



Gedragcode

Verantwoordelijk handelen bij E.ON

1. Inleiding	2
2. Zorg voor mens en milieu	3
2.1. Mensenrechten	3
2.2. Gezondheid, veiligheid en beveiliging	3
2.3. Bescherming van het milieu	3
3. Creëren van duurzame relaties	4
3.1. Eerlijke concurrentie en belastingontduiking	4
3.2. Voorkomen van Belangenconflicten	4
3.3. Anticorruptie	4
3.4. Donaties en sponsoring	5
3.5. Voorkomen van witwassen van geld en schendingen van sancties	5
3.6. Omgaan met leveranciers van goederen en diensten	5
4. Bescherming van informatie en activa	7
4.1. Bedrijfsactiva	7
4.2. Bescherming van de privacy	7
4.3. Bedrijfs- en handelsgeheimen	7
4.4. Handel met voorkennis	8
5. Advies inwinnen	9
6. Bijlage: Overzicht van People Guidelines	10

1. Inleiding

Het doel van E.ON is het leven van mensen te verbeteren en een betere toekomst te creëren. Of we dit doel kunnen realiseren, is afhankelijk van onze mensen, onze ethische normen en ons vermogen langdurige relaties op te bouwen.

Onze Gedragscode definieert wat onze verantwoordelijkheden zijn en welk gedrag we van onze mensen verwachten, met als doel te zorgen voor een constructieve en productieve werkomgeving die onze kernwaarden en opvattingen ondersteunt. De Gedragscode is voor onze mensen een leidraad en ruggensteun om de juiste beslissingen te nemen en de juiste dingen te doen. Een schending van de Gedragscode kan schade voor E.ON, onze werknemers en onze partners veroorzaken en kan tot juridische maatregelen tegen E.ON en haar werknemers leiden. De Gedragscode is daarom van toepassing op alle werknemers van E.ON, inclusief de leden van de Board of Management van E.ON en alle leidinggevenden.

De Gedragscode wordt aangevuld met People Guidelines die aanvullende richtlijnen bevatten voor medewerkers en leidinggevenden. Bij onderwerpen waarvoor een People Guideline beschikbaar is, wordt dat met een rode gloeilamp in deze Gedragscode weergegeven.

De leden van de Board of Management en de leidinggevenden van E.ON moeten aan het einde van elk jaar schriftelijk bevestigen dat zij, maar ook degenen die onder hun verantwoordelijkheid vallen, in overeenstemming met deze Gedragscode hebben gehandeld.



Zie de bijlage voor
een overzicht
van alle People
Guidelines

2. Zorg voor mens en milieu

2.1. Mensenrechten

We committeren ons aan de vrijheid en gelijkheid van alle mensen, ongeacht ras, huidskleur, geslacht, taal, godsdienst, politieke of andere overtuiging, nationale of sociale afkomst, geboorte of andere status. Om onze commitment te tonen, onderschrijven wij de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens van de Verenigde Naties en het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens.

Diversiteit is een belangrijk onderdeel van ons dagelijks werk en cultuur. Wij verwachten van al onze werknemers dat zij altijd de waardigheid, privacy en persoonlijke rechten van elk individu respecteren. Wij tolereren onder geen beding discriminatie, intimidatie of beledigend taalgebruik.

2.2. Gezondheid, veiligheid en beveiliging

Een van onze belangrijkste prioriteiten is het waarborgen van een gezonde en veilige omgeving voor onze werknemers en al onze belanghebbenden. We beperken de risico's zo veel mogelijk en bevorderen de gezondheid, de veiligheid en het welzijn door voortdurend onze processen te verbeteren, een gezonde levensstijl te stimuleren en preventieve maatregelen te nemen.

We doen geen concessies ten aanzien van veiligheid. Geen enkele baan is het waard om iemands gezondheid of leven in gevaar te brengen. Zo verwachten we van alle werknemers dat ze zich aan onze gezondheids-, veiligheids- en beveiligingsvoorschriften houden, een veilige en gezonde werkomgeving bevorderen en onze gezondheids- en veiligheidscultuur verbeteren. Het is essentieel dat we samenwerken om tot een gemeenschappelijk inzicht te komen hoe we veilig kunnen handelen en met elkaar kunnen werken.

2.3. Bescherming van het milieu

Bescherming van het milieu is een van de belangrijkste aandachtspunten in onze samenleving. Het vormt een grote uitdaging in de politiek, het bedrijfsleven en ons dagelijks leven. Bij E.ON stellen we ons tot doel onze impact op het milieu op een verantwoorde manier laag te houden door een goed beeld te hebben van onze impact én die van onze klanten en door onze duurzaamheidsprestaties voortdurend te verbeteren.

Wij streven ernaar de geprefereerde milieubewuste energiepартner van onze klanten te zijn. Onze inspanningen en oplossingen stellen ons en onze klanten in staat de emissies terug te brengen, de energie-efficiëntie te verhogen en aan een duurzame, schonere toekomst bij te dragen.



Meer informatie vind je in de People Guideline "Health & Safety in the workplace" (Veiligheid en gezondheid op de werkplek)



Meer informatie vind je in de People Guideline "Security for Employees" (Veiligheid voor werknemers)

3. Creëren van duurzame relaties

3.1. Eerlijke concurrentie en belastingontduiking

Bij E.ON zijn we ervan overtuigd dat we alleen klanten kunnen winnen en behouden en duurzame relaties met al onze belanghebbenden kunnen onderhouden als we verantwoordelijk en eerlijk handelen. Daarom committeren wij ons aan open markten en eerlijke concurrentie. Het is belangrijk voor ons dat we ons altijd aan de nationale en internationale wet- en regelgeving houden. Dit verwachten we ook van onze zakenpartners en alle andere marktpartijen.



Meer informatie vind je in de People Guideline "Anti-Trust" (Antitrust)

Wij verwachten van onze werknemers, onze leidinggevenden en de partijen waar wij mee samenwerken dat zij hun fiscale verplichtingen nakomen. Wij tolereren niet dat iemand anderen bewust helpt of aanmoedigt om belasting te ontduiken.



Meer informatie vind je in de People Guideline "KYC-Check" (Ken uw tegenpartij-Controles)

3.2. Voorkomen van belangenconflicten

Een belangenconflict is een situatie waarbij het risico bestaat dat persoonlijke belangen van een werknemer of een derde van invloed zijn op de belangen van E.ON of onze klanten. Het is erg belangrijk dat onze werknemers belangenconflicten of loyaliteitsconflicten voorkomen. Wij vertrouwen erop dat al onze werknemers hun beslissingen uitsluitend op basis van objectieve criteria nemen en zich bij het nemen van zakelijke beslissingen niet laten beïnvloeden door persoonlijke belangen en relaties.

Werknemers zijn verplicht hun meerdere onmiddellijk op de hoogte te stellen van een mogelijk conflict tussen hun werk en privébelangen. Belangenconflicten kunnen met name ontstaan als een werknemer handelt als concurrent van E.ON, actief is voor of betrokken is bij een andere onderneming die juridische transacties met E.ON aangaat.

3.3. Anticorruptie

Corruptie leidt tot beslissingen op onwettige gronden, voorkomt vooruitgang en innovatie, zorgt voor concurrentievervalsing en brengt bedrijven schade toe. Corruptie is daarom bij wet verboden en kan dus leiden tot boetes voor het bedrijf en strafrechtelijke vervolging van de betrokken werknemer, leidinggevenden en bestuursleden.



Meer informatie vind je in de People Guideline "Anti-Corruption" (Anticorruptie)

Wij zetten ons in voor de bestrijding van corruptie in welke vorm dan ook, over de hele wereld, en zijn lid van het Global Compact van de Verenigde Naties. Daarom steunen wij nationale en internationale inspanningen om corruptie

te bestrijden en verwerpen wij alle vormen van corrupt gedrag. Dit geldt met name voor het doen van rechtstreekse betalingen van smeergeld of steekpenningen, ook kleine bedragen, aan een verantwoordelijke functionaris. Dergelijke betalingen zijn in de meeste landen onwettig en strafbaar en kunnen, afhankelijk van de regio, tot zeer aanzienlijke sancties leiden.

De People Guideline “Anti-Corruption” (Anticorruptie) moet worden nageleefd bij het aannemen en verstrekken van giften in contacten met zakenpartners en met overheidsfunctionarissen en gevolmachtigden.



Meer informatie vind je in de People Guideline “Anti-Corruption” (Anticorruptie)

3.4. Donaties en sponsoring

Wij zijn transparant in onze donatie- en sponsoractiviteiten. We gebruiken sponsoring om bepaalde doelen te promoten, zoals culturele activiteiten, educatieve doelen, wetenschap en sportevenementen.

We doneren vrijwillig, verlangen er niets voor terug en houden ons aan de toepasselijke wetgeving en lokale regelgeving. Donaties aan politieke partijen, politieke kandidaten, managers van politieke organisaties of vertegenwoordigers van het openbaar bestuur worden door ons categorisch uitgesloten.

3.5. Voorkomen van witwassen van geld en schendingen van sancties

Onder witwassen wordt verstaan het in omloop brengen van illegaal gegenereerd geld of illegaal verworven goederen in het legale financiële en economische verkeer.

Wij bestrijden alle vormen van witwaspraktijken, nemen voorzorgsmaatregelen om te voorkomen dat we betrokken raken bij witwaspraktijken en houden ons aan de geldende nationale en internationale sancties, embargo's en andere beperkingen van de wetgeving op het gebied van buitenlandse handel. Dit geldt ook voor onze zakenpartners die namens ons optreden.



Meer informatie vind je in de People Guideline “Know your counterparty-Check” (Ken uw tegenpartij-Controles)

3.6. Omgaan met leveranciers van goederen en diensten

We onderhouden een grote verscheidenheid aan zakelijke relaties met leveranciers. Deze relaties stellen ons in staat onze eigen producten en diensten tegen een concurrerende prijs aan te bieden. Ons commercieel succes hangt onder meer af van een zorgvuldige selectie van sterke en betrouwbare partners. We selecteren daarom leveranciers en dienstverleners zorgvuldig op basis van interne specificaties en vermijden zo elke vorm van ongepaste voorkeur.



Meer informatie vind je in de People Guideline “Supply Chain” (Toeleveringsketen)

Elke werknemer die betrokken is bij de selectie van leveranciers, dienstverleners of andere contractpartijen en een persoonlijke band heeft die het selectieproces zou kunnen beïnvloeden, moet zijn leidinggevende hiervan op de hoogte stellen, omdat hier sprake kan zijn van een belangenconflict. Geen enkele werknemer mag een dienstverlener waar hij beroepsmatig mee te maken heeft, privé-opdrachten voor hem/haar laten uitvoeren, tenzij met toestemming van zijn/haar leidinggevende.

4. Bescherming van informatie en activa

4.1. Bedrijfsactiva

De bedrijfsactiva van E.ON worden gebruikt om onze bedrijfsdoelstellingen te realiseren. Het is in ons belang om onze eigendommen en activa te beschermen. Activa kunnen financieel, fysiek of immaterieel van aard zijn. Activa van E.ON mogen uitsluitend voor geschikte en geoorloofde doeleinden worden gebruikt; ongeschikt of ongeoorloofd gebruik van activa van E.ON is verboden. In dit verband is het verboden om aan werknemers of personen die voor E.ON werken betalingen te doen die buitensporig zijn of op ongepaste gronden worden toegekend.

4.2. Bescherming van privacy

Er bestaat speciale wet- en regelgeving om persoonlijke gegevens te beschermen. Gegevens worden als persoonlijk beschouwd als ze persoonlijke of feitelijke informatie over een persoon bevatten. Voorbeelden hiervan zijn adres, bankgegevens, slimme-metergegevens, gebruiksprofielen of gegevens in cookies van klanten, werknemers of leveranciers. Er zijn ook bijzonder gevoelige categorieën gegevens, zoals gegevens over geloofsovertuiging en gezondheid.

Wij hebben een groot belang bij het beschermen van persoonlijke gegevens tegen het ongeoorloofd verwerken, wijzigen, verspreiden of wissen ervan. Wij verplichten onze werknemers om de aan E.ON en onze dochterondernemingen toevertrouwde persoonsgegevens te beschermen tegen onrechtmatige verwerking en tegen misbruik.

4.3. Bedrijfs- en handelsgeheimen

E.ON beschikt over waardevolle knowhow en bezit uitgebreide bedrijfs- en handelsgeheimen. Deze kennis vormt de basis van ons zakelijk succes. Het is onze verantwoordelijkheid om de vertrouwelijkheid, beschikbaarheid en integriteit van deze informatie, zowel in elektronische vorm als op papier, te waarborgen.

Het ongeoorloofd doorgeven van bedrijfs- of handelsgeheimen of het ongeoorloofd wijzigen, vernietigen of openbaar maken ervan kan grote schade voor E.ON tot gevolg hebben. Het kan leiden tot arbeids-, civiel- en strafrechtelijke sancties voor de betrokken werknemer. Wij nemen daarom alle noodzakelijke en passende maatregelen om misbruik van bedrijfs- en handelsgeheimen te voorkomen.



Meer informatie vind je in de People Guideline "Data Protection" (Gegevensbescherming)



Meer informatie vind je in de People Guideline "Information Security" (Informatiebeveiliging)

Wij erkennen de intellectuele eigendommen van concurrenten en zakenpartners. Alle werknemers zijn verplicht de bedrijfs- en handelsgeheimen van derden te bewaren en deze uitsluitend te gebruiken zoals overeengekomen met de betreffende derde partij.

4.4. Handel met voorkennis

Wij zetten ons in voor een eerlijke en duurzame handel in effecten. Het is belangrijk voor onze reputatie dat we voorkennis behandelen als vertrouwelijke informatie. Voorkennis is alle niet-openbare informatie die een aanzienlijke impact kan hebben op de aandelenkoers of marktprijs van een aandeel of ander effect in kwestie; voorbeelden van voorkennis zijn fusies en overnames, technische innovaties of belangrijke wijzigingen in de managementorganisatie.



In de People Guideline "Media Relations & Social Media" (Mediarelaties en sociale media) vind je meer informatie over het delen van informatie met mediakanalen

Schendingen van de vertrouwelijkheid met betrekking tot voorkennis of handel met voorkennis kunnen leiden tot aanzienlijke boetes voor E.ON en strafrechtelijke vervolging van de betrokken werknemer. Overtredingen van de wetgeving op het gebied van handel met voorkennis kunnen worden voorkomen door strikte naleving van de volgende regels:

- Koop of verkoop geen effecten waarover je voorkennis hebt.
- Stel geen voorkennis ter beschikking en bespreek deze ook niet met iemand anders, tenzij deze persoon een geautoriseerde E.ON-werknemer is of een derde partij die gerechtigd is en de informatie in kwestie nodig heeft om zijn of haar taken uit te voeren.
- Neem contact op met de General Counsel van E.ON SE als je niet zeker weet of bepaalde informatie moet worden aangemerkt als voorkennis.

5. Advies inwinnen

Naleving van wetten, regels en voorschriften is voor ons een essentieel grondbeginsel van verantwoord zakendoen. E.ON houdt zich te allen tijde aan de wettelijke verboden en vereisten, zelfs als dit kortstondig zakelijke nadelen of moeilijkheden voor E.ON of personen met zich meebrengt. Deze Gedragscode en onderliggende People Guidelines helpen ons om onze cultuur en onze manier van werken te begrijpen. Werknemers kunnen echter geconfronteerd worden met complexe situaties waarbij ze van mening zijn dat deze documenten geen duidelijk antwoord bieden. Wanneer dit het geval is, verwachten we dat de werknemer de kwestie bespreekt met zijn of haar lijnmanager of met de desbetreffende Compliance Officer. Een volledig overzicht van Compliance Officers en andere relevante contactpersonen vind je op de [Compliance Connect-pagina](#).

Je kan ook via e-mail of telefonisch (anoniem) melding maken van mogelijke overtredingen van de wet of het bedrijfsbeleid, met name op gebieden als antitrustwetgeving, kapitaalmarkt wetgeving/voorkennisregels, corruptie, fraude (bedrog, verduistering), belastingontduiking en niet-naleving van de Gedragscode door E.ON-werknemers (“speakup”).



Voor meer informatie over “speakup”, ga naar de [Compliance Connect-pagina](#)

6. Bijlage: Overzicht van People Guidelines

De Gedragcode wordt aangevuld met People Guidelines, die extra richting geven aan medewerkers en leidinggevenden die met het betreffende onderwerp werken. Deze bijlage bevat een overzicht van alle People Guidelines bij E.ON.

People Guideline nummer	Naam van de People Guideline	Auteur
PG-01	Anti-Corruption	Legal & Compliance
PG-02	Antitrust	Legal & Compliance
PG-03	KYC- Check	Legal & Compliance
PG-04	Data protection	Legal & Compliance
PG-05	Information security	CIO
PG-06	Media Relations & Social Media	Communications & Political Affairs
PG-07	Safety and health in the workplace	Sustainability & HSE
PG-08	Security for Employees	Legal & Compliance
PG-09	Procurement of goods & services	Supply Chain-Organisation
PG-10	Booking business trips	Supply Chain-Organisation