammenkommen, um gemeinsam Ziele zu erreichen. Diesen Anspruch haben wir auch an uns selbst, wenn es um Antworten auf die wichtigen Fragen des zukünftigen Energiesystems geht.

#### **Wir stehen für Kompetenz mit einem Team, das für die Sache brennt**

Wir haben herausragende Mitarbeiter:innen mit Kompetenzen rund um Gas und Gasinfrastruktur. Dabei brennen sie für die Sache und sind stolz darauf, dass wir zurecht diesen Ruf in Deutschland und darüber hinaus genießen. Wir werden in den nächsten Jahren diese Kompetenz konsequent weiterentwickeln, vor allem in den Bereichen Sektorenkopplung und grüne Gase. Am Ende sind es die engagierten und kompetenten Menschen mit Herzblut, die die Herausforderungen der Energiewende meistern.

#### **Wir steuern unser Unternehmen verantwortungsvoll**

Hohe Standards in allen Bereichen sind für uns selbstverständlich. Das umfasst ein gesellschaftlich verantwortungsvolles Handeln und die Einhaltung aller für uns relevanter Gesetze und Vorschriften. Unsere Governance Strukturen und unser Compliance System stellen daher die Befolgung und Einhaltung gesetzlicher Vorschriften sicher und unterstützen alle Mitarbeiter:innen sich verantwortungsvoll zu verhalten.

#### **Der Mensch steht bei uns im Mittelpunkt**

Unser Einsatz für eine sichere, bezahlbare und langfristig klimaneutrale Energieversorgung ist Grundlage für unsere moderne Gesellschaft. Wir agieren wie ein mittelständisches Unternehmen, mit einer nahbaren Geschäftsführung, wo Menschen mit Menschen arbeiten, wo man sich kennt und respektiert und wo wir, wenn es darauf ankommt, zusammenhalten. Wir sind überzeugt: Langfristig sind Menschen für uns der entscheidende Erfolgsfaktor. Mit dieser Haltung werden wir auch zukünftig ein attraktiver Arbeitgeber bleiben.

## **2.1 Unsere Nachhaltigkeitsstrategie und unser Reporting**

Unsere wesentlichen Handlungsfelder, um die Nachhaltigkeit bei OGE zu erhöhen:

#### **Wir transformieren unser Kerngeschäft**

Damit wollen wir auch langfristig, nachhaltig und sicher die Energieversorgung gewährleisten. Die größten Chancen für eine positive gesellschaftliche Wirkung liegen in unserem Beitrag zur Erreichung der Klimaziele und in der Unterstützung der Energiewende durch grüne Gase und

damit zur Sicherstellung der Wettbewerbsfähigkeit des Industriestandorts Deutschland. Darin sind sich Anteilseigner, Geschäftsführung, unsere Mitarbeiter:innen und Stakeholder einig. Daher setzen wir uns energisch für die Verringerung unserer Treibhausgasemissionen sowie für die stärkere Nutzung von grünen Gasen, insbesondere Wasserstoff, ein. Gemeinsam mit Partnern initiieren wir entlang der gesamten Wertschöpfungskette Projekte zum Aufbau der Wasserstoffwirtschaft und treiben diese in unserer Rolle als Infrastrukturbetreiber konsequent voran damit Wasserstoff in Deutschland und Europa bei den Kunden verfügbar wird. Der kurzfristige Hochlauf der Wasserstoffwirtschaft benötigt einen adäquaten rechtlichen und regulatorischen Rahmen, für den wir uns gegenüber Politik und weiteren Stakeholdern einsetzen. Darüber hinaus entwickeln wir zur Erreichung der Klimaziele Lösungen für Industrieunternehmen in Deutschland, die ihre prozessbedingt unvermeidbaren CO<sub>2</sub>-Emissionen auch langfristig auffangen und verwerten müssen sowie für kohlenstoffnutzende Unternehmen wie in der Chemieindustrie.

### **Wir verringern unsere Emissionen und Umweltauswirkungen**

Wir transportieren heute Erdgas in großen Teilen Deutschlands und ermöglichen den Transit von Gas in unsere Nachbarländer. Ein Großteil der dabei entstehenden Treibhausgasemissionen fällt beim Antrieb von Verdichtereinheiten zur Sicherstellung der Gasflüsse an. Zudem entstehen beim Gastransport Methanemissionen, wenn etwa unverbranntes Erdgas in die Atmosphäre gelangt. Wir betreiben ein großflächiges Leitungsnetz und setzen große Infrastrukturprojekte um. Deshalb ist es für uns unabdingbar, die Auswirkungen auf die Umwelt zu minimieren und Umweltereignisse zu vermeiden. Wir tun das, indem wir Emissionen reduzieren und negative Umweltauswirkungen möglichst stark verringern.

### **Wir räumen Sicherheit und Gesundheit einen Vorrang ein**

Wir legen sehr viel Wert auf ein Umfeld, das sicheres Arbeiten ermöglicht und die Gesundheit schützt – die eigene, die der Kolleg:innen und die der für uns tätigen Mitarbeiter:innen anderer Unternehmen. Die stetige Verbesserung der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes sind Eckpfeiler unseres Unternehmenserfolgs. Das unterstützen wir mit einem eigenen Handlungsfeld in der Nachhaltigkeitsstrategie.

### **Wir stellen unsere Mitarbeitenden in den Fokus**

Wir haben engagierte Mitarbeiter:innen mit herausragenden Kompetenzen rund um Gas und Gasinfrastruktur. Ihnen verdanken wir unseren guten Ruf in Deutschland und darüber hinaus. Deshalb stellen wir unsere Mitarbeiter:innen in das Zentrum unseres unternehmerischen Handelns und bieten ihnen ein ausgezeichnetes Arbeits- und Entwicklungsumfeld. Unsere Unternehmenskultur fördert zudem Vielfalt in unseren Teams. Vielfalt bedeutet für uns: neue Perspektiven, Innovation und Teamspirit. Gemeinsam entwickeln wir uns weiter, um die Transformation der OGE in den nächsten Jahren und Jahrzehnten erfolgreich zu gestalten. Deshalb ist uns wichtig, dass Arbeiten bei OGE sicher, sinnstiftend, und zukunftsweisend ist – für alle aktuellen und zukünftigen Mitarbeiter:innen. Daher fokussieren wir uns darauf auch in unserer Nachhaltigkeitsstrategie.

### **Welche Ziele setzen wir uns in diesen Handlungsfeldern und wie wollen wir diese erreichen?**

Als verantwortungsbewusster und innovativer Infrastruktur- und Serviceanbieter rund um gasförmige Energie unterstützen wir die UN-Nachhaltigkeitsziele auf dem Weg zu einer kohlenstoffarmen, sicheren und nachhaltig wachsenden Gesellschaft. Abgeleitet aus der durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse und der Beurteilung unserer Stakeholder haben wir vier primäre und vier sekundäre Nachhaltigkeitsziele identifiziert, die wir durch unsere Aktivitäten besonders fördern wollen.

### Primäre Ziele



Für uns gilt "Sicherheit hat Vorrang" und "Keine gesundheitliche Beeinträchtigung von Menschen". Nach diesen Grundsätzen haben wir Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz zu einem integralen Bestandteil unserer Geschäftsaktivitäten gemacht.



Wir setzen uns ein für eine sichere, effiziente und nachhaltige Energieversorgung. Wir stehen für Versorgungssicherheit ein und transportieren zunehmend grüne Gase in unserem Netz.



Als Infrastrukturbetreiber haben wir eine führende Rolle bei der Weiterentwicklung des Energiesystems. Mit unserer verlässlichen, nachhaltigen und resilienten Infrastruktur unterstützen wir Wirtschaft und Gesellschaft.



Wir transformieren unser Kerngeschäft zu einer klimaneutralen Energieversorgung. Wir reduzieren Umweltauswirkungen – als OGE und gemeinsam mit unseren Partnern.

### Sekundäre Ziele



Wir stehen ein für die Wahrung der Menschenrechte – bei uns und entlang unserer Wertschöpfungskette. Wir bekennen uns zur Chancengleichheit und Vielfalt und fördern diese.



Wir sind überzeugt: Menschen sind für uns der entscheidende Erfolgsfaktor. Arbeiten bei OGE ist sicher, sinnstiftend und zukunftsweisend.



Wir sind Garant für die Versorgungssicherheit von Städten und Gemeinden sowie der ansässigen Wirtschaft. Die Erfüllung dieses Auftrags und die klimafreundliche Weiterentwicklung des Netzes hat weiterhin oberste Priorität.



Beim Bau und Betrieb unserer Netze und Anlagen achten wir besonders auf eine nachhaltige Wiederherstellung und einen schonenden Umgang mit Flora und Fauna.

Zur Erreichung dieser Ziele identifizieren wir systematisch Maßnahmen und setzen diese kurz-, mittel- oder langfristig um. Zu den in der Wesentlichkeitsanalyse priorisierten Themenbereichen „Emissionen“ und „Arbeitssicherheit“ haben wir uns zudem konkrete Zielwerte gesetzt, an denen wir uns künftig messen lassen wollen.

## 2.2 Stakeholder

Eine verantwortungsvolle Unternehmensführung bedeutet für uns, die Erwartungen und Bedürfnisse der für OGE relevanten Stakeholder-Gruppen zu verstehen und in unser unternehmerisches Handeln einzubeziehen. Zu unseren wesentlichen Stakeholdern gehören Anteilseigner, Geschäftsleitung, Mitarbeiter:innen, Kunden, Behörden, Lieferanten, Politik, Banken und Investoren, Presse sowie Leitungsnetzbetreiber.

Die Anforderungen und Erwartungen unserer Stakeholder werden systematisch ermittelt und bewertet, wesentliche Aspekte werden bei der Erstellung und Weiterentwicklung unserer Prozesse aufgegriffen und angemessen umgesetzt. Zusätzlich werden bei Bedarf Stakeholder-Dialoge durchgeführt, um die wesentlichen Aspekte weiter zu detaillieren. Die Systematik zur Stakeholderanalyse ist in Managementsystem-Dokumenten festgelegt.

## 2.3 OGE als Gastransporteur und Dienstleistungsunternehmen

### Gastransport und Netzbetrieb

... sind unser Kerngeschäft. Die OGE betreibt das größte Fernleitungsnetz für Erdgas in Deutschland. Die Länge dieses Leitungsnetzes beträgt heute rund 12.000 km mit über 1.000 Ein- und Ausspeisepunkten. OGE bietet ihren Kunden Erdgastransporte quer durch Deutschland innerhalb des Marktgebiets der Trading Hub Europe (THE) an, in das L- und H-Gasgebiete integriert sind.

Unsere Kunden sind überregionale sowie lokale Gasgesellschaften und Netzbetreiber, nationale und internationale Gashändler sowie Industriekunden und Kraftwerke. Für den Netzzugang innerhalb des gemeinsamen Marktgebietes der THE ist der Abschluss von Kapazitätsverträgen erforderlich.

Die deutschen Fernleitungsnetzbetreiber betreiben gemäß §12, Absatz 1 der Gasnetzzugangsverordnung vom 03. September 2010 für die Vergabe von Ein- und Ausspeisekapazitäten eine gemeinsame Buchungsplattform. Die Ein- und Ausspeisekapazitäten an Grenzübergangspunkten der OGE werden bereits seit dem 01. August 2011, Ein- und Ausspeisekapazitäten an Speicheranschlusspunkten seit 2018, in einem transparenten und diskriminierungsfreien Verfahren über die PRISMA European Capacity Platform versteigert. Ebenfalls über die PRISMA werden die Einspeisekapazitäten für Biogas- und Produktionsanschlusspunkte, sowie die Ausspeisekapazitäten für Netzanschlusspunkte im First Come First Serve (FCFS)-Verfahren angeboten.

Jährlich transportiert OGE knapp 700 TWh Gigawattstunden Energie über eine Infrastruktur, die auf die Anforderungen unserer Kunden zugeschnitten ist, kontinuierlich weiterentwickelt wird und ihnen eine optimale Transportsicherheit garantiert.

### **Dienstleistungen**

Als Betreiber von Europas führendem Fernleitungsnetz kennen wir unsere Aufgaben und bestehenden Herausforderungen ganz genau. Unsere Erfahrung und unser Know-how bieten wir in Form von gaswirtschaftlichen und technischen Dienstleistungen in einem sehr breiten Spektrum an. Diese umfassen den Bau und Betrieb von Leitungen und GDRM-Anlagen, die Integrität und Sicherheit, mobile Anlagen wie Verdichter, GDRM-Anlagen und Fackeln sowie Personal und Equipment zur Anbohr- und Absperntechnik.

Zu unseren wesentlichen gaswirtschaftlichen Dienstleistungen gehören Netzsteuerung, Datenmanagement und Laborleistungen. Außerdem werden maßgeschneiderte Lösungen in den Themenfeldern Erdgas, Wasserstoff und Kohlenstoffdioxid individuell mit unseren Kunden entwickelt und umgesetzt.

The background is a solid teal color. A large, thick white circle is positioned on the left side, partially overlapping the teal background. The text is centered horizontally and vertically within the teal area.

# 3 Das Management- system der OGE

### 3.1 Systembestandteile und zugrundeliegende Normenwerke

Mit der Veröffentlichung dieses Handbuchs liegt eine integrierte Systemdokumentation der Komplexe Qualität, Arbeitssicherheit, Umweltschutz, Energiemanagement und Technisches Sicherheitsmanagement vor. Das Managementsystem basiert auf Maßnahmen und Forderungen, die sich aus den jeweils zugrundeliegenden normativen bzw. gesetzlichen Grundlagen ergeben.

- Das Qualitätsmanagement berücksichtigt die DIN EN ISO 9001.
- Das Arbeitssicherheitsmanagementsystem folgt der DIN ISO 45001.
- Das Umweltmanagement folgt den Anforderungen der DIN EN ISO 14001.
- Das Energiemanagement folgt den Anforderungen der DIN EN ISO 50001
- Das Technische Sicherheitsmanagement basiert auf dem DVGW-Arbeitsblatt G 1000.
- Das Informationssicherheitsmanagement basiert auf der DIN EN ISO 27001 in Verbindung mit dem IT-Sicherheitskatalog gem. § 11 Absatz 1a EnWG.

Zusätzlich sind einzelne Organisationseinheiten der OGE akkreditiert. Diese Akkreditierungen basieren auf der DIN EN ISO/IEC 17025. In Zweifelsfällen gelten hier die speziellen Regelungen des jeweils akkreditierten Managementsystems.

### 3.2 Anwendungsbereich und Ausschlüsse

#### **Das Managementsystem gilt für OGE als gesamtes Unternehmen**

Die DIN EN ISO 9001 ermöglicht Ausschlüsse, wenn sich auf Grund des Charakters des Unternehmens eine oder mehrere Anforderungen dieser Norm nicht anwenden lassen. Ausschlüsse sind möglich, soweit sie sich auf die Produktrealisierung beziehen und die qualitätsgerechte Bereitstellung von Produkten im Sinne dieser Norm nicht beeinträchtigen. Dies ist bei der OGE nicht der Fall, es erfolgen keine Ausschlüsse.

Gemäß DIN EN ISO 50001 deckt das Energiemanagementsystem (EnMS) alle durch OGE-Personal ständig besetzten Verwaltungsstandorte, Verdichterstationen und Betriebsstellen sowie Mess- und Regelanlagen innerhalb des betreuten Transportnetzes ab. Die zentrale Vorgabe, mindestens 90 % der insgesamt verbrauchten Energie mit diesem System abzudecken, wird mit dieser Festlegung bereits deutlich übererfüllt. Im Rahmen der energetischen Bewertung, die nicht Bestandteil dieses Handbuches ist, wird der Nachweis erbracht. Der Energieverbrauch der Fahrzeugflotte sowie einzelner Kleinverbraucher im Netz, wie beispielsweise fernbedienbare Armaturen, Korrosionsschutzanlagen oder reine Messanlagen werden nicht vom EnMS erfasst, sind somit nicht Bestandteil der Bewertung der Energieeffizienz.

Der Geltungsbereich und damit der Zertifizierungsumfang des Informationssicherheitsmanagementsystems (ISMS) gemäß Sicherheitskatalog umfasst generell alle zentralen und dezentralen Prozesse, Anwendungen, Systeme, Komponenten und Ressourcen, die für einen sicheren Betrieb des Gastransportnetzes notwendig sind. Dies umfasst den Gastransport einschließlich aller damit verbundenen Aufgaben wie Betriebsführung, Steuerung, Instandhaltung und Ausbau von Fernleitungsnetzen sowie Betriebsführung, Steuerung und Instandhaltung von Leitungen, Anlagen und Erdgasspeichern im Eigentum Dritter.

### 3.3 System-/Dokumentenstruktur

Das Managementsystem beinhaltet die für die Erbringung von Dienstleistungen generell anwendbaren Regeln. Diese können im Auftragsfall durch kundenspezifische Regeln ergänzt werden. Das Kernstück der Managementsystemdokumentation bilden die Prozesse. Die Dokumentationsstruktur beinhaltet folgende Ebenen:



#### **Managementsystem-Handbuch (MSH)**

Im Managementsystem-Handbuch (in diesem Dokument auch kurz „Handbuch“) sind die grundsätzlichen Belange zur Erfüllung der Anforderungen an das Managementsystem dargestellt.

#### **Richtlinien**

In Richtlinien werden Sachverhalte geregelt, die für die OGE von grundlegender Bedeutung sind.

#### **Policies (nur ISMS)**

An oberster Stelle der IS-Dokumentation stehen mehrere Richtlinien. Dazu existieren weitere verbindliche Vorgaben zur Umsetzung des ISMS. Diese werden als IS-Policies bezeichnet.

#### **Prozesse (Verfahrensanweisungen)**

In den Prozessen werden alle Haupt- und Hilfsprozesse der OGE beschrieben. Sie bilden das zentrale und wesentliche Kernstück der Managementsystem-Dokumentation.

#### **Arbeitsanweisungen**

In den Arbeitsanweisungen werden Teilprozesse beschrieben, die zu einem dokumentierten Verfahren gehören, aber z. B. einer weitergehenden Detaillierung bedürfen.

### **Formulare**

In Formularen werden Tätigkeiten und zugehörige Nachweise strukturiert vorgegeben. Dies geschieht beispielsweise durch Felder zum Ausfüllen, Abhaken und Ankreuzen. Nicht ausgefüllte Checklisten sind auch Formulare.

### **Mitgeltende Unterlagen**

Unter dem Begriff „Mitgeltende Unterlagen“ werden interne und externe Dokumente zusammengefasst, deren Inhalt für das Managementsystem von Bedeutung ist.

## **3.4 Compliance**

Gesetze und interne Regelungen einzuhalten, ist selbstverständlicher Bestandteil des Denkens und Handelns aller Mitarbeiter:innen, Führungskräfte und Organe bei OGE. OGE setzt dabei auf ein risikoorientiertes und präventives Compliance-Verständnis. Dieses deckt wesentliche Schwerpunktthemen wie Verhaltenskodex, Korruptions-, Betrugs- und Geldwäschrprävention, Gleichbehandlung nach EnWG, Kartellrecht, Insiderrecht, Informationssicherheit und Datenschutz ab und ist ab und ist fest in unserem Wertesystem verankert. Der Verhaltenskodex bildet dabei das Fundament unserer Compliance-Organisation. Er enthält ein Bekenntnis zum Schutz der internationalen Menschenrechte, definiert die wesentlichen Grundsätze und Regeln für rechtmäßiges und verantwortungsbewusstes Handeln und schafft einen verbindlichen Rahmen für den Umgang miteinander sowie mit Geschäftskontakten, Wettbewerbern, Amtsträgerinnen und Amtsträgern und öffentlichen Einrichtungen.

Fachbereichsübergreifende Sachverhalte werden in Richtlinien behandelt.

## **3.5 Prozessorientierter Ansatz**

Arbeitsabläufe werden als Prozesse definiert. Unter Ablauf wird eine logische Abfolge von Tätigkeiten verstanden. Eine Tätigkeit, die ausgeführt wird, um die Umwandlung von Eingaben in Ergebnisse zu ermöglichen, wird als Prozess angesehen. Von besonderer Bedeutung ist in diesem Zusammenhang die klare Darstellung von Schnittstellen innerhalb der Organisationseinheiten sowie zu anderen Organisationseinheiten und externen Dienstleistern. Prozessablauf und Schnittstellen werden in Verfahrensanweisungen beschrieben.

Prozessbeschreibungen erfolgen mit dem Ziel, Abläufe zu strukturieren und für die Mitarbeiter:innen transparent darzustellen, sie unter Managementsystem-Gesichtspunkten zu bewerten, zu steuern, kontinuierlich zu verbessern und am Kunden auszurichten.

Für die Durchführung wird eine Organisationseinheit als Prozesseigner benannt. Der Prozesseigner steuert den Prozess und ist für die Erreichung der Ziele sowie für die ständige Verbesserung verantwortlich.

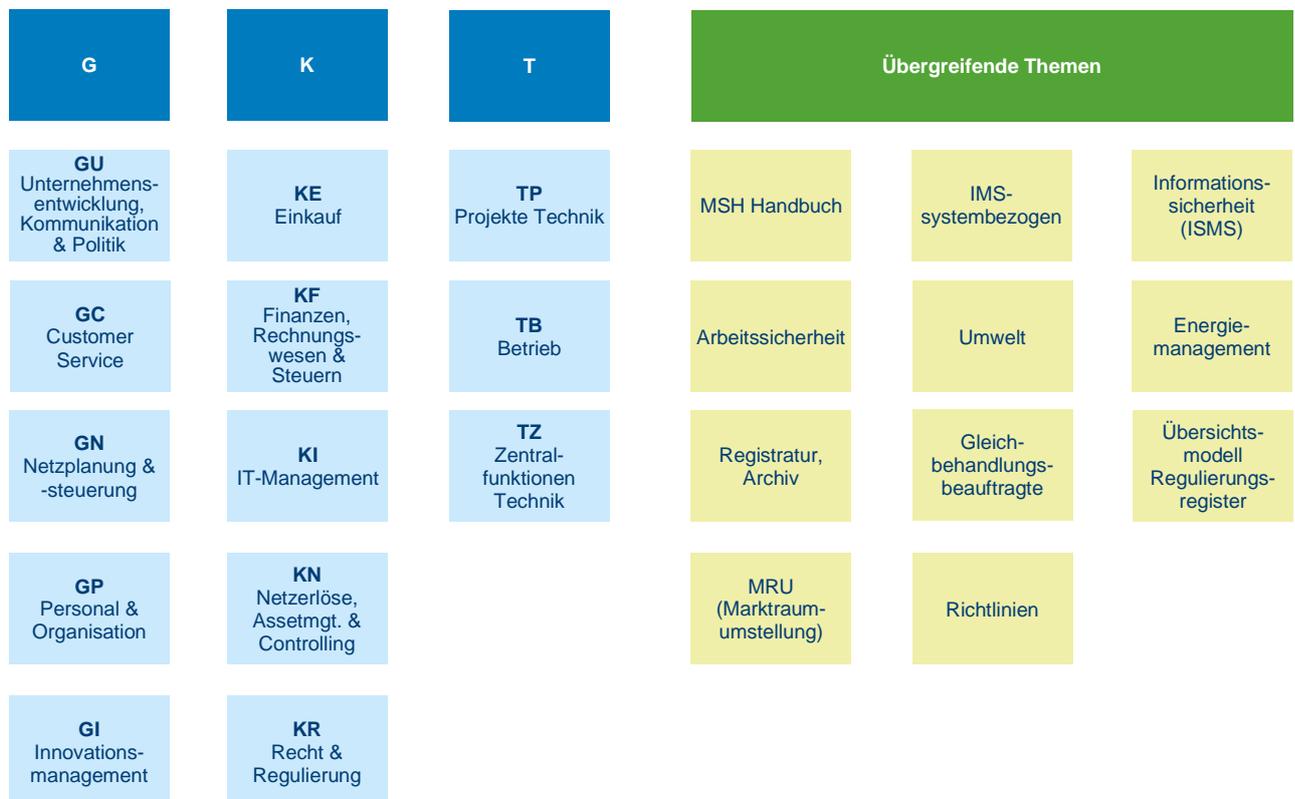
Wesentliches Merkmal bei der Prozessbeschreibung ist das Prinzip „Eingabe – Verarbeitung – Ausgabe“. Dabei kommt der Definition von Zielvereinbarungen an den Schnittstellen besondere Bedeutung zu. Diese beziehen sich auf Kriterien wie beispielsweise Kundenzufriedenheit, Bearbeitungszeiten, Arbeitssicherheit, Umweltschutz und Kosten. Es ist Aufgabe aller Mitarbeiter:innen, die Prozesse kritisch zu hinterfragen und auf mögliche Fehlerquellen hinzuweisen. Daraus sind ggf. Korrekturmaßnahmen abzuleiten, so dass ein Prozess der

kontinuierlichen Verbesserung angestoßen wird (Die Vorgehensweise ist in einer separaten Verfahrensanweisung beschrieben.).

Die Prozessbeschreibung stellt sicher, dass die Vollständigkeit der erforderlichen Einzelschritte, Teilprozesse und Hauptprozesse gewährleistet ist, die Verantwortlichkeiten festgelegt sind, der Prozess so gesteuert wird, dass Qualitätsanforderungen und Zielvereinbarungen erfüllt werden und eine Prozessdokumentation als Basis für interne/externe Audits vorhanden ist.

### 3.6 Prozesszusammenhänge

Die OGE Prozesslandschaft ist nachstehend schematisch dargestellt.



Es sind jeweils die Prozesse selbst und die Schnittstellenbeschreibungen zwischen den Prozessen explizit beschrieben.

### 3.7 Verantwortung und Befugnisse

Die Geschäftsführung und die Leiter der Organisationseinheiten sind dafür verantwortlich, dass in ihrem Zuständigkeitsbereich die vereinbarten Ziele des Managementsystems erreicht und die Leitlinien und Unternehmensziele eingehalten werden. Alle Mitarbeiter:innen sind verpflichtet, das Managementsystem zu beachten und anzuwenden.

Das Management ist verantwortlich für die Festlegung, Umsetzung und Einhaltung der Unternehmensstandards. Maßnahmen und Ziele ergeben sich aus gesetzlichen Vorgaben, berufs-

genossenschaftlichen Vorschriften und Regeln, Unternehmensrichtlinien sowie branchenweit anerkannten Standards (Stand der Technik).

Nachfolgend werden die Aufgaben der Geschäftsführung sowie Organisationseinheiten und Personen beschrieben, die im Managementsystem wesentliche Funktionen wahrnehmen (Innerhalb der Organisationseinheit Arbeitssicherheit sind außerdem die Funktionen der leitenden Fachkraft für Arbeitssicherheit und der Brandschutzbeauftragten abgebildet. Die arbeitsmedizinische Betreuung ist durch Betriebsärzte von einem überbetrieblichen Dienst sichergestellt).

### **3.7.1 Verantwortung der Geschäftsführung**

Die Geschäftsführung ist verantwortlich für die Anwendung, Überwachung, Bewertung, Aufrechterhaltung und kontinuierliche Verbesserung des gesamten Managementsystems. Sie bestimmt die Managementsystem-Politik und setzt das Managementsystem-Handbuch in Kraft. Gemeinsam mit den Leitern der Organisationseinheiten und den Management-Beauftragten stellt sie sicher, dass die Managementsystem-Politik und die Bedeutung der Erfüllung von gesetzlichen Forderungen und Kundenforderungen von allen Mitarbeiter:innen verstanden und umgesetzt werden.

Besondere Funktionen in den Bereichen Arbeits- und Umweltschutz sind durch die Bestellung verschiedener Beauftragter und Fachkräfte sicherzustellen. Die organisatorische Unabhängigkeit dieser nach gesetzlichen Anforderungen bestellten Beauftragten und Fachkräfte bei der Ausübung ihrer Tätigkeit ist zu gewährleisten. Dies beinhaltet auch das Treffen aller notwendigen Vorkehrungen, um ein sicheres Arbeitsumfeld zu schaffen und Arbeitsunfälle zu vermeiden sowie insbesondere die Analyse zu Ursachen und Hergang von Unfällen und Near-Miss-Ereignissen mit entsprechend hohem Potenzial, die dazugehörige Berichterstattung und die Ermittlung und Berichterstattung der Arbeitssicherheits-Kennzahlen.

### **3.7.2 Verantwortung der Führungskräfte**

Die Leiter der Organisationseinheiten verantworten das qualitätsgerechte und wirtschaftliche Ergebnis ihres Zuständigkeitsbereiches unter Berücksichtigung eines optimierten Gesamtergebnisses des Unternehmens. Sie fördern aktiv das Qualitäts-, Arbeitssicherheits- und Umweltbewusstsein ihrer Mitarbeiter:innen.

### **3.7.3 Verantwortung der Mitarbeitenden**

Mitarbeitende tragen mit ihrer persönlichen Leistung und Aufgabenerfüllung unter Beachtung des Managementsystems zum Erfolg des Unternehmens bei. Jeder ist für seine eigene Sicherheit verantwortlich und achtet auf die Sicherheit seiner Kolleg:innen. Für die Mitarbeiter:innen folgt daraus:

- Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen, der Unternehmensrichtlinien, und für den eigenen Arbeitsbereich bestehender Anweisungen;
- Vermeidung/Minimierung von Fehlern und Abweichungen;
- Aufzeigen erkannter Fehler und Schwachstellen sowie von Verbesserungs- und Optimierungspotentialen.

### 3.7.4 Aufgaben des ESG-Managers

Der ESG-Manager ist erster Ansprechpartner und Koordinator jeglicher ESG-Aktivitäten der OGE. Er steuert das ESG-Team und fungiert als zentrale Schnittstelle aller ESG-Themen der unterschiedlichen Ressorts. Ferner verantwortet er die Entwicklung und Umsetzung der ESG-Strategie sowie die Steuerung und Gestaltung des ESG-Wandels innerhalb des Unternehmens. Daher berichtet der ESG-Manager an die Leitung des Bereichs Unternehmensentwicklung, Kommunikation und Politik, der im Ressort des Sprechers der Geschäftsführung angesiedelt ist. Zu den Aufgaben gehört ebenfalls die Erstellung jährlicher Nachhaltigkeitsberichte zu den ESG-Aktivitäten. Darüber hinaus arbeitet der ESG-Manager eng mit dem Compliance-Team zusammen, um die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten in den Unternehmensrichtlinien sicherzustellen.

### 3.7.5 Aufgaben der ESG-Arbeitsgruppe

Das ESG-Team identifiziert und entwickelt Maßnahmen zur Verbesserung der Nachhaltigkeit und der ESG-Dimensionen der OGE. Die Mitglieder sollen in ihrer Gesamtheit über Kenntnisse zu bestehenden und geplanten nachhaltigkeitsrelevanten Technologien, Maßnahmen, Prozessen und Systemen verfügen. Sie empfehlen dem Unternehmen und seinen Mitarbeiter:innen gemeinsam mit dem ESG-Manager nachhaltigkeitsfördernde Maßnahmen. Sie wirken außerdem bei der Festlegung von ESG-Zielen und KPIs mit und unterbreiten dem Unternehmen entsprechende Vorschläge. Das ESG-Team sollte für Nachhaltigkeitsmaßnahmen werben und Kolleg:innen zur Mitarbeit motivieren. Die Zusammensetzung des Teams kann sich ändern. Eine formale, schriftliche Berufung bzw. Benennung erfolgt nicht.

### 3.7.6 Aufgaben der Management-Beauftragten

Die Beauftragten für Qualität, Arbeitssicherheit, Energiemanagement, Informationssicherheit und Umweltschutz handeln in direktem Auftrag der Geschäftsführung und haben folgende Aufgaben:

- Einführung und Aufrechterhaltung des Managementsystems;
- Beurteilung der Wirksamkeit des Managementsystems durch regelmäßige interne Audits;
- Aufgreifen und Erarbeiten von Verbesserungsvorschlägen;
- Beratung und Unterstützung der Geschäftsführung in allen Fragen zu Qualität, Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz, Energieeffizienz und technischem Sicherheitsmanagement;
- Jährliche Berichterstattung, direkt an die Geschäftsführung.

Für die zusätzlichen Managementbeauftragten innerhalb akkreditierter Bereiche können jeweils zusätzliche bzw. anderslautende Regelungen (z. B. bzgl. Inhalt und Adressat der jährlichen Berichterstattung) gelten. Diese sind dann in den Prozessen und Regelungen der akkreditierten Einheiten schriftlich geregelt.

### 3.7.7 Aufgaben des Energieteams

Das Energieteam entwickelt Maßnahmen zur Senkung des Energieverbrauchs im Geltungsbereich des EnMS. Die Mitglieder sollen in ihrer Gesamtheit über Kenntnisse zu den eingesetzten Technologien und zu den energierelevanten Prozessen und Systemen verfügen. Sie empfehlen gemeinsam mit dem Energiemanager energiereduzierende Maßnahmen und geben Tipps und Ideen zur Energieeinsparung. Sie wirken außerdem bei der Festlegung von Energiezielen mit. Das Energieteam sollte für einzelne Maßnahmen werben und Kolleg:innen zur Mitarbeit motivieren. Die

Zusammensetzung des Teams kann sich ändern. Eine formale, schriftliche Berufung bzw. Benennung erfolgt nicht.

### **3.7.8 Aufgaben der Corporate Security**

Die Corporate Security ist verantwortlich für die Entwicklung und Implementierung von Sicherheitskonzepten zum Schutz der Mitarbeiter:innen des Unternehmens, der Aufrechterhaltung der geschäftskritischen Prozesse und der Infrastrukturen. Sie legt in abgestimmten und genehmigten Dokumenten aus Risikosicht angemessene Schutzziele, Sicherheitsstufen und Sicherheitsstandards fest, die entsprechend den örtlichen Gegebenheiten sowie der aktuellen Sicherheitslage anzuwenden sind. Betroffene Themengebiete sind Krisenmanagement, Objektschutzkonzepte, Veranstaltungsschutz sowie die Sicherheit von Expats und Reisenden.

## **3.8 Management von Ressourcen**

### **3.8.1 Personelle Ressourcen**

Zur Erfüllung der Unternehmensziele werden Mitarbeiter:innen ausgewählt, die auf Grund ihrer Ausbildung, Fähigkeiten und Erfahrungen in der Lage sind, die ihnen zugeteilten Aufgaben verantwortungsvoll und in hoher Qualität auszuführen.

Zur Sicherstellung und Weiterentwicklung der fachlichen Qualifikation der Mitarbeiter:innen und Führungskräfte werden geeignete Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt. Damit werden Mitarbeiter:innen und Führungskräfte nicht nur auf die aktuellen, sondern auch auf zukünftige Aufgaben vorbereitet.

Der Weiterbildungsbedarf wird regelmäßig ermittelt und budgetiert. Für die Bereitstellung der erforderlichen Ressourcen in den einzelnen Bereichen und für die Sicherstellung der fachlichen Qualifikation ist, unter Berücksichtigung der von der Geschäftsführung gemachten Vorgaben, der Leiter der jeweiligen Organisationseinheit verantwortlich. Er sorgt auch für die zum Teil IT-unterstützte notwendige Dokumentation der Schulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen.

### **3.8.2 Infrastruktur sowie Arbeitsumgebung und -bedingungen**

Grundsätzlich geben bei OGE der Manteltarifvertrag sowie diverse Betriebsvereinbarungen und Richtlinien den Rahmen für die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter:innen vor - unabhängig von Kriterien wie Geschlecht, Rasse oder Religion. In diesem Zusammenhang ist eine intensive Zusammenarbeit mit den Mitbestimmungsgremien selbstverständlich. Das Entgelt richtet sich nach der jeweiligen Stelle und deren Bewertung. Im Rahmen von Stellenbewertungen wird der „Wert“ aller einer Stelle zugeordneten Aufgaben und Verantwortlichkeiten auf der Grundlage von qualitativen Anforderungsmerkmalen systematisch ermittelt und die Stelle in die Vergütungsgruppen des geltenden Vergütungstarifvertrages oder in das außertarifliche Eingruppierungsgefüge eingeordnet.

Ziel ist es, Arbeitsbedingungen und Arbeitsplätze so zu gestalten, dass sie den Anforderungen des Aufgabenbereichs ebenso gerecht werden wie dem Schutz der Gesundheit der Mitarbeiter:innen. Das Thema Arbeitssicherheit hat bei OGE hohe Priorität. Darüber hinaus werden den Mitarbeiter:innen im Rahmen des Gesundheitsmanagements jährlich vielfältige Maßnahmen wie kostenlose

Krebsvorsorgen, Ernährungsberatungen und Fitnesschecks angeboten. Allen Mitarbeiter:innen steht die benötigte Infrastruktur (Büroräume, Werkstätten sowie sonstige Arbeits- und Sozialräume, IT-Ausstattung, Kantine, Betriebsarzt usw.) zur Nutzung zur Verfügung.

## 3.9 Wesentliche Aspekte der Ablauforganisation

### 3.9.1 Datenschutz und Vertraulichkeit

Die Beachtung von Datenschutzerfordernissen ist für uns bei OGE ein selbstverständlicher Bestandteil unserer täglichen Arbeit. Dabei bedeutet Datenschutz für uns nicht nur Persönlichkeitsschutz, sondern stellt auch ein Qualitätsmerkmal unserer Arbeit, z. B. für unsere Kunden, dar. Die Einhaltung gesetzlicher und betrieblicher Vorgaben zum Datenschutz schafft Vertrauen seitens unserer Mitarbeiter:innen, unserer Geschäftspartner sowie der Öffentlichkeit. Für die Meldung und Bearbeitung von Datenschutzverstößen sowie Anfragen oder Geltendmachung der Rechte von Betroffenen sind Verfahren und Verantwortlichkeiten festgelegt.

Die Bedeutung bestimmter Geschäftsvorgänge macht es notwendig, diese vertraulich zu behandeln. Hier können sowohl geschäftspolitische, wirtschaftliche als auch rechtliche Vorgaben bestehen. Zur Sicherstellung der Beachtung entsprechender Grundsätze bestehen verbindliche Festlegungen, was vertrauliche Vorgänge sind, wie diese in Vertraulichkeitsstufen zu klassifizieren sowie zu kennzeichnen sind und wie mit diesen umzugehen ist. Alle Mitarbeiter:innen, die Kenntnis von vertraulichen Informationen erhalten, haben diese für sich zu behalten bzw. nur im Rahmen der dienstlich notwendigen Bearbeitung zu verwenden. Grundsätzlich ist der Kreis von Personen, denen vertrauliche Informationen zur Kenntnis gebracht werden, so klein wie möglich zu halten. Dies gilt insbesondere gegenüber außenstehenden Dritten, wenn diese im Rahmen der Aufgabenabwicklung in vertrauliche Vorgänge einbezogen werden müssen. Zur vertraulichen Behandlung der in den letzten Jahren stark angestiegenen Anzahl von digital vorgehaltenen Informationen unterstützen geeignete IT-technische, jeweils dem aktuellen Stand der Technik angemessene, Maßnahmen.

### 3.9.2 Kartellrecht

OGE bekennt sich zu offenen Märkten und freiem Wettbewerb. Dies wird insbesondere durch die Richtlinie zum Kartellrecht sichergestellt. Ein Verstoß kann schwerwiegende rechtliche und wirtschaftliche Konsequenzen haben - sowohl für das Unternehmen als auch für die handelnden Personen.

Die wichtigsten Säulen des Kartellrechts sind die Verbote von Verhaltenskoordinierung und Unternehmens-zusammenschlüssen ohne Genehmigung der Kartellbehörde sowie das Verbot, eine starke Marktstellung zu missbrauchen. Hierdurch sollen Beeinträchtigungen und Einschränkungen des Wettbewerbs verhindert werden.

Unsere Regelungen stellen sicher, dass keine verbotenen horizontale Absprachen (zwischen Wettbewerbern auf gleicher Wirtschaftsstufe) sowie vertikale Absprachen (zwischen Unternehmen auf verschiedenen Wirtschaftsstufen) stattfinden. Zusätzlich werden auch einseitige kartellrechtlich relevante Verhaltensweisen und Erklärungen sowie der Austausch von vertraulichen Informationen mit Auswirkungen auf den Wettbewerb vermieden. Ein weiterer Aspekt besteht in dem unzu-

lässigen Ausnutzen einer markt-beherrschenden Stellung durch insbesondere Behinderung oder Ungleichbehandlung anderer Unternehmen sowie sachgrundlose Vorteilsgewährung.

Allgemein ist bei der Anfertigung schriftlicher Unterlagen sicherzustellen, dass diese kartellrechtlich unbedenklich sind und keine missverständlichen Formulierungen enthalten. Jedes Dokument sollte so verfasst sein, dass es veröffentlicht werden könnte, ohne dem Ansehen von OGE zu schaden. Gremiensitzungen dürfen ausschließlich der Verwirklichung des in der jeweiligen Satzung bestimmten Unternehmensgegenstandes dienen. Falls bei Veranstaltungen kartellrechtlich relevante Themen besprochen werden, ist auf deren Bedenklichkeit hinzuweisen, Rückstellung zu beantragen und die Veranstaltung ist im Zweifel zu verlassen. Ablauf und Inhalte sind transparent und nachvollziehbar zu protokollieren, sodass für Dritte jederzeit nachvollziehbar ist, was Gegenstand und Zweck der Sitzung/Veranstaltung war.

Für den Fall von Auskunftersuchen oder Besuchen von Beamten der Kartellbehörden sind die wesentlichen internen Beteiligten festgelegt und Maßnahmen beschrieben, mit denen sichergestellt wird, dass die Arbeit der Beamten nicht behindert wird und z. B. Dokumente nicht vernichtet werden. Datenverlust ist unbedingt, gegebenenfalls durch Anfertigung von Kopien, zu vermeiden.

### **3.9.3 Anti-Korruption und Geldwäscheprävention**

Im Umgang mit Geschäftspartnern und Wettbewerbern sowie staatlichen Stellen dürfen Mitarbeiter:innen Zuwendungen nur dann annehmen oder gewähren, wenn bereits der bloße Eindruck einer beabsichtigten oder tatsächlichen Beeinflussung von Entscheidungsprozessen durch eine Gegenleistung ausgeschlossen ist. Das Einfordern von Zuwendungen ist in jedem Falle unzulässig. OGE legt Wert darauf, dass die Mitarbeiter:innen bei ihrer dienstlichen Tätigkeit nicht in Interessen- oder Loyalitätskonflikte geraten. Alle Mitarbeiter:innen sind verpflichtet, einen möglichen Konflikt zwischen dienstlichen und privaten Interessen unverzüglich ihren Vorgesetzten mitzuteilen.

OGE bekennt sich zur umfassenden Geldwäsche-Compliance. Geschäfte dürfen nur durchgeführt werden, wenn ausgeschlossen ist, dass es hierdurch zu einer Geldwäsche kommen kann. Dabei ist es unbedingt erforderlich, mögliche Geldwäscheinhaltepunkte frühzeitig zu erkennen. Bei Geldwäscheverdachtsmomenten und in Zweifelsfällen – den Mitarbeiter:innen wird hierbei eine Auflistung möglicher Anhaltspunkte zur Verfügung gestellt – ist eine entsprechende hausinterne Abstimmung vorzunehmen.

### **3.9.4 Tax Compliance**

Sowohl die Unternehmensleitung als auch die Leitung der Steuerabteilung bekennen sich unmissverständlich zur Compliance im Steuerbereich und kommunizieren dieses Bekenntnis an alle Mitarbeiter:innen innerhalb und außerhalb der Steuerabteilung. Die Steuerrichtlinien sind ein wesentlicher Bestandteil des Tax Compliance Management Systems der OGE, welches Bestandteil der allgemeinen Compliance-Organisation ist. Sie unterliegen damit den bestehenden Regelungen zum Internen Kontrollsystem, zum Risikomanagementsystem und zum Compliance-Management-System. Weiterhin ist die Bedeutung von Compliance – und damit auch von Tax-Compliance – im Wertesystem der OGE integriert.

OGE verfügt über eine Konzernsteuerrichtlinie, welche ein Bekenntnis darstellt, bei allen geschäftlichen Handlungen und Entscheidungen im Konzern die steuerlichen Vorschriften einzu-

halten. Diese Richtlinie definiert die Zielsetzung und Grundsätze des steuerlichen Managements der OGE. Ergänzend und konkretisierend zum Thema „Sachzuwendungen und sonstige Vergünstigungen“ ist eine Richtlinie erlassen worden, die deren steuerliche Behandlung regelt.

Die Konzernsteuerrichtlinie soll u.a die Einhaltung der steuerlichen Vorschriften und Anforderungen sicherstellen (sog. „Tax Compliance“). Die Richtlinie definiert die Zielsetzung und Grundsätze des steuerlichen Managements der OGE und gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der OGE und aller Gesellschaften, an denen die OGE direkt oder indirekt eine Mehrheitsbeteiligung hält und/oder einen beherrschenden Einfluss ausübt.

Die Steuerstrategie ist aus der allgemeinen Risikostrategie der OGE abgeleitet und beinhaltet die Minimierung von steuerlichen Risiken und die Erfüllung der steuerlichen Pflichten. Von unangemessenen rechtlichen Gestaltungen, welche zu einem gesetzlich nicht vorgesehenen Vorteil führen ist abzusehen und Transaktionen sind transparent zu strukturieren. Die Steuerabteilung stellt professionelle Steuerinformationen für den Jahresabschluss und die Planung bereit und berät die Unternehmensleitung und andere Unternehmensbereiche in Steuerfragen fachlich.

### **3.9.5 Physische Sicherheit und Business Continuity Management (BCM)**

Die Gewährleistung des zuverlässigen Schutzes unserer Mitarbeiter:innen und Versorgungsinfrastrukturen hat besondere Bedeutung und steht deshalb im Zentrum der Sicherheitsmaßnahmen. In Anerkennung der eigenen gesellschaftlichen Verantwortung als ein marktführendes und in der Öffentlichkeit präsenten Unternehmen wird sich die OGE dort, wo dies geboten und leistbar ist, nicht ausschließlich auf die für den eigenen Schutz erforderlichen Maßnahmen beschränken, sondern kooperativ und informativ mit den zuständigen Sicherheitsbehörden sowie den Sicherheitsorganisationen unserer Partner zusammenarbeiten.

OGE verfügt über ein Krisenmanagement-System, das den Schwerpunkt auf die Schaffung von standardisierten Prozessen und einer verbindlichen besonderen Aufbauorganisation legt, um auf mögliche externe und interne Risiken bzw. krisenhafte Ereignisse vorbereitet zu sein.

OGE strebt einen kontinuierlichen, unterbrechungsfreien Geschäftsbetrieb bzw. eine unterbrechungsfreie Aufgabenerfüllung an. Dazu wird ein angemessenes Notfallmanagement etabliert, das sich an den Standards des Bundesamtes für Sicherheit in der Informationstechnik orientiert. Um eine hohe Effizienz des BCMs und eine ausreichende Erfüllung des Versorgungsauftrages sicherstellen zu können, konzentriert sich das BCM auf die kritischen Geschäftsprozesse der OGE, die im Rahmen von Business Impact Analysen (BIA) identifiziert werden.

Konzepte, Prozesse und Business Continuity Pläne (BCP)/Notfallpläne für relevante Assets und Prozesse wurden zum Notfallmanagement entwickelt. Das Notfallvorsorgekonzept beschäftigt sich hierbei mit der Identifikation von Maßnahmen, die präventiv das Risiko des Notfalleintritts mitigieren sollen.

### **3.9.6 Planung und Durchführung der Kernprozesse unter Berücksichtigung von Chancen und Risiken**

Die Planung der Kernprozesse erfolgt direkt durch die Leiter der Organisationseinheiten. Sie definieren unter Berücksichtigung des hier beschriebenen Managementsystems und unter besonderer Beachtung der Leitlinien ihre Zielvorgaben für die zu erbringenden Leistungen und sorgen für

die zu ihrer Erfüllung notwendigen Ressourcen. Alle wesentlichen Prozesse werden durch die benannten Prozesseigner festgelegt. Die Festlegungen beinhalten Ablaufbeschreibungen und Kriterien für die Durchführung und Überwachung sowie Festlegungen zu notwendigen Prüfungen. Art und Umfang der zu erstellenden Aufzeichnungen einschließlich Aufbewahrungsfristen werden ebenfalls grundsätzlich festgelegt.

Das Management von Chancen und Risiken beginnt mit der Identifikation entsprechender Einflüsse und umfasst die Identifikation, die Kontrolle der Einflüsse sowie Maßnahmen zur Risikominimierung bzw. Chancennutzung. Der Aspekt der Risiken hat dabei insgesamt den größeren Einfluss.

Zur systematischen Erfassung und Bewertung wurden verschiedene Methoden entwickelt und eingeführt. Neben der reinen Risikobetrachtung liefern diese auch Chancen beispielsweise zur Streckung von Wartungszyklen oder zur Verlängerung der Nutzungsdauer einzelner Systeme.

Vorschläge der Mitarbeiter:innen zur Steigerung der Wirtschaftlichkeit, zur Förderung des technischen Fortschritts, zur Erleichterung der Arbeit, zur Verbesserung der Zusammenarbeit sowie zum Arbeits-, Umwelt und Klimaschutz werden im Rahmen der Prozesse zum Ideenmanagement erfasst, bewertet und insgesamt nutzbar gemacht.

Darüber hinaus besteht ein unternehmensinternes Risikomanagementsystem mit dem Ziel, bestandsgefährdende Risiken zu identifizieren, zu erfassen und falls notwendig Gegensteuerungsmaßnahmen zu ergreifen. Grundlage für das Risikomanagement ist die konzernweite verbindliche Chancen- und Risiken-Richtlinie. Die Risikoberichterstattung ist in das interne Kontrollsystem integriert und erfüllt die gesetzlichen Anforderungen zur Kontrolle und Transparenz im Unternehmensbereich (KonTraG). Somit sind die kontinuierliche Identifikation und Bewertung bedeutsamer Chancen und Risiken gewährleistet.

### **3.9.7 Kundenorientierte Prozesse und Kommunikation**

Die kundenorientierte Ausrichtung unseres Unternehmens wird durch die Konzern-Leitlinien, unsere Unternehmensziele und die Erklärung der Geschäftsführung deutlich zum Ausdruck gebracht. Auf die besondere Bedeutung der qualitätsgerechten Erfüllung von Kundenanforderungen und die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit unseren Kunden zum gegenseitigen Vorteil wird beständig hingewiesen.

Die Ermittlung und Erfüllung von Kundenwünschen und die Kommunikation mit unseren Kunden liegt in der Verantwortung des Leiters der Organisationseinheit, die die jeweilige (Dienst-)Leistung erbringt bzw. die im direkten Kontakt mit dem Kunden steht. Er wird dabei durch die zentrale Einheit Dienstleistungsmanagement unterstützt. Er stellt sicher, dass die Kundenanforderungen ermittelt werden, ihre Realisierbarkeit überprüft wird und die entsprechende Umsetzung im Tagesgeschäft erfolgt. Vom Kunden nicht angegebene Anforderungen, die gleichwohl für eine korrekte Leistungserbringung notwendig sind, sowie gesetzliche und behördliche Anforderungen und so weit zutreffend, besondere Sicherheits- und Gesundheitsanforderungen werden ebenfalls ermittelt, bewertet, mit dem Kunden abgestimmt und realisiert.

Relevante Kundenreaktionen, insbesondere Kundenbeschwerden, werden von den zuständigen Organisationseinheiten aufgezeichnet und analysiert. Bei Bedarf werden Korrekturmaßnahmen eingeleitet.

Zusätzlich zur Berücksichtigung und Beachtung von Kundenreaktionen ermittelt OGE aktiv die Wünsche ihrer Kunden. Dies geschieht z. B. im Rahmen von Kundeninformationsveranstaltungen und mittels permanenter Kundenkontakte.

Eine regelmäßige externe Kommunikation zu Stand und Entwicklung des Management-Systems erfolgt nicht.

### **3.9.8 Einkauf/Beschaffung**

Die Beschaffung erfolgt unter Beachtung wirtschaftlicher Grundsätze. Aspekte wie Arbeits- und Gesundheitsschutz, Energieeffizienz sowie Umwelt- und Klimaschutz spielen dabei ebenfalls eine wichtige Rolle. Lieferanten werden in Abhängigkeit von ihrer Relevanz ggf. vor einer Beauftragung überprüft und qualifiziert sowie nach erbrachter Leistung bewertet. Entsprechende Ergebnisse werden grundsätzlich bei nach-folgenden Vergabeentscheidungen berücksichtigt.

Durch die zentrale Einheit Einkauf wird die Einhaltung der Lieferverträge hinsichtlich der vertragsgemäßen Leistung und Erfüllung aller Anforderungen überwacht und insgesamt sichergestellt, dass den Lieferanten alle notwendigen Informationen mitgeteilt werden. Abweichungen werden umgehend gerügt und dokumentiert, bei Bedarf werden Maßnahmen eingeleitet. Die Ermittlung des Bedarfes und die Festlegung von speziellen Anforderungen an eine zu beschaffende Leistung unterliegen dem Verantwortungsbereich des jeweiligen Bedarfsträgers.

### **3.9.9 Lenkung von Überwachungs- und Messmitteln**

Alle zur Sicherung der Produktkonformität vorzunehmenden Messungen werden rechtzeitig geplant und erfolgen auf Basis allgemein gültiger Vorschriften. Die Überwachung der Einhaltung erfolgt im Rahmen der Prüfmittelüberwachung.

Zur Sicherstellung zuverlässiger, gültiger Ergebnisse werden die eingesetzten Messmittel in festgelegten Abständen kalibriert bzw. verifiziert. Im Fall von Abweichungen werden die Messmittel sofort justiert oder bis zur Wiederherstellung einer einwandfreien Funktion aus dem Verkehr gezogen. Die Durchführung und die Ergebnisse dieser Überwachungen werden aufgezeichnet und archiviert.

Sollten bei der Überwachung tatsächlich Funktionsfehler festgestellt werden, werden alle seit der letzten erfolgreichen Überwachung durchgeführten Messungen anhand vorliegender Prüfaufzeichnungen ermittelt und neu bewertet. Handelt es sich bei den festgestellten Abweichungen um systematische Fehler, werden geeignete Maßnahmen eingeleitet.

### **3.9.10 Entwicklung**

Entwicklung / Innovation bedeutet für uns die Erbringung von Leistungen, die von den definierten Standard-Leistungen abweichen. Diese werden in der Regel im Rahmen von Projekten, für die spezielle Regelungen vorliegen, erbracht.

Auch um Kundenwünschen gerecht zu werden, werden Anforderungen definiert, Unklarheiten beseitigt und Mittel und Methoden sowie Verfahren zur Lenkung und Verifizierung der Entwicklungen unter Berücksichtigung gültiger Vorgaben aus dem Managementsystem festgelegt.

Die Fachverantwortlichen bzw. die Projektleiter sind gehalten, Entwicklungsvorgaben ggf. anzupassen und detailliert festzuschreiben. Die externen und internen Forderungen an die Leistungen werden im weiteren Verlauf in mess- und bewertbare Merkmale umgesetzt.

### **3.10 Wirksamkeitsprüfung und Verbesserung**

Zur Überprüfung der Wirksamkeit des Managementsystems und der Konformität mit den Forderungen der zugrundeliegenden Regelwerke sowie zur Messung der Zielerreichung werden im Auftrag der Geschäftsführung von den Beauftragten für Qualitäts-, Arbeitsschutz- und Umweltmanagement interne Audits geplant. Die Durchführung und Bewertung erfolgen durch geschulte interne Auditoren, die den Beauftragten direkt berichten, bzw. durch die Beauftragten selbst. Basierend auf diesen Berichten werden zu den entsprechenden Fachgebieten ggf. Vorschläge erarbeitet und im Rahmen eines regelmäßigen Reviews der Geschäftsführung unterbreitet.

Die Geschäftsführung entscheidet und weist ggf. Maßnahmen an, die dann von den Beauftragten veranlasst und, u. U. auch im Rahmen von zusätzlichen Audits, auf ihre Wirksamkeit untersucht werden. Das Procedere der Durchführung interner Audits, des Reviews durch die Geschäftsführung und der Durchführung von Korrekturmaßnahmen ist in jeweils separaten Verfahrensanweisungen beschrieben.

### **3.11 Dokumentation**

#### **3.11.1 Zuständigkeiten und Anforderungen**

Die hier beschriebenen Zuständigkeiten und Anforderungen beziehen sich auf die gesamte Managementsystem-Dokumentation und sind bei der Neuerstellung, Änderung oder Ergänzung von Dokumenten zu berücksichtigen. Sie sollen sicherstellen, dass

- Dokumente identifizierbar sind und einheitlich gekennzeichnet werden,
- Dokumente vor Verteilung und Verwendung geprüft und freigegeben werden,
- geänderte Dokumente erst nach ihrer Freigabe verteilt und benutzt werden,
- die Verwendung ungültiger bzw. überholter Dokumente verhindert wird.

Die Änderung oder Ergänzung des Managementsystem-Handbuches und die entsprechende Abstimmung mit der Geschäftsführung sowie die Herbeiführung der Genehmigung durch die Geschäftsführung werden vom Qualitätsmanagement-Beauftragten durchgeführt.

Die Änderung und Ergänzung bestehender und die Erstellung neuer Prozesse sowie die Veranlassung der Überprüfung auf Systemkonformität und die Freigabe durch die jeweiligen Prozesseigner liegen in der Verantwortung der jeweiligen Bearbeiter.

Der Ersteller eines Dokumentes ist für die Abstimmung und Festlegung des Verteilerkreises verantwortlich. Die Abstimmung erfolgt mit dem Leiter der jeweiligen Organisationseinheit, die als Prozesseigner festgelegt wurde.

Neu erstellte, geänderte und ergänzte Dokumente sind mit dem Revisionsstand und dem Gültigkeitsdatum zu kennzeichnen. Der Ersteller eines Dokumentes hat zu entscheiden, ob

ungültige Dokumente aufzubewahren oder zu vernichten sind. Sollen ungültige Dokumente aufbewahrt werden, so sind sie eindeutig als ungültig zu kennzeichnen.

### 3.11.2 Aktualisierung

Das Managementsystem-Handbuch und Regelungsdokumente werden bei Bedarf überarbeitet und neu herausgegeben. Auslöser für eine Überarbeitung können u. a. sein:

- Durchgeführte Korrekturmaßnahmen;
- Änderungen der diesem Managementsystem zugrundeliegenden Regelwerke;
- Organisations-, Struktur- oder Ablaufänderungen.

Durch die systematische Aktualisierung und Verteilung der Managementsystem-Dokumente soll sichergestellt werden, dass:

- die Grundlagen des Managementsystems bei allen Mitarbeiter:innen bekannt sind;
- nur aktuelle, gültige Versionen benutzt werden.

Wurde ein Änderungs- bzw. Ergänzungsbedarf am Managementsystem-Handbuch festgestellt, so ist dieser an den Qualitätsmanagement-Beauftragten weiterzuleiten. Anschließend erfolgt über den aufgezeigten Bedarf eine Abstimmung zwischen den zuständigen Bearbeitern und den jeweils betroffenen Beauftragten. Der Qualitätsmanagement-Beauftragte ist dafür verantwortlich, dass die entsprechende Abstimmung erfolgt. Bestätigt sich bei der Abstimmung der aufgezeigte Änderungs- oder Ergänzungsbedarf, so veranlasst er die ordnungsgemäße Überarbeitung des Managementsystem-Handbuches. Sollte im Rahmen der Abstimmung entschieden werden, dass das Managementsystem-Handbuch nicht geändert wird, ist dies dem Veranlasser kurz mitzuteilen.

Änderungen in diesem Handbuch werden jeweils durch einen senkrechten schwarzen Strich links an den jeweils im Rahmen der aktuellen Überarbeitung geänderten Absätzen markiert, redaktionelle Änderungen werden nicht gekennzeichnet.

Die Erstellung/Änderung, Prüfung und Freigabe von Regelungsdokumenten ist in einer Verfahrensanweisung geregelt.

### 3.11.3 Archivierung und Verteilung

Alle gültigen, freigegebenen Managementsystem-Dokumente werden digital im Intranet zur Verfügung gestellt. Alle Mitarbeiter:innen verfügen hier über einen lesenden Zugriff. Darüber hinaus werden seit 2011 alte, ungültige Versionen von ARIS-Prozessen ebenfalls digital in einem nicht unmittelbar für alle Mitarbeiter:innen zugänglichen Datenbank-System abgelegt.

Es werden keine kontrollierten Exemplare der Managementsystem-Dokumentation als Papierversion herausgegeben. Neben dem kontrollierten digitalen Exemplar im Intranet können Informationsexemplare, die nicht dem Änderungsdienst unterliegen, an Interessierte herausgegeben werden. Diese Exemplare werden mit dem Ausgabestand gekennzeichnet.

Der Qualitätsmanagement-Beauftragte ist für die Bereitstellung der digitalen Version der Managementsystem-Dokumentation im Intranet sowie für die Herausgabe der Informationsexemplare zuständig. Hinweise über die Art bzw. den Grund von Änderungen werden im Zusammenhang mit der Aktualisierung gegeben.



# 4 Abkürzungen und Begriffe

In den Bereichen Qualitäts-, Arbeitssicherheits- und Umweltmanagement werden viele Begriffe verwendet, die zum Teil Eingang in den täglichen Sprachgebrauch gefunden haben, dort aber oft mit unterschiedlichen Bedeutungen verwendet werden. Die folgende Übersicht soll eine einheitliche Verwendung der Abkürzungen und Begriffe innerhalb des Managementsystems gewährleisten.

Begriff	Abkürzungs-, Begriffsdefinition
AAW	Arbeitsanweisung
Audit	Eine systematische und unabhängige Untersuchung, um festzustellen, ob die Tätigkeiten und die damit zusammenhängenden Ergebnisse den geplanten Anforderungen entsprechen und ob diese Anforderungen wirkungsvoll verwirklicht und geeignet sind, die Ziele zu erreichen.
Auditor	Eine zur Durchführung von Audits qualifizierte Person.
IMS	Integriertes Managementsystem
Kontinuierliche Verbesserung	Prozess zur Weiterentwicklung des Managementsystems, um in Erfüllung der Unternehmenspolitik der Organisation Verbesserungen der unternehmensorientierten Leistung insgesamt zu erzielen.
MGU	Mitgeltende Unterlage
Prozess	Einsatz von in Wechselbeziehungen stehenden Mitteln und Tätigkeiten, die Eingaben in Ergebnisse umgestalten.
VAW	Verfahrensanweisung/Prozess



**5 Mitgeltende  
Unterlagen**

Neben diesem Handbuch und Regelungsdokumenten sind auch allgemeingültige sonstige Unterlagen wie Gesetze und Normen als mitgeltende Unterlagen anzusehen. Alle Mitarbeiter:innen haben Zugriff auf die digitale Dokumentenverwaltung, über die gültige Dokumente nach verschiedenen Kriterien gesucht, sortiert und eingesehen werden können.