



Code de conduite

Agir de manière responsable chez E.ON

1	Introduction	- 2 -
2	Protéger les personnes et l'environnement	- 2 -
2.1	Droits humains	- 2 -
2.2	Santé, sûreté et sécurité	- 2 -
2.3	Protection de l'environnement	- 3 -
3	Créer des relations durables	- 3 -
3.1	Concurrence loyale et évitement des obligations fiscales	- 3 -
3.2	Prévention des conflits d'intérêts	- 3 -
3.3	Anticorruption	- 4 -
3.4	Dons et sponsorings	- 4 -
3.5	Prévention du blanchiment d'argent et sanction des infractions	- 4 -
3.6	Traiter avec les fournisseurs de biens et de services	- 4 -
4	Protection des informations et des actifs	- 5 -
4.1	Actifs sociaux	- 5 -
4.2	Protection de la confidentialité	- 5 -
4.3	Secrets d'affaire et entreprise	- 5 -
4.4	Informations privilégiées et délits d'initiés	- 6 -
5	Demander conseil	- 6 -
6	Annexe : Liste des Directives relatives aux personnes	- 7 -

1 Introduction

E.ON a pour objectif d'améliorer la vie des personnes et de créer un avenir meilleur. Nous tenons cette promesse grâce au travail de nos employés, à nos normes éthiques et aux relations durables que nous bâtissons.

Notre Code de conduite définit nos responsabilités et la conduite attendue de la part de notre personnel, afin d'assurer un environnement de travail constructif et productif, en accord avec nos valeurs et nos convictions fondamentales. Il guide et aide nos employés à faire les bons choix dans leurs décisions et leurs actions. Une violation du Code de conduite pourrait porter préjudice à E.ON, à nos employés et à nos partenaires, et pourrait entraîner des poursuites judiciaires contre E.ON et ses employés. Ce Code de conduite et les Directives relatives aux personnes s'appliquent donc à tous les employés d'E.ON, y compris les membres du Conseil d'administration d'E.ON et tous ses cadres.

Le Code de conduite est complété par les Directives relatives aux personnes, qui apportent aux employés et aux cadres des indications supplémentaires. S'il y a lieu, le présent Code de conduite renverra à ces Directives à l'aide d'une ampoule rouge.

À la fin de l'année, les membres du Comité d'administration d'E.ON, les dirigeants, ainsi que ceux qui relèvent de leur responsabilité, confirmeront par écrit qu'ils ont agi dans le respect de ce Code de conduite.

2 Protéger les personnes et l'environnement

2.1 Droits humains

Nous nous engageons pour la liberté et l'égalité des personnes sans distinction d'ethnie, de couleur, de genre, de langue, de religion, d'opinion politique ou autre, d'origine nationale ou sociale, de statut de naissance ou autre. Pour montrer notre engagement, nous soutenons la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations unies et la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme.

La diversité est un élément clé de nos activités et de notre culture au quotidien. Nous attendons de tous nos employés qu'ils respectent toujours la dignité, la vie privée et les droits individuels de chacun. Nous ne tolérons en aucun cas la discrimination, le harcèlement ou les propos injurieux.

2.2 Santé, sûreté et sécurité

Assurer un environnement sûr, sain et sécurisé à nos employés et toutes nos parties prenantes est l'une de nos principales priorités. Nous atténuons les risques et promouvons la santé, la sécurité et le bien-être en améliorant constamment nos processus, notre promotion de la santé et nos mesures préventives.



Voir en annexe un aperçu de toutes les Directives relatives aux personnes



La Directive « Santé et sécurité au travail » fournit de plus amples informations

Nous ne transigeons pas sur les pratiques, comportements ou conditions de sécurité. Aucun travail ne vaut de mettre en danger la santé ou la vie de quelqu'un. Ainsi, nous attendons de tous nos employés qu'ils se conforment à nos réglementations en matière de santé, de sûreté et de sécurité, qu'ils promeuvent un environnement de travail sain et sécuritaire, et qu'ils contribuent à notre culture de santé et de sécurité. La collaboration est essentielle à une compréhension commune sur la façon d'agir et de travailler ensemble en toute sécurité.



La Directive
« Sécurité des
employés »
fournit de plus
amples
informations

2.3 Protection de l'environnement

La protection de l'environnement est l'une des préoccupations principales de notre société. Elle représente un défi majeure en politique, ainsi que pour les entreprises et notre quotidien. Chez E.ON, notre objectif est de maintenir notre impact environnemental à un faible niveau en comprenant notre impact ainsi que celui de nos clients, et en améliorant continuellement nos performances en matière de durabilité.

Nous nous efforçons d'être un partenaire énergétique de choix respectueux de l'environnement pour nos clients. Nos efforts et nos solutions nous permettent, ainsi qu'à nos clients, de réduire les émissions, d'accroître l'efficacité énergétique et de contribuer à un avenir propre et durable.

3 Créer des relations durables

3.1 Concurrence loyale et évitement des obligations fiscales

Chez E.ON, nous sommes convaincus que nous ne pouvons gagner et conserver des clients et entretenir des relations durables avec toutes nos parties prenantes que si nous agissons de manière responsable et équitable. C'est pourquoi nous encourageons l'ouverture des marchés et la concurrence loyale. Respecter les lois nationales et internationales en toutes circonstances est primordial pour nous. Nous attendons la même chose de nos partenaires commerciaux et de tous les autres acteurs du marché.

Nous attendons de nos employés, de nos cadres et des parties avec lesquelles nous nous engageons qu'ils respectent leurs obligations fiscales. Nous ne tolérons pas la fraude fiscale ni les personnes qui l'incitent ou l'encouragent sciemment.



La Directive
« Anti-Trust »
fournit de plus
amples
informations



La Directive
« KYC-check »
fournit de plus
amples
informations

3.2 Prévention des conflits d'intérêts

Un conflit d'intérêts est une situation dans laquelle il existe un risque que les intérêts personnels d'un employé ou d'un tiers puissent avoir un impact sur les intérêts d'E.ON ou de nos clients. Il est très important que nos employés n'entrent pas en conflit d'intérêts ou de loyauté. Nous attendons de nos employés qu'ils prennent leurs décisions uniquement sur la base de critères objectifs et qu'ils ne se laissent pas influencer par les intérêts personnels et les relations dans les décisions commerciales.

Les employés sont tenus d'informer immédiatement leurs supérieurs hiérarchiques d'un éventuel conflit entre leur travail et leurs intérêts privés. Des conflits d'intérêts sont susceptibles de survenir si un employé agit en tant que concurrent d'E.ON, est actif ou impliqué dans une autre entreprise qui conclut des transactions juridiques avec E.ON.

3.3 Anticorruption

La corruption engendre des décisions pour des raisons illégales, entrave le progrès et l'innovation, fausse la concurrence et nuit aux entreprises. La corruption est donc prohibée sous peine de sanctions et peut donc entraîner des amendes pour l'entreprise et des poursuites pénales pour l'employé, les cadres et les membres du Conseil d'administration concernés.

Nous nous engageons dans la lutte contre la corruption sous toutes ses formes dans le monde entier et sommes donc membres du Global Compact. Nous soutenons donc les efforts nationaux et internationaux de lutte contre la corruption et rejetons tout comportement corrompu. Cela s'applique en particulier à l'octroi de paiements dits d'accélération (les « Paiements de facilitation », paiements de petits montants versés directement aux fonctionnaires responsables). Ceux-ci sont illégaux et punissables dans la plupart des pays, et peuvent entraîner des sanctions très importantes selon la région où ils ont lieu.

La Directive anticorruption relative aux personnes doit être respectée lors de l'acceptation et de l'octroi de gratifications dans les relations avec les partenaires commerciaux ainsi qu'avec les fonctionnaires publics et les titulaires de mandat.

3.4 Dons et sponsoring

Nous garantissons la transparence de nos dons et sponsorings. Nous mettons notre statut de sponsor au service de certains objectifs tels que des activités culturelles, éducatives, scientifiques et sportives.

Nos dons sont volontaires et accordés sans rien attendre en retour, dans le respect des lois applicables et des réglementations locales. Nous excluons catégoriquement les dons aux partis politiques, aux candidats politiques, aux responsables de bureaux politiques ou aux représentants de l'administration publique.

3.5 Prévention du blanchiment d'argent et sanction des infractions

Le blanchiment d'argent est toute introduction dans la circulation financière et économique légale d'argent généré ou d'actifs acquis illégalement.

Nous luttons contre toute forme de blanchiment d'argent, prenons les précautions nécessaires pour éviter d'être impliqués dans des affaires de blanchiment d'argent, et nous conformons aux sanctions nationales et internationales applicables, aux règlements d'embargo et autres restrictions de la législation sur le commerce extérieur. Ceci s'applique également à nos partenaires commerciaux qui agissent en notre nom.

3.6 Traiter avec les fournisseurs de biens et de services

Nous entretenons un large éventail de relations d'affaires avec des fournisseurs. Ces relations nous permettent d'offrir nos propres produits et services à un prix compétitif. Notre succès économique dépend, entre autres, d'une sélection rigoureuse de partenaires solides et fiables.



La Directive « Anticorruption » fournit de plus amples informations



La Directive « Anticorruption » fournit de plus amples informations



La Directive « Connaissance du client » fournit de plus amples informations



La Directive « Chaîne d'approvisionnement » fournit de plus amples informations

Nous sélectionnons donc soigneusement les fournisseurs et prestataires de services en fonction des spécifications internes et évitons ainsi toute préférence inappropriée.

Tout employé participant à la sélection des fournisseurs, prestataires de services ou autres parties contractantes ayant un lien personnel qui pourrait influencer le processus de sélection doit en informer ses supérieurs hiérarchiques, car cela pourrait constituer un conflit d'intérêts. Aucun employé n'a le droit d'être professionnellement impliqué avec un prestataire, exécuter des ordres privés pour lui, sauf autorisation de ses supérieurs hiérarchiques.

4 Protection des informations et des actifs

4.1 Actifs sociaux

Les actifs sociaux d'E.ON sont utilisés pour atteindre nos objectifs commerciaux et il est dans notre intérêt de protéger nos biens et nos actifs. Les actifs peuvent être financiers, physiques ou immatériels. Les actifs d'E.ON ne doivent être utilisés qu'à des fins appropriées et autorisées ; l'usage inapproprié ou non autorisé des actifs d'E.ON est interdit. À cet égard, les paiements aux employés ou à toute personne travaillant pour E.ON accordés de manière excessive ou pour des raisons inappropriées sont interdits.

4.2 Protection de la confidentialité

Des dispositions légales spéciales sont prévues pour la protection des données personnelles. Les données sont considérées comme personnelles si elles comprennent des informations personnelles ou factuelles sur un individu. Par exemple l'adresse, les coordonnées bancaires, les données des compteurs intelligents, les profils d'utilisation ou les données des cookies récoltés auprès des clients, des employés ou des fournisseurs. Certaines catégories de données sont particulièrement sensibles, comme la confession religieuse et l'état de santé.

Nous avons grand intérêt à protéger les données personnelles contre le traitement non autorisé, la modification, la distribution ou la suppression non autorisée. Nous poussons nos employés à protéger les données personnelles confiées à E.ON et à nos filiales contre tout traitement illégal et tout usage abusif.

4.3 Secrets d'affaire et entreprise

E.ON possède un savoir-faire précieux et de nombreux secrets d'affaires et commerciaux. Cette connaissance est le fondement de notre succès commercial. Il est de notre responsabilité d'assurer la confidentialité, la disponibilité et l'intégrité de ces informations, qu'elles soient numériques ou sur papier.

La transmission non autorisée de secrets d'affaires ou commerciaux, leur altération, leur destruction ou leur divulgation non autorisées peuvent porter grandement préjudice à E.ON. Elle peut entraîner des sanctions professionnelles, civiles et pénales pour l'employé concerné. Nous prenons donc toutes les mesures nécessaires et appropriées pour empêcher l'usage abusif des secrets d'entreprise et d'affaires.



La Directive
« Protection des
données »
fournit de plus
amples
informations



La Directive
« Sécurité des
informations »
fournit de plus
amples
informations

Nous reconnaissons la propriété intellectuelle des concurrents et des partenaires commerciaux. Tous les employés sont tenus de conserver les secrets d'affaires et commerciaux de tiers et de ne les utiliser qu'en accord avec le tiers concerné.

4.4 Informations privilégiées et délits d'initiés

Nous nous engageons à assurer un commerce équitable et durable des valeurs mobilières. Il est important pour notre réputation de traiter les informations privilégiées de manière confidentielle. Les informations privilégiées sont toutes les informations non publiques susceptibles d'avoir un effet significatif sur le cours de la bourse ou du titre d'initié, telles que les fusions et acquisitions, les innovations techniques ou les changements de gestion importants.

Les atteintes à la confidentialité d'informations privilégiées ou des délits d'initiés peuvent entraîner des amendes substantielles pour E.ON et des poursuites pénales pour l'employé concerné. La violation des lois sur les délits d'initiés peut être évitée en respectant strictement les règles suivantes :

- Ne pas acheter ni vendre de titres dont les informations privilégiées sont connues.
- Ne divulguer aucune informations privilégiées et ne pas en discuter avec un tiers, à moins qu'il ne s'agisse d'un employé autorisé d'E.ON ou d'un tiers ayant droit à et besoin de ces informations pour exercer ses fonctions.
- Contacter l'avocat général d'E.ON SE en cas de doute sur la qualité d'une information comme information privilégiée.

5 Demander conseil

Le respect des lois, des règles et des règlements est pour nous un principe de base essentiel d'une conduite responsable des affaires. E.ON respecte les interdictions et les exigences légales en toutes circonstances, même si cela implique des difficultés ou des désavantages commerciaux à court terme pour E.ON ou des particuliers. Ce code de conduite a pour ambition d'aider à comprendre notre culture et notre façon de travailler. Toutefois, les employés pourraient être confrontés à des situations complexes s'ils estiment que ces documents n'apportent pas de réponse claire. Le cas échéant, nous attendons de l'employé qu'il s'entretienne à ce sujet avec son supérieur hiérarchique ou avec l'Agent de conformité concerné. Une liste exhaustive d'Agents de conformité et autres contacts pertinents se trouve sur la [Page de connexion de la Conformité](#).

Il est également possible de signaler (anonymement) par e-mail ou par téléphone toute potentielle violation de la loi ou de la politique de l'entreprise, en particulier dans des domaines tels que la loi antitrust, le droit du marché des capitaux/les règles applicables aux informations privilégiées, la corruption, la fraude (tromperie, détournement de fonds), l'évasion fiscale et la non-conformité des employés d'E.ON avec le Code de conduite (la « hotline de dénonciation »).



La Directive
« Relations
médias & Réseaux
sociaux » fournit
de plus amples
informations sur
comment
partager des
informations avec
les médias



Pour de plus
amples informations
sur la « hotline de
dénonciation » veuillez
vous rendre sur
la [Page de
connexion de la
Conformité](#)

6 Annexe : Liste de Directives relatives aux personnes

Ce code de conduite est complété par des Directives relatives aux personnes, qui fournissent des indications supplémentaires aux employés et aux cadres travaillant sur le sujet en question. Cette annexe donne une vue d'ensemble de toutes les directives relatives aux personnes d'E.ON.

Numéro de la Directive relative aux personnes	Nom de la Directive relative aux personnes	Auteur
PG-01	Anticorruption	Droit et conformité
PG-02	Antitrust	Droit et conformité
PG-03	KYC - Check	Droit et conformité
PG-04	Protection des données personnelles	Droit et conformité
PG-05	Sécurité des informations	CIO
PG-06	Relations médias & Réseaux sociaux	Communication & Affaires politiques
PG-07	Santé et sécurité au travail	Développement durable & HSE
PG-08	Sécurité des employés	Droit et conformité
PG-09	Achat de biens & services	Chaîne d'approvisionnement-Organisation
PG-10	Réservation de voyages d'affaire	Chaîne d'approvisionnement-Organisation