



# ***Verhaltenskodex***

Verantwortungsbewusstes Handeln bei E.ON

***e-on***

# Grußwort



**Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,**

nach Jahren des Wandels ist die Energiewende heute der Kern der E.ON-Strategie. Ohne E.ON ist eine Energiewende in Europa kaum vorstellbar.

Das Unternehmen hat für sich den Anspruch formuliert, diese wichtige Transformation als Spielmacher zu gestalten. Dieser Verantwortung haben sich Vorstand, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Strategie und dem neuen Markenversprechen gestellt. „It's on us.“ Klarer geht es praktisch nicht.

Ihr Aufsichtsrat unterstützt diesen Kurs vollinhaltlich.

In diesem Anspruch liegt auch ein großes Versprechen an alle unsere Stakeholder.

Ein Versprechen an die Öffentlichkeit, die E.ON den Aufbau und Betrieb essenzieller Energie-Infrastruktur und -Dienstleistungen anvertraut – und diese Konzessionen immer wieder erneuert. Ein Versprechen dem Kapitalmarkt gegenüber, der bereit ist, immer wieder das notwendige Kapital aufzubringen, und die Unterstützung im Aktienkurs honoriert. Ein Versprechen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gegenüber, herausfordernde und attraktive Arbeitsplätze zu bieten, die neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anziehen, und das diejenigen, die tagtäglich mit hohem Einsatz bei E.ON arbeiten, in ihrer Entscheidung für E.ON bestätigt.

Warum ist gerade jetzt eine starke Compliance-Kultur wichtig?

Eben weil wir mit unserer Neuausrichtung ein klares Versprechen gemacht haben, das für alle Stakeholder wichtig ist, und weil letztendlich der Wert eines Versprechens immer von dem abhängt, der das Versprechen abgibt.

Jahrelang gehaltene Versprechen übersetzen sich in eine starke Reputation, also als „wie man über jemanden denkt“. Bei Menschen würden wir es Charakter nennen, bei Unternehmen spiegelt Reputation die Unternehmenskultur wider.

Bilanzen stellen Aktiva und Passiva dar. Zusammen mit der Gewinn- und Verlustrechnung sind sie ein Spiegelbild der materiellen Leistungen, der Betriebsmittel und der dazugehörigen Finanzflüsse. Sie allein ergeben aber kein vollständiges Bild eines Unternehmens.

Bei Reputation geht es um mehr: Es ist die Unternehmenskultur, die im Umgang mit E.ON von allen Stakeholdern, Partnern und Wettbewerbern wahrgenommen wird. Eine gute Reputation ist nach meiner Erfahrung das wichtigste „Asset“ eines Unternehmens. Reputation ist ein Vertrauensvorschuss, der uns gewährt wird.

Seit ich E.ON in meiner Funktion kenne, habe ich Elemente der E.ON-Kultur schätzen gelernt: das tiefe Bekenntnis zu Leistung und Wahrung der Versorgungssicherheit, eine Fähigkeit zur Umsetzung, um nur zwei zu nennen. E.ON tut, was E.ON verspricht. Charakterzüge, die sich besonders in schwierigen Situationen bewährt haben.

Bilanzen und Reputation haben unterschiedliche Rhythmen: Bilanzen können Sie in relativ kurzer Zeit stärken oder im Krisenfall sanieren. Reputationen bauen Sie über Jahre hinweg mühsam auf und können Sie in fünf Minuten zerstören. Reputation zu schützen, ist somit eine Aufgabe jedes Mitglieds unseres Unternehmens.

Ich wünsche Ihnen weiterhin alles Gute und viel Erfolg.

**Erich Clementi**

Vorsitzender des Aufsichtsrats

# Verpflichtung zu *Compliance und Integrität*



Leonhard Birnbaum



Nadia Jakobi



Thomas König



Victoria Ossadnik



Marc Spieker

## Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

E.ONs Anspruch ist es, eine bessere Zukunft zu schaffen, indem wir für unsere Kunden dafür sorgen, dass neue Energie funktioniert. Wir sind davon überzeugt, dass wir diesen Anspruch nur erfüllen können, wenn wir verantwortungsbewusst und unvoreingenommen handeln. Für uns bedeutet dies, dass wir unseren Kunden und Stakeholdern zuhören und sicherstellen, dass wir die richtigen Entscheidungen treffen und das Richtige tun, auch wenn wir unter Druck stehen oder wenn wir mit schwierigen Situationen konfrontiert sind. Dabei sollten wir uns stets darum bemühen, die Auswirkungen unseres Handelns auf die Umwelt zu minimieren. Es ist uns wichtig, stets integer zu handeln, um unseren guten Ruf und das Vertrauen, das wir im Laufe der Jahre gemeinsam aufgebaut haben, nicht zu verlieren.

Uns ist bewusst, dass das nicht immer einfach ist und dass wir uns dadurch manchmal zu Entscheidungen verleiten lassen könnten, die wir rückblickend lieber nicht getroffen hätten. Vor diesem Hintergrund haben wir den E.ON Verhaltenskodex verfasst, der uns dabei helfen soll, die richtigen Entscheidungen zu treffen. Aufbauend auf unseren Werten fasst der Kodex die Standards und Grundsätze zusammen, an die wir uns alle halten sollten.

Jeder von uns sollte das Selbstvertrauen haben, seine Meinungen und Bedenken vorbehaltlos zu äußern und Verhalten, das mit den Grundsätzen des Verhaltenskodexes unvereinbar ist, in Frage zu stellen – auch wenn dadurch unter Umständen Ziele verfehlt, zusätzliche Kosten verursacht oder Anweisungen hinterfragt werden.

Die Mitglieder des Vorstands der E.ON SE





## *Inhalt*

<b>Einleitung</b>	<b>11</b>
<b>1 Verantwortung gegenüber Mensch und Umwelt</b>	<b>15</b>
1.1 Menschenrechte	15
1.2 Gesundheit, Arbeitsschutz und Sicherheit	16
1.3 Umwelt- und Klimaschutz	17
<b>2 Entwicklung nachhaltiger Beziehungen</b>	<b>20</b>
2.1 Fairer Wettbewerb und Vermeidung von Steuerhinterziehung	20
2.2 Vermeidung von Interessenkonflikten	21
2.3 Korruptionsbekämpfung	23
2.4 Spenden und Sponsoring	24
2.5 Umgang mit betrügerischem Verhalten	25
2.6 Vermeidung von Geldwäsche und Sanktionsverstößen	26
2.7 Umgang mit Lieferanten von Waren und Dienstleistungen	27
<b>3 Schutz von Informationen und Vermögenswerten</b>	<b>31</b>
3.1 Vermögenswerte des Unternehmens	31
3.2 Datenschutz	32
3.4 Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse	34
3.5 Insiderinformationen und Insidergeschäfte	35
<b>Ansprechpartner</b>	<b>37</b>
<b>Häufig gestellte Fragen</b>	<b>38</b>
<b>Anhang</b>	
<b>Der Kodex zum Mitnehmen</b>	

# *Unser Verhaltenskodex*

## definiert unsere Verantwortung



## *Einleitung*

Unser Verhaltenskodex definiert unsere Verantwortung. Er beschreibt die Verhaltensweisen, die wir von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erwarten. Ziel ist es, ein konstruktives und produktives Arbeitsumfeld zu gewährleisten. Dieses Umfeld soll unsere Grundwerte und Überzeugungen unterstützen. Er leitet und unterstützt unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dabei, die richtigen Entscheidungen zu treffen und das Richtige zu tun. Ein Verstoß gegen den Verhaltenskodex kann E.ON, unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und unseren Partnern schaden und zu rechtlichen Schritten gegen E.ON und deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter führen. Der Verhaltenskodex gilt für alle E.ON-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter, einschließlich der Mitglieder des Vorstands der E.ON SE und aller Führungskräfte.

Die Mitglieder des Vorstands der E.ON SE und die leitenden Angestellten bestätigen jährlich schriftlich, dass sie selbst gemäß den Bestimmungen des Verhaltenskodex gehandelt haben.



1

**Verantwortung  
gegenüber  
Mensch und Umwelt**



## ***Menschenrechte***

Wir bekennen uns zur Freiheit und Gleichheit aller Menschen ohne Unterschied von nationaler und ethnischer Abstammung, sozialer Herkunft, Gesundheitsstatus, Behinderung, sexueller Orientierung, Alter, Geschlecht, Hautfarbe, Sprache, politischer Meinung, Religion, Weltanschauung, sonstiger Überzeugung oder sonstigem Status. Die Wahrung der Menschenrechte ist Teil unserer Selbstverpflichtung für eine nachhaltige Unternehmenssteuerung. Wir zeigen unser Engagement, indem wir die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, die Arbeitsstandards der International Labour Organization (ILO) und die Europäische Konvention zum Schutz der Menschenrechte unterstützen.

Vielfalt ist ein wesentlicher Bestandteil unseres täglichen Geschäfts und unserer Unternehmenskultur. Wir erwarten von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, dass sie die Würde, die Privatsphäre und die Persönlichkeitsrechte jedes Menschen jederzeit respektieren. Unter keinen Umständen dulden wir Ungleichbehandlung, Diskriminierung, Belästigung, Mobbing, Beleidigungen oder Ausbeutung. Diese Regel gilt ausnahmslos für alle Menschen, mit denen wir in Kontakt stehen, wie etwa für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Partnerunternehmen und in unserer Lieferkette, Bewerber und Geschäftspartner, Kunden, Gemeinschaften sowie lokale und nationale Regierungen, mit denen wir eine offene und transparente Beziehung anstreben.

Wir wahren die Menschenrechte sowie das Gleichbehandlungsgebot

Wir fördern Vielfalt und schützen die Persönlichkeitsrechte jedes einzelnen Menschen

### **Was heißt das für mich?**

Behandle jeden Menschen mit Würde und Respekt.



## Gesundheit, Arbeitsschutz und Sicherheit

Die Gewährleistung einer sicheren und gesunden Arbeitsumgebung für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und alle unsere Partner ist eine unserer wichtigsten Prioritäten. Durch kontinuierliche Verbesserungen unserer Prozesse sowie durch Gesundheitsförderungs- und Vorsorgemaßnahmen mindern wir Risiken und fördern die Gesundheit, Arbeitszufriedenheit und Sicherheit.

Beim Arbeitsschutz machen wir keine Kompromisse. Nichts ist es wert, die Gesundheit oder gar das Leben von Menschen zu gefährden. Wir erwarten daher von allen unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und unseren Dienstleistern, dass sie unsere Gesundheits-, Arbeitsschutz- und Sicherheitsbestimmungen einhalten, eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung fördern und unsere Gesundheits- und Sicherheitskultur verbessern.

Dafür müssen wir ein gemeinsames Verständnis darüber herbeiführen, was es bedeutet, auf sichere Art und Weise zu handeln und zusammenzuarbeiten.

### Was heißt das für mich?

- Übernimm Verantwortung für deine eigene Gesundheit und Sicherheit und die anderer Personen.
- Achte auf Gesundheits- und Sicherheitsrisiken und beseitige oder reduziere diese, bevor du mit der Arbeit beginnst.
- Melde dich, wenn Gesundheit, Arbeitsschutz und Sicherheit bei der Arbeit auf irgendeine Weise gefährdet sind.
- Mache es dir zum Ziel, Arbeitsunfälle oder berufsbedingte Erkrankungen ganz zu verhindern.

Wir gewährleisten  
Arbeitssicherheit  
und beachten den  
Gesundheitsschutz



## Umwelt- und Klimaschutz

Der Umwelt- und Klimaschutz ist eines der zentralen Anliegen in unserer Gesellschaft. Er stellt die Politik, die Wirtschaft und uns in unserem Alltagsleben vor große Herausforderungen.

Unser Ziel bei E.ON ist es, die Auswirkungen unseres Handelns auf die Umwelt zu minimieren, indem wir die Auswirkungen unserer Tätigkeit und der unserer Kunden verstehen und unser Geschäft nachhaltiger gestalten.

Für unsere Kunden wollen wir der bevorzugte umweltbewusste Energiepartner sein. Mit unseren Bemühungen und Lösungen wollen wir uns selbst und unsere Kunden in die Lage versetzen, Emissionen zu reduzieren, die Energieeffizienz zu steigern und zu einer nachhaltigen und sauberen Zukunft beizutragen.

Wir arbeiten  
nachhaltig und  
schonen Ressourcen

### Was heißt das für mich?

- Melde deinem Vorgesetzten oder (auf Wunsch auch gerne anonym und vertraulich) über das Hinweisgebersystem mögliche Verstöße gegen unsere Umwelt- und Klimaschutzziele.
- Verlange von allen Teilnehmern der Lieferkette, dass sie ihre eigene Umweltbilanz verbessern, die geltenden Umweltschutzgesetze und -bestimmungen sowie die Anforderungen von E.ON einhalten.





2

Entwicklung  
nachhaltiger Beziehungen

## Fairer Wettbewerb und Vermeidung von Steuerhinterziehung

Bei E.ON sind wir davon überzeugt, dass wir Kunden nur dann gewinnen und binden sowie mit all unseren Stakeholdern nachhaltige Beziehungen aufbauen können, wenn wir verantwortungsvoll und fair handeln.

Wir bekennen uns daher zu offenen Märkten und fairem Wettbewerb. Wir befolgen stets die nationalen und internationalen rechtlichen Bestimmungen. Dazu gehören auch steuerliche Vorgaben und Pflichten.

Das erwarten wir auch von unseren Geschäftspartnern und allen anderen Marktteilnehmern.

Wir stehen für  
fairen Wettbewerb  
und dulden keine  
Steuerhinterziehung

### Was heißt das für mich?

- Achte bei jeglichem Kontakt mit Wettbewerbern darauf, dass keine sensiblen Informationen entgegengenommen oder gegeben werden, die Rückschlüsse auf das gegenwärtige oder zukünftige geschäftliche Verhalten zulassen.
- Vermeide in Gesprächen oder bei sonstigem Kontakt mit Wettbewerbern Themen, die für den Wettbewerb untereinander von Bedeutung sein könnten.
- Achte auf Warnzeichen für mögliche Steuerhinterziehung, insbesondere auf den Firmensitz von Banken und Geschäftspartnern, an die wir Gelder überweisen.



## Vermeidung von Interessenkonflikten

Bei einem Interessenkonflikt handelt es sich um eine Situation, in der das Risiko besteht, dass sich persönliche Interessen auf die Interessen von E.ON oder die unserer Kunden auswirken. Es ist uns sehr wichtig, dass sich unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in keine Interessen- oder Loyalitätskonflikte begeben.

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, ihre Entscheidungen ausschließlich auf der Grundlage objektiver Kriterien zu treffen und sich bei geschäftlichen Entscheidungen nicht von persönlichen Interessen und Beziehungen beeinflussen zu lassen.

Gleichzeitig sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verpflichtet, im Falle eines möglichen Konflikts zwischen geschäftlichen und privaten Interessen unverzüglich ihre Führungskraft zu informieren. Interessenkonflikte können vor allem dann auftreten, wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter als Wettbewerber von E.ON agiert, für ein anderes Unternehmen tätig ist bzw. entsprechende Verbindungen hat oder mit E.ON Rechtsgeschäfte abschließt.

Wir wägen persönliche Interessen  
und Interessen des  
Unternehmens  
sorgfältig ab

### Was heißt das für mich?

Erkennst bzw. vermutest du bei dir einen potenziellen Interessenkonflikt, so lege diesen umgehend deiner Führungskraft und dem zuständigen Personalbereich offen. Gemeinsam suchen wir rechtzeitig eine Lösung, die die Interessen des Unternehmens wahrt und dich schützt.





## Korruptionsbekämpfung

**Korruption führt zu Entscheidungen aus rechtswidrigen Gründen, verhindert Fortschritte und Innovationen, verzerrt den Wettbewerb und schadet Unternehmen. Korruption ist daher unter Strafe gestellt und kann zu Strafzahlungen für das Unternehmen und zu einer strafrechtlichen Verfolgung der betreffenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Führungskräfte und Vorstandsmitglieder führen.**

E.ON verfolgt eine Null-Toleranz-Politik gegenüber jeder Form von Korruption. Dies bedeutet, dass weder direkt noch über Dritte Bestechungsgelder oder sonstige Vorteile angeboten, gezahlt oder angenommen werden dürfen. Bevor ein Geschenk oder eine Einladung gewährt oder angenommen wird, muss der oder die Betreffende sich vergewissern, dass der Wert sich in einem angemessenen, den internen Richtlinien (insb. der Mitarbeiter Guideline „Anti-Korruption“) und Standards von E.ON entsprechenden Rahmen bewegt und nicht als unzulässige Einflussnahme auf eine geschäftliche Entscheidung angesehen werden kann. Der Umgang mit Amts- und Mandatsträgern oder staatlichen Organisationen ist mit besonderen Risiken behaftet, die angemessen behandelt werden müssen.

Wir bestechen nicht  
und lassen uns  
nicht bestechen

### Was heißt das für mich?

- Bestechen nicht, lasse dich nicht bestechen und vermeide schon den Anschein einer unzulässigen Einflussnahme.
- Informiere dich über die internen Regelungen, bevor du Geschenke machst oder entgegennimmst und Einladungen aussprichst oder annimmst.



## Spenden und Sponsoring

Bei unseren Spenden und Sponsoringaktivitäten sorgen wir für Transparenz.

Wir nutzen unsere Sponsoringaktivitäten zur Förderung bestimmter Ziele, z. B. für kulturelle Aktivitäten, Bildungszwecke, Naturwissenschaften und Sportveranstaltungen. Wir spenden freiwillig, erwarten keine Gegenleistung und halten uns an die jeweils geltenden Gesetze und Vorschriften. Spenden an politische Parteien, politische Kandidaten, politische Amtsinhaber oder Beamte/Verwaltungsangestellte schließen wir kategorisch aus.

Unsere Spenden und Sponsoringaktivitäten machen wir transparent und tragen Verantwortung für das Gemeinwohl

### Was heißt das für mich?

- Sei Dir bewusst, dass mit einer Spende und einem Sponsoring keine unredlichen Vorteile für den E.ON-Konzern erlangt und keine unlauteren Zwecke verfolgt werden dürfen.
- Achte bei Spenden und Sponsoring-Aktivitäten auf Transparenz (Dokumentation: u. a. Identität des Empfängers, Verwendungszweck, Grund der Spende/des Sponsorings).



## Umgang mit betrügerischem Verhalten

Betrügerisches Verhalten kann erhebliche Auswirkungen auf Einzelpersonen, Unternehmen und die Wirtschaft haben. Betrügerische Aktivitäten sind Straftaten und können zu Ordnungswidrigkeiten und strafrechtlichen Maßnahmen sowohl gegen das Unternehmen, dessen Führungskräfte als auch gegen dessen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter führen.

Wir verfolgen daher einen Null-Toleranz-Ansatz gegenüber betrügerischen Aktivitäten im Zusammenhang mit unserem Geschäft, auch durch Drittanbieter und Geschäftspartner. Wir alle müssen sicherstellen, dass wir unsere Geschäfte integer und auf rechtmäßige Weise führen.

Wir betrügen nicht und führen unsere Geschäfte integer und auf rechtmäßige Weise

### Was heißt das für mich?

- Sei dir bewusst, dass E.ON eine Null-Toleranz-Politik gegenüber jeder Form betrügerischer Aktivitäten verfolgt.
- Bei Zweifeln über die Rechtmäßigkeit deines Verhaltens kontaktiere den zuständigen lokalen Compliance Officer oder die Rechtsabteilung.



## Vermeidung von Geldwäsche und Sanktionsverstößen

Unter Geldwäsche versteht man die Einbringung rechtswidrig erworbenen Geldes oder rechtswidrig erworbener Vermögenswerte in den legalen Finanz- und Wirtschaftskreislauf.

Wir vermeiden jede Form von Geldwäsche, treffen Vorkehrungen gegen eine Verwicklung in Geldwäsche und halten uns an nationale und internationale Sanktionen, Embargoregelungen und sonstige Beschränkungen des Außenwirtschaftsrechts. Das erwarten wir auch von unseren Geschäftspartnern.

Wir vermeiden jede Form von Geldwäsche und halten uns an Sanktionen



### Was heißt das für mich?

- Ergreife keinerlei Maßnahmen, die gegen in- oder ausländische Geldwäschevorschriften verstoßen können.
- Vergewissere dich, dass Kunden (ggf. mit Hilfe einer Know-Your-Customer-Prüfung) tatsächlich existieren und ihre Finanzmittel aus legalen Quellen stammen.

## Umgang mit Lieferanten von Waren und Dienstleistungen

Wir unterhalten eine Vielzahl von Geschäftsbeziehungen mit Lieferanten. Aufgrund dieser Beziehungen sind wir in der Lage, eigene Produkte und Dienstleistungen zu wettbewerbsfähigen Preisen anzubieten. Unser wirtschaftlicher Erfolg ist auch von der sorgfältigen Auswahl leistungsfähiger und zuverlässiger Partner abhängig. Aus diesem Grund wählen wir Lieferanten und Dienstleister gemäß interner Spezifikationen aus und vermeiden dadurch eine unangebrachte Bevorzugung.

Alle mit der Auswahl von Lieferanten, Dienstleistern und sonstigen Auftragnehmern betrauten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die zu diesen eine persönliche Bindung haben und den Auswahlprozess beeinflussen könnten, haben dies der jeweiligen Führungskraft anzuzeigen.

Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist es untersagt, einen geschäftsbezogenen Anbieter für persönliche Aufgaben zu beauftragen, es sei denn, sie haben zuvor die Genehmigung ihres Vorgesetzten eingeholt.

Wir stehen für eine sorgfältige und faire Auswahl von Lieferanten und Dienstleistern

### Was heißt das für mich?

- Melde Dich im Zweifel bei deinem lokalen Compliance Officer oder der Rechtsabteilung, falls die Auswahlprozesse von Lieferanten und Dienstleistern nicht fair und unvereinbar genommen erfolgen.
- Informiere deinen lokalen zuständigen Compliance Officer oder die Rechtsabteilung umgehend, wenn du Kenntnis darüber erhalten hast, dass ein Lieferant ein ethisches Risiko darstellen könnte, und ergreife geeignete Maßnahmen, wenn das Verhalten eines Lieferanten nicht den Prinzipien dieses Verhaltenskodex entspricht.





3

**Schutz  
von Informationen  
und Vermögenswerten**

## Vermögenswerte des Unternehmens

E.ONs Vermögenswerte dienen der Erreichung unserer Unternehmensziele, und insofern liegt es in unserem Interesse, unser Eigentum und unsere Vermögenswerte zu schützen.

Dabei kann es sich um finanzielle, materielle oder immaterielle Vermögenswerte handeln. Die Verwendung von E.ONs Vermögenswerten für ungeeignete oder nicht genehmigte Zwecke ist untersagt. Insofern sind Zahlungen an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder sonstige für E.ON tätige Dritte für missbräuchliche und unangebrachte Verwendungen verboten.

Wir geben Acht auf  
das Eigentum und  
das Vermögen un-  
seres Unternehmens

### Was heißt das für mich?

Halte dich an die betrieblichen Regularien und gehe mit Betriebsvermögen schonend und sorgfältig um.



## Datenschutz

Für den Schutz personenbezogener Daten gelten besondere gesetzliche Regelungen. Daten werden als personenbezogen bezeichnet, wenn sie Informationen über die persönlichen oder sachlichen Verhältnisse einer natürlichen Person enthalten.

Dazu gehören beispielsweise die Anschrift, die Bankverbindung, Smart-Meter-Daten, Nutzungsprofile oder Cookie-Daten von Kunden, Mitarbeitern und Lieferanten. Wir nehmen unsere Verantwortung ernst und haben Regeln, Prozesse und Verantwortlichkeiten für den Umgang mit personenbezogenen Daten etabliert. Unsere Datenschutzprozesse sind darauf ausgerichtet, Transparenz, Kontrolle und Sicherheit zu gewährleisten, um die Rechte unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Kunden zu wahren.

Wir schützen die  
Privatsphäre jedes /  
jeder Einzelnen

### Was heißt das für mich?

- Erfasse personenbezogene Daten nur in dem Umfang, der für einen legitimen und rechtmäßigen Zweck unbedingt erforderlich ist, und melde dich unverzüglich bei jeder Datenschutzverletzung bei deinem lokalen Datenschutzbeauftragten.
- Gehe mit personenbezogenen Daten vertrauensvoll um und handle klar und transparent.
- Integriere den Datenschutz in deine Handlungen und Prozesse und Sorge für die Sicherheit aller Daten in deinem Umfeld.



## Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse

Die unbefugte Weitergabe von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen kann E.ON großen Schaden zufügen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verpflichten sich, über alle ihre im Rahmen ihrer Tätigkeit zur Kenntnis gelangenden geschäftlichen Angelegenheiten und Vorgänge, insbesondere Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse (z. B. Budgets, Daten, Geschäftsplanungen, Know-how, Kosten-, Kunden- sowie Lieferantenlisten, Lizenzen, Marketingpläne, Preise, unveröffentlichte Bilanzen, Verfahren) Stillschweigen zu bewahren und diese vor dem unberechtigten Zugriff Dritter zu schützen.

Geschäftsgeheimnisse in diesem Sinne sind dabei alle nach dem Geschäftsgeheimnisgesetz geschützten Informationen, bei denen u. a. ein berechtigtes Interesse an der Geheimhaltung besteht. Diese Geheimhaltungspflicht gilt zeitlich unbegrenzt und gegenüber jedem, der nicht durch seine Stellung oder durch seine Tätigkeit zur Kenntnisnahme berechtigt ist. Wir erkennen das geistige Eigentum von Wettbewerbern und Geschäftspartnern an. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind daher außerdem verpflichtet, Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse von Dritten geheim zu halten, und dürfen diese nur im Rahmen der mit den jeweiligen Dritten getroffenen Vereinbarungen verwenden.

### Was heißt das für mich?

Achte besonders auf einer Dienstreise darauf, dass nicht öffentlich zugängliche Insiderinformationen von Dritten nicht zur Kenntnis genommen werden können.



Wir behandeln  
Betriebs- und  
Geschäftsgeheim-  
nisse vertraulich

## Insiderinformationen und Insidergeschäfte

Wir bekennen uns zu einem fairen und nachhaltigen Wertpapierhandel. Für den Ruf unseres Unternehmens ist es wichtig, dass wir Insiderinformationen vertraulich behandeln.

Insiderinformationen sind alle nicht öffentlich bekannten Informationen, bei denen davon auszugehen ist, dass sie sich auf den Aktienkurs oder Marktwert der Insiderpapiere erheblich auswirken können, wie z. B. Geschäftszahlen und Planungen, Unternehmenstransaktionen, technische Innovationen oder wichtige Änderungen in der Führungsorganisation.

Eine Verletzung der Geheimhaltungspflicht in Bezug auf Insiderinformationen oder Insidergeschäfte kann zu Strafzahlungen für E.ON und zu einer strafrechtlichen Verfolgung sowie zu arbeitsrechtlichen Sanktionen der betreffenden Mitarbeiterin oder des betreffenden Mitarbeiters führen.

Insiderinformationen  
behalten wir für uns



### Was heißt das für mich?

- Kaufe und verkaufe keine Wertpapiere, zu denen du Insiderinformationen hast.
- Gib keine Insiderinformationen preis und sprich nicht über solche, es sei denn, es handelt sich dabei um eine befugte E.ON-Mitarbeiterin oder einen befugten E.ON-Mitarbeiter oder einen berechtigten Dritten, der diese Informationen für die Wahrnehmung seiner Aufgaben benötigt.
- Wende dich an den General Counsel der E.ON SE, wenn du Zweifel hast, ob Informationen als Insiderinformationen einzuordnen sind.

## ***Ansprechpartner***

**Das Befolgen von Gesetzen und Vorschriften ist für uns wesentliches Grundprinzip wirtschaftlich verantwortlichen Handelns. E.ON beachtet jederzeit die geltenden rechtlichen Vorgaben, auch wenn damit kurzfristige wirtschaftliche Nachteile oder Schwierigkeiten für E.ON oder einzelne Personen verbunden sind.**

Der vorliegende Verhaltenskodex soll dabei helfen, unsere Kultur und unsere Arbeitsweise zu verstehen. Trotzdem kann es sein, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit komplexen Situationen konfrontiert werden, in denen sie das Gefühl haben, dass der Verhaltenskodex keine eindeutige Antwort gibt. In einem solchen Fall erwarten wir, dass die betreffenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Angelegenheit mit ihrer direkten Führungskraft oder dem jeweiligen lokalen Compliance Officer besprechen.

Eine vollständige Liste aller Compliance Officer und anderer relevanter Ansprechpartner ist auf der Group-Compliance-Intranetseite zu finden. Du kannst auf mögliche Gesetzes- oder Richtlinienverstöße auch per E-Mail oder telefonisch – auf Wunsch auch anonym – hinweisen. Das gilt insbesondere aus den Bereichen Kartellrecht, Kapitalmarktrecht/Insiderregeln, Korruption, Fraud (Betrug, Unterschlagung), Steuerhinterziehung sowie auf Verstöße gegen den Verhaltenskodex, die Unternehmen des E.ON-Konzerns betreffen („Whistleblower-Hotline“).

Bei Fragen sprich  
deine direkte  
Führungskraft oder  
deinen zuständigen  
lokalen Compliance  
Officer an



Häufig gestellte Fragen

Wie können Regelverstöße gemeldet werden?

Bei Verstößen gegen den Verhaltenskodex kann jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter ihren oder seinen Vorgesetzten oder den jeweiligen Compliance Officer informieren. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter kann Verstöße gegen den Verhaltenskodex auch dem Chief Compliance Officer der E.ON SE melden. Über Verstöße gegen den Verhaltenskodex kann auch anonym, durch eine Whistleblower-Meldung, informiert werden. Bei konkreten Anhaltspunkten werden umgehend Ermittlungen zur Aufklärung des Sachverhalts eingeleitet und geeignete Gegenmaßnahmen ergriffen.

Werden Meldungen vertraulich behandelt?

Die Hinweise werden von Compliance in Zusammenarbeit mit den zuständigen Stellen bei E.ON geprüft. Die Meldungen werden vertraulich behandelt. Soweit die Identität der beschwerdeführenden Person bekannt ist, wird sie geheim gehalten. Der beschwerdeführenden Person wird auf Wunsch über die Behandlung ihrer Beschwerde Auskunft gegeben.

Was passiert, wenn ich gegen den Verhaltenskodex verstoße?

Wir wollen aus Fehlern lernen und sie als Chance verstehen. Sich zu Fehlern zu bekennen, ist hierfür eine wichtige Voraussetzung. Aber auch Hinweise auf Fehler und Fehlverhalten sind gewünscht und werden erwartet. Nur so können wir gemeinsam Schaden von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und dem Unternehmen abwenden.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Fehler und Fehlverhalten ansprechen und melden, werden im Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit nicht benachteiligt. In gleicher Weise gehen wir fair mit Beschäftigten um, denen ein Fehlverhalten vorgeworfen wird.

Speak Up

E.ON Whistleblowing Hotline



Mitarbeiter Guidelines

Ergänzt wird der Verhaltenskodex durch Mitarbeiter Guidelines, die zu bestimmten Themen den damit befassten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und Führungskräften eine zusätzliche konkretere Handlungsanleitungen bieten. Dieser Anhang bietet einen Überblick über alle Mitarbeiter Guidelines bei E.ON.

Unsere Mitarbeiter Guidelines

Kürzel der Guideline	Name der Guideline	Autor
PG-01	Anti-Korruption	Legal, Compliance & Security
PG-02	Vermeidung von Kartellrechtsverstößen	Legal, Compliance & Security
PG-03	Geschäftspartnerprüfung	Legal, Compliance & Security
PG-04	Datenschutz	Legal, Compliance & Security
PG-05	Informationssicherheit	Cyber Security
PG-06	Umgang mit Medienvertretern und externen sozialen Medien	Communications & Political Affairs
PG-07	HSE am Arbeitsplatz	Sustainability & Group HS
PG-08	Sicherheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	Legal, Compliance & Security
PG-09	Einkauf von Waren & Dienstleistungen	Supply Chain-Organisation
PG-10	Buchung von Geschäftsreisen	Supply Chain-Organisation

Der Kodex zum Mitnehmen

Unser Verhaltenskodex definiert unsere Verantwortlichkeiten. Er beschreibt die Verhaltensweisen, die wir von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erwarten. So gewährleisten wir ein konstruktives und produktives Arbeitsumfeld. Dieses Umfeld unterstützt unsere Grundwerte und Überzeugungen. Außerdem leitet und unterstützt er unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dabei, die richtigen Entscheidungen zu treffen und das Richtige zu tun.

Und falls du den Verhaltenskodex nicht parat haben solltest, sind hier 3 wichtige Fragen, die du dir stellen solltest, wann immer du unsicher bist:

- 1

Was würden andere von dieser Entscheidung halten?
- 2

Bin ich bereit, die Verantwortung für diese Entscheidung zu übernehmen?
- 3

Ist diese Entscheidung mit dem E.ON Verhaltenskodex vereinbar?

Denke daran:  
Werde aktiv, wenn du ein Problem siehst.  
Stelle Fragen, wenn du dir nicht sicher bist.

compliance@eon.com

**„Mit dem Verhaltenskodex  
finde ich heraus, wie es mir  
bei meiner Arbeit gelingt,  
stets integer und anständig  
zu handeln.“**

Leonhard Birnbaum



**E.ON SE**

Brüsseler Platz  
45131 Essen  
T +49 2 01-1 84-00  
info@eon.com

**eon.com**

Februar 2025  
Group Compliance & Data Protection, E.ON SE