

Der EWE Verhaltenskodex

Für ein gutes Miteinander

EWE

Inhalt

01	Vorwort des Vorstands	03
02	Einhaltung des Verhaltenskodex	04
03	Werte und Prinzipien bei EWE	05
04	Nachhaltigkeit	06
05	Schutz von Umwelt und Natur	06
06	Fairer Wettbewerb und Regulierung	08
07	Integrität im Geschäftsverkehr	09
7.1	Umgang mit Geschäftspartnern	10
7.2	Umgang mit Behörden, Amtsträgern und politischen Parteien	10
7.3	Einladungen und Geschenke	11
7.4	Spenden und Sponsoring-Aktivitäten	12
08	Faire Arbeitsbedingungen	13
09	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	14
10	Vermeidung von Interessenkonflikten	15
11	Schutz von Firmeneigentum	16
12	Datenschutz und Handhabung sensibler Informationen	17
13	Einhaltung von Kapitalmarktanforderungen	17
14	EWE Compliance-Organisation	18
15	Hinweise auf Verstöße	19

1 Vorwort des Vorstands

**Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen,**

wir als EWE sind in verschiedenen Regionen, Kulturen und auf verschiedenen Märkten tätig. EWE beschäftigt Mitarbeiter mit vielen unterschiedlichen Sprachen, wir sind in zehn verschiedenen Ländern aktiv und in unserem Konzern ist eine Vielzahl von Berufen vertreten. Diese Vielfalt und das tägliche Handeln sowie das Auftreten unserer Mitarbeiter in den Regionen, in denen wir tätig sind, charakterisieren das Unternehmen.

Bei all dieser Vielfalt eint uns jedoch unsere Kultur, die sich in unserem Verhalten niederschlägt. Unser Verhalten ist geprägt durch eine partnerschaftliche Arbeitsweise, verantwortungsvolles und vorausschauendes Handeln, vielfältiges und unternehmerisches Denken sowie eine effiziente Arbeitsweise. Das Handeln unserer Mitarbeiter steht für die Werte Mut, Gradlinigkeit, Fairness, Integrität und Loyalität.

Grundlage unseres Geschäfts ist unsere Integrität. Wir sind uns bewusst, dass wir in einem besonderen Fokus der Öffentlichkeit stehen und Integrität die wesentliche Voraussetzung für unseren Geschäftserfolg darstellt. Nur die strikte Beachtung der geltenden Gesetze und Vorschriften kann erhebliche rechtliche und wirtschaftliche Risiken für unser Unternehmen und damit für uns alle vermeiden. Darüber hinaus sind auch alle internen Regelungen stets einzuhalten. Sollte der Abschluss oder die Durchführung eines Geschäfts nur möglich sein, wenn dabei unsere Kultur oder Werte verletzt werden, so werden wir dieses nicht eingehen.

Es liegt in der Verantwortung jeder Führungskraft und jedes Mitarbeiters, dass sein Verhalten in der täglichen Arbeit den Grundsätzen entspricht, die in unserem Verhaltenskodex verbindlich festgelegt sind. Nur auf diesem Wege können wir ihn mit Leben füllen. Dabei kann der Verhaltenskodex nur als Richtschnur und Leitfaden dienen. Er spiegelt grundsätzlich wider, wie wir uns im Geschäftsalltag zu verhalten haben.

Unsere Compliance-Organisation steht Ihnen bei Fragen zur Compliance stets zur Verfügung. Bitte nutzen Sie dieses Angebot, um in Zweifelsfällen Hilfestellung erhalten zu können.

Ihr Gesamtvorstand der EWE AG


Stefan Dohler Michael Heidkamp Dr. Urban Keussen Wolfgang Mücher Marion Rövekamp

2 Einhaltung des Verhaltenskodex

Der EWE Verhaltenskodex bildet den obersten Ordnungsrahmen für unser Handeln und ist für alle Mitarbeiter, Führungskräfte sowie Geschäftsführungen und Vorstände verbindlich gültig. Der Verhaltenskodex ist für den EWE Konzern bindend. Nicht beherrschte sowie ausländische Konzerngesellschaften können gesellschafts- bzw. landesspezifischen Besonderheiten Rechnung tragen, wenn die Grundprinzipien hierdurch nicht beeinträchtigt werden.

Der EWE Verhaltenskodex dient in erster Linie dem Schutz unserer Konzerngesellschaften und deren Mitarbeiter. Er stellt aber auch gleichzeitig eine individuelle Verpflichtung und Verantwortung dar. Die Einhaltung des Verhaltenskodex ist Aufgabe eines jeden Mitarbeiters. Ein Fehlverhalten wird nicht geduldet und dementsprechend geahndet.

Die Fach- und Führungskräfte haben ihre Abteilungen und Teams so zu organisieren, dass die Einhaltung des Verhaltenskodex, der gesetzlichen Vorschriften sowie der internen Richtlinien und freiwilligen Selbstverpflichtungen gewährleistet ist. Hierzu gehören insbesondere Kommunikation, Überwachung und Durchsetzung der für den jeweiligen Verantwortungsbereich relevanten Regeln. Zudem sollen die Führungskräfte durch die Wahrung der persönlichen Integrität ein Vorbild für die Mit-

arbeiter ihrer Bereiche sein. Unsere gemeinsamen Werte und die Regelungen dieses Verhaltenskodex bilden die Basis unserer Unternehmenskultur.

Ergänzend zum Verhaltenskodex bietet EWE seinen Mitarbeitern weitere Unterstützung durch die kontinuierliche Information und Schulungen über Gesetzesänderungen sowie durch die Bereitstellung von Konzernrichtlinien und Konzernanweisungen. Zudem stehen den Mitarbeitern die Rechtsabteilungen (oder die in den jeweiligen Gesellschaften zuständigen Abteilungen), die EWE Compliance-Organisation, die Revision und die Mitarbeitervertretungen zur beratenden Unterstützung zur Verfügung. Der Konzernbetriebsrat von EWE hat die Einführung dieses Verhaltenskodex unterstützt und genehmigt.

3 Werte und Prinzipien bei EWE

Als EWE arbeiten wir seit vielen Jahren und Jahrzehnten in der Region und für die Region. Wir verstehen uns als Multi-Service-Dienstleister in den Geschäftsbereichen Energie, Telekommunikation und Informationstechnologie. Durch unser beständiges Wachstum ist uns zudem der Sprung in die Internationalität gelungen. Wir sind in mindestens zehn Ländern tätig und beschäftigen Mitarbeiter mit mehr als 20 Sprachen. Die Sitten, Traditionen und gesellschaftlichen Werte der Mitarbeiter, der Länder und Kulturkreise, in denen wir tätig sind, respektieren wir.

Unser Verhalten ist geprägt durch Leidenschaft für den Kunden, eine partnerschaftliche Arbeitsweise, verantwortungsvolles und vorausschauendes Handeln, vielfältiges und unternehmerisches Denken sowie eine effiziente Arbeitsweise. Unser Handeln steht für die Werte Mut, Gradlinigkeit, Fairness, Integrität und Loyalität. Diese Werte sind in unserem Unternehmen fest verankert und bilden die Grundlage unserer Unternehmenskultur. Sie werden ergänzt um weitere Werte und Prinzipien der in den letzten Jahren neu im Konzernverbund aufgenommenen Teilkonzerne und Gesellschaften, die den jeweiligen Traditionen, Kulturen und individuellen Anforderungen und Gegebenheiten Rechnung tragen. Sie sind wertvoller Bestandteil unserer vom gegenseitigen Austausch und Dialog geprägten Unternehmenskultur.

Die Werte und Prinzipien wurden in zahlreichen Gesprächen und Workshops durch die Mitarbeiter aller Konzerngesellschaften entwickelt und schriftlich fixiert. Sie werden kontinuierlich an die aktuellen Rahmenbedingungen angepasst. Sie gelten unabhängig von fachlichen Schwerpunkten und beschreiben, wie EWE und seine Teilkonzerne und Gesellschaften Herausforderungen annehmen und wie sich Mitarbeiter im Arbeitsalltag verhalten.

Wir sind ein verlässlicher Geschäftspartner und bedeutender Arbeitgeber in der Region. Grundlage unseres Erfolgs ist unsere Integrität in allen geschäftlichen Beziehungen. Wir verhalten uns stets gesetztes- und regelkonform. Dies beinhaltet nicht nur die Einhaltung der allgemein gültigen Gesetze und der speziellen regulatorischen Anforderungen u.a. an die Energiewirtschaft und Telekommunikation, wir verpflichten uns auch zur Realisierung von freiwilligen Zielen oder Initiativen, bspw. im Bereich Nachhaltigkeit. Verstöße gegen gesetzliche oder interne Regelungen können binnen kürzester Zeit unseren Ruf schädigen und zu einem Verlust des Vertrauens unserer Kunden – der Grundlage unseres Geschäftserfolgs – führen. Diesbezügliche Verstöße werden daher nicht geduldet und dementsprechend geahndet. Sollte der Abschluss oder die Durchführung eines Geschäfts nur möglich sein, wenn dabei unsere Werte oder unsere Prinzipien verletzt werden, so werden wir dieses nicht eingehen.

4

5



4 Nachhaltigkeit

Wir sind davon überzeugt, dass nur unternehmerisches Handeln, bei dem ökologische und gesellschaftliche Entwicklungen berücksichtigt werden, auf lange Sicht zu wirtschaftlichem Erfolg führt. Wir haben früh auf die Schlüsselkompetenzen für eine nachhaltige Energieversorgung gesetzt. Seit Jahrzehnten engagieren wir uns zudem für Bildung und Wissenschaft, soziale Projekte, Kultur und Sport und sind fester Bestandteil des gesellschaftlichen Lebens in unseren Regionen.

Wir leben unsere strategischen Nachhaltigkeitsziele, indem wir unsere bisherigen Aktivitäten bündeln und stetig weiter initiieren. Auf zehn Handlungsfeldern verfolgen wir konkrete Ziele, die wir bis zum Jahr 2020 erreichen wollen. Daran lassen wir uns messen. Unsere wesentlichen Themen reichen dabei von Netzstabilität über innerbetriebliche Ressourcenverbräuche bis hin zu Arbeitssicherheit und Datenschutz.

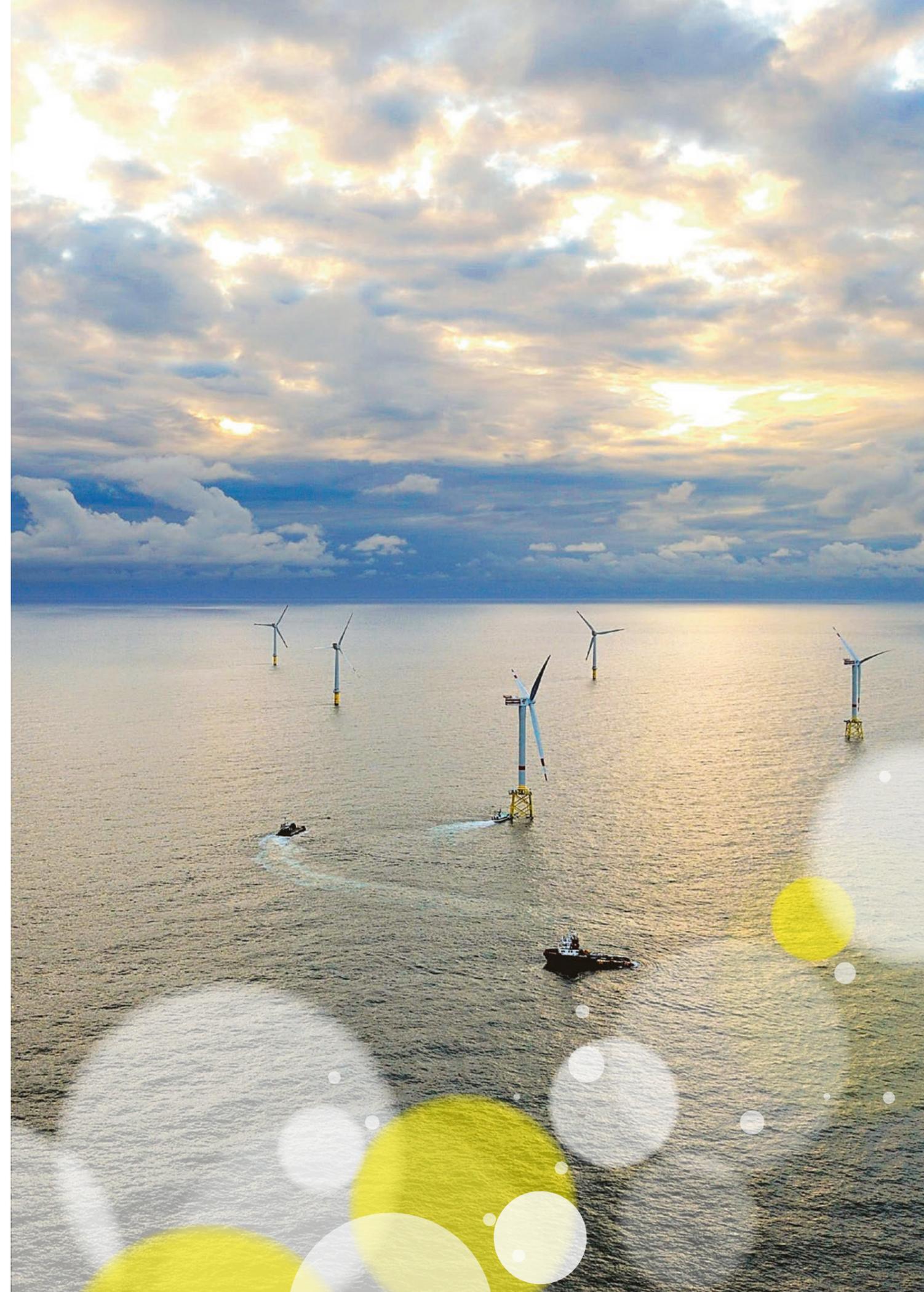
5 Schutz von Umwelt und Natur

6

Als Energieversorgungs- und Entsorgungsunternehmen tragen wir eine hohe Verantwortung für den Schutz von Umwelt und Natur. EWE arbeitet gemeinsam mit renommierten Forschern und Wissenschaftlern an Strategien und Projekten, die helfen sollen, eine sichere und umweltschonende Energieerzeugung und -versorgung unserer Kunden sicherzustellen.

Wir haben in der Vergangenheit bei der Entwicklung der Onshore-Windenergie Pionierarbeit geleistet. Heute sind wir eine treibende Kraft bei der Nutzung von Windkraft auf hoher See im Rahmen der Entwicklung des ersten deutschen Offshore-Windparks Alpha Ventus sowie von Riffgat, dem ersten kommerziellen Windpark in der deutschen Nordsee.

Alle Mitarbeiter und Führungskräfte von EWE sind dazu aufgerufen, sich im Bereich Umwelt- und Naturschutz zu engagieren und ihr Augenmerk auf die Einhaltung der umweltschutzrechtlichen Gesetze und Vorschriften zu legen.



6 Fairer Wettbewerb und Regulierung

EWE bekennt sich ausdrücklich zum marktwirtschaftlichen System und zu freiem Wettbewerb. Wir erzielen unseren Geschäftserfolg auf der Grundlage dieses ordnungspolitischen Rahmens. Die Einhaltung der Bestimmungen des Wettbewerbs- und Kartellrechts in allen Ländern, in denen wir tätig sind, ist für uns eine Selbstverständlichkeit. Wir wissen, dass Verstöße zu drastischen Konsequenzen führen und von den Behörden mit hohen Bußgeldern, Umsatzabschöpfung, Vergabeausschlüssen u. a. m. geahndet werden können.

Die rechtliche Beurteilung der jeweiligen Gesetze des Wettbewerbs- und Kartellrechts hängt von den Umständen ab und kann im Einzelfall schwierig sein. In Zweifelsfällen sind stets die Rechtsabteilungen (oder die in den jeweiligen Gesellschaften zuständigen Abteilungen) einzuschalten. Von EWE Mitarbeitern dürfen weder Absprachen getroffen noch Informationen weitergegeben werden, die geeignet sind, in den freien Wettbewerb einzugreifen.

Neben den für alle Wirtschaftsteilnehmer geltenden wettbewerbsrechtlichen Bestimmungen sind wir uns bewusst, dass einige unserer Geschäftsbereiche wie Energie, Telekommunikation und Informationstechnologie darüber hinaus noch weiteren rechtlichen Rahmenbedingungen unterliegen. Die Regulierung des Wettbewerbs in diesen Geschäftsbereichen hat in den letzten Jahren zu erheblichen Veränderungen geführt.

Den sich hieraus ergebenden Herausforderungen tragen wir durch Einhaltung der spezifischen regulatorischen Vorschriften Rechnung. So ist bspw. die Einhaltung sämtlicher Vorschriften zur Entflechtung hinsichtlich der Energieerzeugung, des Energievertriebs, der Erdgas-speicher und der konzerneigenen Energienetze für uns gelebte Normalität.

Schreiben und Anfragen der Kartellbehörden sind umgehend an die Rechtsabteilungen (oder die in den jeweiligen Gesellschaften zuständigen Abteilungen) weiterzuleiten und ausschließlich von diesen zu beantworten. Im Falle behördlicher Ermittlungen sind die Verhaltensregeln bei Durchsichtung und Beschlagnahme im Unternehmen einzuhalten.



8

7 Integrität im Geschäftsverkehr



Unseren Erfolg verdanken wir unseren qualitativ hochwertigen Produkten und Dienstleistungen. Geschäfte, die durch unlautere Geschäftspraktiken zustande kommen, lehnen wir ausnahmslos ab.

Korruption wird von EWE nicht geduldet. Das bedeutet, dass wir keine Anreize, Bevorzugungen, Vergünstigungen oder sonstigen Vorteile anbieten, versprechen oder annehmen, die darauf abzielen, eine geschäftliche Entscheidung zu beeinflussen, oder auch nur diesen Anschein erwecken könnten. Diesem Anspruch müssen auch unsere Geschäftspartner gerecht werden.

Das Thema Korruption hat viele Facetten und lässt sich schwer abgrenzen. Die folgenden Abschnitte geben einen Überblick über mögliche Konfliktfälle. Hierbei handelt es sich nicht um eine abschließende Sammlung. Bei Unsicherheiten oder Fragen helfen der zuständige Compliance-Beauftragte, die Rechtsabteilung (oder die in den jeweiligen Gesellschaften zuständigen Abteilungen) oder auch die Mitarbeitervertreter weiter.

7.1 Umgang mit Geschäftspartnern

EWE legt großen Wert auf die Integrität im Umgang mit ihren Geschäftspartnern. Um dies zu gewährleisten, prüfen wir fallbezogen vor Abschluss von Geschäften die Integrität unseres Partners in sensiblen Geschäftsbereichen. Zudem behalten wir uns vor, von unseren Lieferanten den EWE Lieferanten-Kodex unterzeichnen zu lassen.

Besonderes Augenmerk ist auf die Einhaltung unserer Compliance-Anforderungen beim Umgang mit Händlern, Beratern und Vermittlern zu legen, da bspw. rechtswidrige Vertriebspraktiken nachhaltig den Ruf unseres Unternehmens schädigen.

Zusammenfassend müssen unsere Geschäftspartner unseren hohen Anforderungen im Bereich Compliance entsprechen. Sollten sie nicht konform mit den Regelungen dieses Verhaltenskodex sein, behalten wir uns vor, sie nicht zu Geschäftsaktivitäten zuzulassen oder davon auszuschließen.

7.2 Umgang mit Behörden, Amtsträgern und politischen Parteien

EWE versteht sich als Partner der öffentlichen Hand. Wir pflegen einen offenen und transparenten Dialog mit Behörden, Amtsträgern und der Politik.

Im täglichen Umgang ist eine besondere Sorgfalt geboten. Amts- und Mandatsträgern und ihren Angehörigen dürfen weder direkt noch indirekt (z. B. über einen Dritten) monetäre oder andere Vorteile gewährt, angeboten oder versprochen werden.

In einigen Bereichen gelten besonders strikte Vorschriften; so sind bspw. die besonderen Anforderungen und Restriktionen bei der Gewährung von Einladungen oder Geschenken zu beachten (vgl. Kap. 7.3).



7.3 Einladungen und Geschenke

Wir legen größten Wert auf gute Beziehungen zu unseren Geschäftspartnern und Kunden. Um diese Beziehungen zu pflegen, können in einem angemessenen Umfang geschäftliche Einladungen ausgesprochen oder geringwertige Höflichkeitsgeschenke übergeben werden. Hierbei sind jedoch strenge Regelungen zu beachten.

Grundsätzlich gilt, dass die Gewährung von Einladungen und Geschenken an Dritte üblich und angemessen sein muss. Dieses ist nur dann der Fall, wenn sie den sozialen sowie geschäftsüblichen Gepflogenheiten entsprechen. Die Aussprache einer Einladung bzw. die Vergabe eines Gesenks muss in transparenter Weise erfolgen; eine eindeutige geschäftliche Relevanz muss stets vorliegen.

Einladungen und Geschenke dürfen nicht gewährt werden, wenn sie dazu dienen sollen, dem Empfänger einen persönlichen Vorteil zu verschaffen oder eine Entscheidung des Empfängers zu beeinflussen. Sie dürfen nicht gewährt werden, weil der Empfänger sie einfordert. Zusätzliche restriktivere Bedingungen gelten für Amtsträger. Regelmäßig gelten zusätzliche Einschränkungen aus den Dienstvorschriften der Behörden, denen ein Amtsträger angehört.

Ist einem EWE Mitarbeiter unklar, ob die Gewährung einer Einladung oder Gesenks rechtmäßig ist, sollte er den Compliance-Officer oder den zuständigen Compliance-Beauftragten kontaktieren.

Eine Annahme von Geschenken und Einladungen durch EWE Mitarbeiter ist gestattet, soweit hierbei die vorgenannten Grundsätze beachtet werden. Stets ist jedoch die interne Anweisung zur Annahme und Gewährung von Einladungen und Geschenken einzuhalten.



7.4 Spenden und Sponsoring-Aktivitäten

Spenden sind Ausdruck unseres gesellschaftlichen Engagements und haben das alleinige Ziel, den Spendenempfänger zu unterstützen. Im Gegensatz dazu dienen unsere Sponsoring-Aktivitäten in erster Linie dazu, das EWE Leistungsangebot, bestehend aus Produkten, Service und Markenwerten, gegenüber bestehenden und potenziellen Kunden zu kommunizieren. Dennoch entsteht auch durch Sponsoring-Aktivitäten zusätzlicher Nutzen für Region und Gesellschaft, was von uns auch deutlich gewünscht ist.

Mit beiden Instrumenten fördern wir z.B. sowohl den Breiten- als auch den Spitzensport, das Gemeinwohl und die Entwicklung der Region durch die vielfältige finanzielle Unterstützung von Wissenschaft und Forschung, von schulischer und universitärer Bildung sowie von Projekten, die der von gegenseitigem Interesse und Respekt getragenen Völkerverständigung dienen.

Die Vergabe von Spenden und Sponsoring-Zuwendungen hat stets transparent zu erfolgen. Das heißt, dass der Empfänger und die Verwendung der Zuwendung bekannt, geprüft und dokumentiert sind. Schon der Anschein unlauterer Einflussnahme auf geschäftliche oder dienstliche Entscheidungen beim Spendenempfänger ist zu vermeiden. Es muss für EWE jederzeit möglich sein, über eine Spende oder Sponsoring-Aktivität gegenüber der Öffentlichkeit Rechenschaft abzulegen. Barzahlungen werden nicht geleistet.

Sponsoring darf zudem nur auf Grundlage eines schriftlichen Vertrags erfolgen, in dem die Gegenleistung des Empfängers klar definiert ist. Die Gegenleistung muss in einem angemessenen Verhältnis zur Sponsoring-Zuwendung stehen. Darüber hinaus sind die jeweils gültigen EWE Richtlinien zu beachten.

Eine ordnungsgemäße Abwicklung von Spenden und Sponsoring wird durch die zentrale Einrichtung von Prozessen gewährleistet (Beantragung, Prüfung, Genehmigung, Freigabe und Dokumentation).



8 Faire Arbeitsbedingungen

Unseren Erfolg verdanken wir unseren Mitarbeitern. Wir respektieren die Persönlichkeitsrechte eines jeden Einzelnen. Unser Arbeitsstil wird durch ein wertschätzendes und respektvolles Miteinander geprägt. Wir respektieren und fördern Vielfalt und Chancengleichheit. Jegliche Benachteiligung oder Diskriminierung eines Mitarbeiters aufgrund von Alter, Geschlecht, ethnischer Herkunft, Behinderung, sexueller Identität, Weltanschauung oder Religion dulden wir unter keinen Umständen.

EWE setzt auf faire Arbeitsbedingungen und auf die Einhaltung der geltenden Tarifbestimmungen in den tarifgebundenen Gesellschaften sowie der bestehenden Betriebsvereinbarungen. Demzufolge beachten wir die geltenden betriebsverfassungsrechtlichen Vorgaben,

die durch die jeweiligen Mitarbeitervertretungen getragen und gesichert werden. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf genießt einen hohen Stellenwert. Sowohl die Führungskräfte als auch die Mitarbeiter selbst haben auf die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen und der internen Regelungen zum Thema Arbeitszeit zu achten.



9 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Damit bei EWE sicher gearbeitet werden kann, verwenden wir neben den internen Richtlinien das Instrument der Gefährdungsbeurteilung. Sicherheitskonformes Handeln und gegenseitige Aufmerksamkeit minimieren das Unfallrisiko. Höchstes Ziel ist die Vermeidung tödlicher und schwerer Unfälle. Dies setzt neben dem Einsatz technisch sicherer Anlagen insbesondere vorbildliches, sicheres Verhalten voraus. Sicherheitskonformes Arbeiten ist auch für unsere Auftragnehmer verpflichtend.

Die Mitarbeiter nutzen die zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel und die persönliche Schutzausrüstung bestimmungsgemäß und nach den geltenden Anweisungen. Vorfälle und Situationen, die die Sicherheit gefährden, sind umgehend der zuständigen Führungskraft zu melden. Unsere Sicherheitsfachkräfte unterstützen das Unternehmen und die Mitarbeiter bei der Einhaltung der Anforderungen bezüglich der Arbeitssicherheit.

Gesunde und engagierte Beschäftigte erhöhen den Erfolg und die Leistungsfähigkeit unseres Unternehmens. Die eigenverantwortliche Gesundheitsvorsorge und die von EWE angebotenen Gesundheitsförderungsmaßnahmen unterstützen die Beschäftigten, Anforderungen des beruflichen Alltags besser zu meistern und Arbeitsbeanspruchungen zu reduzieren. Ziel des betrieblichen Gesundheitsschutzes ist es, die Gesundheitsquote in unserem Unternehmen zu erhöhen, Störungen im betrieblichen Ablauf zu minimieren und die Arbeitszufriedenheit und Motivation unserer Beschäftigten stetig zu verbessern.

10 Vermeidung von Interessenkonflikten

EWE begrüßt das soziale Engagement der Mitarbeiter u.a. in der Jugendarbeit, der Politik, der Erwachsenenbildung, im Sport, im karitativen und im kulturellen Bereich.

Zugleich versuchen wir als EWE Mitarbeiter bereits den Anschein von Konflikten zwischen den Unternehmensinteressen und privaten Interessen zu vermeiden. Sollten dennoch Konfliktsituationen oder Unsicherheiten auftreten, so sind diese unverzüglich offenzulegen und mit der zuständigen Führungskraft oder unter Einbeziehung des Compliance-Officers, des Compliance-Beauftragten oder der Mitarbeitervertretung zu lösen. Zudem sollte ein möglicher Konflikt transparent dargelegt und nicht zum Nachteil von EWE aufgelöst werden.



Fotograf: Ralf Gräber

Zur Vermeidung von Interessenkonflikten sollten die Mitarbeiter in folgenden Situationen besonders aufmerksam handeln

- Bei der Wahrnehmung von politischen Aktivitäten, die in einem direkten Zusammenhang mit unternehmerischen Interessen von EWE stehen.
- Mehrfachmitgliedschaften/-rollen in Organen, Gremien, Gesellschaften des Unternehmens sind offen und transparent darzulegen.
- Einkaufsentscheidungen sind ausschließlich an transparenten, objektiven Kriterien auszurichten sowie zu dokumentieren und dürfen nicht durch private Interessen geleitet sein.
- Gleiches gilt für Personal- und Einstellungsentscheidungen.
- Eine Beteiligung an Drittunternehmen durch Führungskräfte und Mitarbeiter ist nur gestattet, wenn sie nachweislich keinen Einfluss auf die geschäftlichen Aktivitäten von EWE hat.
- Nebentätigkeiten dürfen nicht im zeitlichen oder sachlichen Konflikt zur Ausübung der Tätigkeit bei EWE stehen. Sie dürfen den berechtigten Interessen von EWE nicht zuwiderlaufen. In allen tarifgebundenen Gesellschaften sind Nebentätigkeiten anzeigepflichtig und können ggf. untersagt werden.

11 Schutz von Firmeneigentum

Wir erwarten einen sparsamen und verantwortungsvollen Umgang mit den Ressourcen von EWE. Der Schutz des Firmeneigentums ist Aufgabe aller Mitarbeiter. Zusätzlich erbringt die Konzernrevision durch regelmäßige Prüfungen einen wichtigen Beitrag zur Vermeidung von Schädigungen des Firmeneigentums. Bereitgestellte finanzielle Mittel und Unternehmensgüter wie bspw. Fahrzeuge, Geräte, Warenbestände, Büromaterial etc. dürfen nur für betriebliche Zwecke verwendet werden.

Die private Nutzung und die Entnahme von Firmeneigentum für private Zwecke sind untersagt. Ausgenommen sind solche Gegenstände, die aufgrund einer vertraglichen Vereinbarung zur privaten Nutzung freigegeben sind (bspw. Dienstwagen) oder deren private Verwendung seitens EWE offiziell oder ausnahmsweise gestattet ist.

Beschädigung, Diebstahl oder Verlust sind unverzüglich der zuständigen Organisationseinheit zu melden.

16



12 Datenschutz und Handhabung sensibler Informationen

Wir verpflichten uns, mit sensiblen und vertraulichen Informationen sowie den Daten unserer Kunden und Geschäftspartner sorgsam umzugehen. Eine Verletzung von Vertraulichkeitspflichten kann rechtswidrig sein und für EWE zu einem finanziellen Schaden oder einer Schädigung der Reputation führen. Dienstliche Unterlagen und Datenträger sind zu jeder Zeit vor dem Zugriff oder der Kenntnisnahme durch Dritte zu schützen. Unternehmensintern dürfen vertrauliche Informationen nur weitergegeben werden, wenn diese für die Ausübung der Geschäftstätigkeit benötigt werden. Eine Herausgabe von vertraulichen Informationen an Dritte erfolgt nur, wenn diese vorher eine Vertraulichkeitsvereinbarung unterzeichnet haben und allen gesetzlichen Bestimmungen entsprochen wird. Das Vorgehen ist vorab mit den Rechtsabteilungen abzustimmen. Die Pflicht zum sorgfältigen Umgang mit vertraulichen Informationen bleibt auch nach Beendigung des Beschäftigungs- oder Geschäftsverhältnisses bestehen.

Zur Erfüllung der gesetzlichen Datenschutzanforderungen hat EWE gemäß den Vorgaben der europäischen Datenschutz-Grundverordnung (EU-DSGVO) auf Ebene der Holding sowie in den einzelnen Gesellschaften Datenschutzbeauftragte benannt. Auch nationale

Regelungen wie z.B. das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) sind hiervon betroffen, dass u.a. die Verarbeitung von Beschäftigungsdaten vorgibt. Dies stellt sicher, dass Mitarbeiter- und Kundendaten nur verarbeitet werden, wenn dieses den Datenschutzbestimmungen entspricht. Für den unternehmerischen Erfolg von EWE ist wichtig, wie wir in der Öffentlichkeit wahrgenommen werden. Für die externe Darstellung und insbesondere den Umgang mit den Medien sind bei EWE in den Konzerngesellschaften die Ansprechpartner in den Kommunikationsabteilungen zuständig. Presseanfragen sind unverzüglich an festgelegte Stellen weiterzuleiten und werden ausschließlich von diesen beantwortet. Meinungsäußerungen von Mitarbeitern in der Öffentlichkeit sollten so formuliert werden, dass sie ausschließlich die private Meinung widerspiegeln und nicht als Äußerung des Unternehmens aufgefasst werden.

17

13 Einhaltung von Kapitalmarktanforderungen

Im Zusammenhang mit Finanzgeschäften legt EWE großen Wert auf die Beachtung der Kapitalmarktanforderungen und die Einhaltung seiner vertraglichen Verpflichtungen. Dazu stellt EWE die erforderlichen Instrumente und Prozesse bereit mit dem Ziel einer verlässlichen, regelkonformen und transparenten Kapital-

marktkommunikation. In diesem Zusammenhang legt EWE großen Wert auf die Erfüllung seiner Berichterstattungs- und Dokumentationspflichten, zu denen insbesondere die Erstellung von Jahres- und Halbjahresberichten sowie weitere Pflichtveröffentlichungen, z.B. Ad-hoc-Mitteilungen, gehören.

14 EWE Compliance-Organisation

Das Compliance-Management-System (CMS) dient der Sicherstellung der Einhaltung von Gesetzen und unternehmensinternen Richtlinien. Ziel des CMS ist es, mit der Compliance einen Beitrag zum wirtschaftlichen Erfolg von EWE zu leisten. Dies erfolgt nicht nur durch das Abwenden von Bußgeldern, Schadensersatzzahlungen, persönlicher Haftung und finanziellen Folgeschäden bei Verstößen, sondern auch durch den Schutz des guten Rufs von EWE. Das CMS wird kontinuierlichen Verbesserungsmaßnahmen unterzogen.

Zentrale Aufgaben des CMS werden durch den Compliance-Officer wahrgenommen. Er wird unterstützt von einem funktionsübergreifend besetzten Compliance-Komitee. Auf der Ebene verschiedener Gesellschaften sind Compliance-Beauftragte benannt, welche an die Geschäftsleitung des jeweiligen Teilkonzerns berichten und den Compliance-Officer über fachliche Entwicklungen informieren. Sie steuern die Umsetzung der Compliance-Vorgaben in den Tochtergesellschaften. Weitere Compliance-Aufgaben werden von der Konzernrevision, dem Risikomanagement und bestimmten Sonderbeauftragten wahrgenommen.

Der Compliance-Officer und die Compliance-Beauftragten stehen sowohl für weitere Informationen zum Verhaltenskodex und zum Compliance-Management-System als auch zur Klärung individueller Fragen und Problemfälle zur Verfügung.

18



15 Hinweise auf Verstöße

EWE ist zur Umsetzung des Verhaltenskodex auf die Aufmerksamkeit und aktive Mitarbeit der Mitarbeiter angewiesen. Nur wenn Missstände aufgedeckt werden, können auch die notwendigen Maßnahmen ergriffen werden, um sie zu beheben, einen möglichen Schaden vom Unternehmen abzuwenden und die Mitarbeiter zu schützen. Es steht jeder Beschäftigte bei EWE in der Verantwortung, einen beobachteten Verstoß gegen Rechtsvorschriften, den Verhaltenskodex oder andere EWE Standards unverzüglich zu melden.

Zudem ermutigen wir ausdrücklich unsere Kunden und Geschäftspartner, auf Verstöße und Auffälligkeiten hinzuweisen.

Ein EWE Mitarbeiter sollte zunächst seinen Vorgesetzten auf einen beobachteten Missstand hinweisen. Für Fragen, die ein Mitarbeiter nicht mit seinem direkten Vorgesetzten besprechen möchte, stehen als Anlaufstellen der Compliance-Officer des Konzerns sowie der Compliance-Beauftragte des jeweiligen Teilkonzerns oder der Gesellschaft zur Verfügung.

Darüber hinaus besteht ebenfalls die Möglichkeit, Hinweise anonym bei einem externen Ombudsmann zu melden. Durch seine Funktion als Rechtsanwalt stellt dieser auf Wunsch die vertrauliche Behandlung der Informationen sicher. Hierdurch wird die Identität des Hinweisgebers geschützt. EWE versichert, dass jede Meldung, die im guten Glauben abgegeben wurde, vertraulich und respektvoll behandelt wird. Die Hinweisgeber werden vor möglichen Repressalien und Benachteiligungen geschützt.

Die Kontaktdaten des Compliance-Officers, der jeweiligen Compliance-Beauftragten sowie des Ombudsmannes sind im EWE Intranet und auf der EWE Internetseite aufgeführt.

Unabhängig vom Hinweisgebersystem besteht für die Mitarbeiter die Möglichkeit, sich jederzeit mit Hinweisen an die Mitarbeitervertretung zu wenden.

19



EWE Aktiengesellschaft
Tirpitzstraße 39, 26122 Oldenburg

ewe.com

