Der Vorstand

E.ON AG
E.ON-Platz 1
40479 Düsseldorf
T 02 11-45 79-0
F 02 11-45 79-5 01

26. Januar 2010

Verhaltenskodex

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

ein Schlüssel zum Erfolg auf unserem Weg zu dem weltweit führenden Strom- und Gasunternehmen liegt in unserer Unternehmenskultur. Sie orientiert sich an unseren Werten Integrität, Offenheit, Vertrauen und gegenseitiger Respekt, Mut und gesellschaftliche Verantwortung.

Integrität ist eine wesentliche Voraussetzung für die Reputation und den wirtschaftlichen Erfolg eines global tätigen Energiekonzerns, der im Fokus der Öffentlichkeit steht. Integrität bedeutet korrektes und angemessenes Verhalten bei der Durchführung unserer Geschäfte und im Unternehmensalltag.

Die Einhaltung der Gesetze und Vorschriften der Staaten, in denen wir tätig sind, hat für uns höchste Priorität. Daneben sind die internen Richtlinien zu beachten, die unsere Werte und die rechtlichen Anforderungen konkretisieren. Rechtsverstöße werden nicht hingenommen; wir verzichten eher auf Geschäfte und das Erreichen interner Ziele, als gegen Gesetze oder Richtlinien zu verstoßen. Zur unmissverständlichen Klarstellung: Keine Führungskraft und kein

Mitarbeiter wird für einen Verlust von Geschäften verantwortlich gemacht werden, wenn dies bei Einhaltung der Gesetze und Richtlinien unvermeidlich ist.

Der vorliegende Kodex soll Ihnen die wesentlichen Grundsätze und Regeln für rechtmäßiges und verantwortungsbewusstes Verhalten vermitteln. Es ist unser aller Aufgabe, unsere Werte, die in unserem Verhaltenskodex und den dazugehörigen Richtlinien konkretisiert werden, zu leben und als Maßstab unseres Handelns zu nutzen. Auf diese Weise sichern wir nicht nur das Ansehen, sondern auch den wirtschaftlichen Erfolg von E.ON auf Dauer.

E.ON AG
Der Vorstand

(Dr. Bernotat) (Dr. Teyssen)

(Dänzer-Vanotti) (Feldmann) (Dr. Schenck)

Unsere Vision

Mit Leistung und Engagement sind wir auf dem Weg, unsere Vision Wirklichkeit werden zu lassen: E.ON wird das weltweit führende Strom- und Gasunternehmen.

Unsere Werte

Integrität

Wir sind aufrichtig und ehrlich. Wir folgen den Gesetzen und handeln nach ethischen Grundsätzen. Wir kommen unseren Verpflichtungen nach und übernehmen persönlich Verantwortung für unser Handeln.

Offenheit

Wir sind aufgeschlossen für neue Ideen und Veränderungen. Wir sind ehrlich im Umgang miteinander und tauschen unser Wissen und unsere Erfahrungen miteinander aus.

Vertrauen und gegenseitiger Respekt

Wir gehen fair und anständig miteinander um. Wir vertrauen unseren Kollegen und verhalten uns selbst vertrauenswürdig.

Mut

Wir handeln nach unseren Überzeugungen. Unsere gemeinsamen Werte haben Vorrang vor Eigeninteressen. Wir tun und sagen das, was wir für richtig halten, und fördern konstruktive Kritik.

Gesellschaftliche Verantwortung

Wir zeigen Verantwortung für unsere Kollegen, Kunden und Lieferanten sowie für unsere Umwelt und die Gesellschaft, in der wir leben und arbeiten. Dort wo wir tätig sind, wollen wir die Lebensqualität verbessern. Dabei haben wir das Ziel, eine nachhaltig gesunde und sichere Umwelt zu schaffen. Wir nehmen Rücksicht auf die Bedürfnisse der heutigen Generation. In gleichem Maße nehmen wir unsere Verantwortung für künftige Generationen wahr.

Unser Verhaltenskodex

Unser Verhaltenskodex konkretisiert unsere Werte und leitet aus ihnen Grundsätze für unser aller Verhalten ab.

E.ON Verhaltenskodex

Gliederung

I. Geltung des Verhaltenskodex 6

II. Allgemeine Verhaltensanforderungen 6
1. Gesetzestreues Verhalten 6
2. Mitverantwortung für die Reputation von E.ON 7
3. Chancengleichheit und gegenseitiger Respekt 7

III. Umgang mit Geschäftspartnern, Dritten und staatlichen Stellen 7
1. Beachtung des Kartellrechts 7
2. Korruption 8
3. Gewährung und Annahme von Zuwendungen 9
4. Einschaltung von Vermittlern 11
5. Auswahl von Lieferanten und Anbietern von Dienstleistungen 12
6. Spenden 13
7. Sponsoring 13

IV. Vermeidung von Interessenkonflikten 14
1. Grundsatz 14
2. Wettbewerbsverbot 14
3. Nebentätigkeiten 14
4. Wesentliche finanzielle Beteiligungen 15
5. Wesentliche Rechtsgeschäfte mit E.ON 16

V. Umgang mit Informationen 16
1. Aufzeichnungen und Berichte 16
2. Vertraulichkeit 17
3. Umgang mit Medien und Analysten 17
4. Datenschutz 17
5. Insiderregeln 18

VI. Umgang mit Eigentum und Ressourcen des Unternehmens 18

VII. Umwelt, Sicherheit und Gesundheit 18

VIII. Compliance Organisation des E.ON-Konzerns 19
1. Chief Compliance Officer und Compliance Officers der Market Units 19
2. Fragen zum Verhaltenskodex 19
3. Bestätigung der Einhaltung des Verhaltenskodex 20
4. Meldungen von Verstößen gegen den Verhaltenskodex 20
5. Folgen von Verstößen gegen den Verhaltenskodex 21

I. Geltung des Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex gilt für alle Gesellschaften des E.ON-Konzerns. Er kann von den Market Units für ihren Geschäftsbereich um speziellere Regelungen ergänzt werden, solange diese den hier niedergelegten Grundsätzen entsprechen. Die Market Units stellen sicher, dass die ihnen zugeordneten Business Units die Anforderungen erfüllen. Soweit nationales Recht im Einzelfall strengere Regelungen als die hier niedergelegten Grundsätze enthält, so geht das nationale Recht vor.

Der Verhaltenskodex gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter[1] von E.ON-Konzerngesellschaften einschließlich der Mitglieder des E.ON-Vorstands und aller sonstigen Führungskräfte. Die Mitglieder des E.ON-Vorstands und alle sonstigen Führungskräfte trifft auch hinsichtlich der Beachtung des Verhaltenskodex eine Vorbildfunktion. Sie sind gehalten, auf seine Einhaltung in ihrem Verantwortungsbereich hinzuwirken. Etwaige die Mitglieder des E.ON-Vorstands und sonstige Führungskräfte betreffende zusätzliche Zustimmungsvorbehalte zugunsten von Aufsichtsräten, deren Ausschüssen und Repräsentanten, sowie vergleichbaren gesellschaftsrechtlichen Organen und Gremien werden durch den Verhaltenskodex nicht berührt.

Verstöße gegen den Verhaltenskodex werden nicht hingenommen. Bei der Bewertung des Verhaltens von Vorstandsmitgliedern und sonstigen Führungskräften gelten besonders strenge Maßstäbe.

II. Allgemeine Verhaltensanforderungen

1. Gesetzestreues Verhalten

Integrität bestimmt unser Handeln. Die Beachtung von Gesetz und Recht ist für E.ON oberstes Gebot. Jeder Mitarbeiter hat die gesetzlichen Vorschriften zu beachten, die für seine Tätigkeit von Bedeutung sind. Dies gilt für jede Rechtsordnung, in deren Rahmen er tätig wird. Jeder Mitarbeiter hat sich daher eigenverantwortlich darüber

[1] Im folgenden wird jeweils der Begriff „Mitarbeiter“ einheitlich für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verwendet.

zu informieren, welche Rechtsvorschriften für seine Tätigkeit zu beachten sind. E.ON wird alles Notwendige veranlassen, um die Mitarbeiter dabei zu unterstützen und geeignete Schulungen und/oder Informationen zur Verfügung zu stellen.

2. Mitverantwortung für die Reputation von E.ON

Das Ansehen von E.ON in der Öffentlichkeit wird wesentlich mitbestimmt vom Verhalten und Auftreten der Mitarbeiter. Daher ist jeder Mitarbeiter bei der Wahrnehmung seiner Aufgaben gehalten, die Auswirkungen seines Handelns auf die Reputation von E.ON zu beachten. Bei privaten Meinungsäußerungen in der Öffentlichkeit soll sich ein Mitarbeiter nicht auf seine Funktion bei E.ON berufen.

3. Chancengleichheit und gegenseitiger Respekt

E.ON bekennt sich zur Chancengleichheit und Vielfalt. Niemand wird wegen seines Geschlechts, Alters, einer Behinderung, seiner Nationalität, Hautfarbe, Religion, Weltanschauung oder sexuellen Orientierung benachteiligt. Von allen Mitarbeitern wird erwartet, dass sie in ihrem Arbeitsumfeld die Würde, die Privatsphäre und die Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen respektieren. Diskriminierung, Belästigung und Beleidigung werden nicht hingenommen.

III. Umgang mit Geschäftspartnern, Dritten und staatlichen Stellen

1. Beachtung des Kartellrechts

1.1.
E.ON bekennt sich zu offenen Märkten und fairem Wettbewerb. Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, die kartellrechtlichen Vorschriften zu beachten. Zuwiderhandlungen sind mit Geldbußen oder Strafen bedroht. Verstöße gegen das Kartellrecht können darüber hinaus die Nichtigkeit der entsprechenden Vereinbarung zur Folge haben und sind geeignet, das Vermögen und die Reputation von E.ON erheblich und nachhaltig zu schädigen.

1.2.
Verboten sind insbesondere Vereinbarungen und abgestimmte Verhaltensweisen, die eine Verhinderung oder Einschränkung des Wettbewerbs bewirken oder bezwecken. Bei Kontakten mit Wettbewerbern ist darauf zu achten, dass keine Informationen entgegengenommen oder gegeben werden, die Rückschlüsse auf das gegenwärtige oder künftige Marktverhalten von E.ON oder von Wettbewerbern ermöglichen. Die Zahl der Wettbewerberkontakte ist auf das absolut notwendige Minimum zu beschränken; Regelungen zur Einschaltung einer Clearingstelle Wettbewerberkontakte sind zu beachten.

Aufgrund der starken Position auf etlichen Märkten unterliegt E.ON oftmals besonderen Regeln. Verboten ist insbesondere der Missbrauch einer marktbeherrschenden Stellung. Die Feststellung einer marktbeherrschenden Stellung ist ebenso vom Einzelfall abhängig wie die Grenzen einer noch zulässigen Verhaltensweise.

1.3.
Für das Corporate Center[2] und die in Deutschland ansässigen Market Units gelten die als Anlage 2 beigefügten „Leitlinien Kartellrecht“. Die in Deutschland ansässigen Market Units können in Abstimmung mit der Kartellrechtsabteilung des Corporate Center für ihren Geschäftsbereich speziellere Regelungen ergänzen. Die außerhalb Deutschlands ansässigen Market Units sollen entsprechende Regelungen schaffen.

In Zweifelsfällen ist frühzeitig Kontakt mit der zuständigen Kartellrechtsabteilung aufzunehmen.

2. Korruption

E.ON bekennt sich mit der Mitgliedschaft im Global Compact dazu, weltweit gegen jede Form der Korruption vorzugehen. Korruption ist durch internationale Konventionen und nationale Gesetze verboten. Gesetzliche Verbote gelten sowohl für Geschäfte zwischen Unternehmen als auch für Kontakte mit Politikern und Amtsträgern. Zuwiderhandlungen sind mit Strafen oder Geldbußen bedroht und

[2] einschließlich der dem Corporate Center direkt zugeordneten Konzerngesellschaften, die keiner Market Unit angehören

geeignet, das Vermögen und die Reputation von E.ON erheblich und nachhaltig zu schädigen.

Korruption ist der Missbrauch der einer Person von öffentlicher oder privater Seite eingeräumten Macht- oder Vertrauensstellung durch die Bereitschaft, die Ausübung dieser Befugnisse von Zuwendungen Dritter abhängig zu machen. Ein Amtsträger darf im Rahmen seiner Dienstausübung keine Gegenleistung in Form eines Vorteils für sich oder Dritte fordern oder annehmen. Ein Vertreter eines Unternehmens darf im geschäftlichen Verkehr für eine unlautere Bevorzugung beim Bezug von Waren oder Dienstleistungen keine Gegenleistung in Form eines Vorteils für sich oder Dritte fordern oder annehmen. Verboten und strafbar ist insoweit sowohl die Gewährung als auch die Annahme von Zuwendungen zur Beeinflussung eines Entscheidungsprozesses.

3. Gewährung und Annahme von Zuwendungen

3.1.
Im Umgang mit Geschäftspartnern und Wettbewerbern sowie staatlichen Stellen dürfen Mitarbeiter Zuwendungen nur dann annehmen oder gewähren, wenn bereits der bloße Eindruck einer beabsichtigten oder tatsächlichen Beeinflussung von Entscheidungsprozessen ausgeschlossen ist. Geschäftspartner sind z. B. Kunden, Lieferanten und Dienstleister sowie Dritte, mit denen derartige Geschäftsbeziehungen aufgenommen werden sollen. Wettbewerber sind Unternehmen, die mit Gesellschaften des E.ON-Konzerns auf einzelnen Märkten konkurrieren oder konkurrieren können. Zuwendungen sind z. B. Geschenke, Bewirtungen, Einladungen zu Veranstaltungen, Übernahme von Reisekosten und nicht marktübliche Dienstleistungen; ob sie direkt oder indirekt (z. B. an Angehörige, nahestehende Vereine, Organisationen oder Unternehmen) gewährt werden, ist unerheblich.

Bei der Annahme und Gewährung von Zuwendungen im Umgang mit Geschäftspartnern und Wettbewerbern sowie staatlichen Stellen sind die nachfolgenden Grundsätze zu beachten. Die Einzelheiten der Umsetzung im Unternehmensalltag sind in den als Anlage 3 beigefügten „Leitlinien Zuwendungen“ geregelt, die für das

Corporate Center[3] und die in Deutschland ansässigen Market Units gelten. Von den in Deutschland ansässigen Market Units können für ihren Geschäftsbereich speziellere Regelungen in Abstimmung mit dem Chief Compliance Officer ergänzt werden. Die außerhalb Deutschlands ansässigen Market Units sollen auf der Basis der hier beschriebenen Grundsätze eigene Leitlinien beschließen, soweit die jeweiligen nationalen Besonderheiten diese Abweichungen erfordern.

In Zweifelsfällen hat der Mitarbeiter die Annahme oder Gewährung einer Zuwendung vorab mit dem Vorgesetzten oder dem jeweiligen Compliance Officer abzustimmen. Entspricht eine Zuwendung diesem Verhaltenskodex, so können ungeachtet dessen steuerliche Verpflichtungen sowohl auf Seiten von E.ON als auch auf Seiten des Mitarbeiters zu beachten sein. Zweifelsfragen sowohl in Bezug auf erhaltene als auch gegebene Zuwendungen sind vorab mit dem zuständigen Steuerbereich abzuklären.

3.2.
Das Fordern von Zuwendungen ist in jedem Falle unzulässig.

3.3.
Geldgeschenke und nicht marktübliche Rabatte dürfen Mitarbeiter weder gewähren noch annehmen.

3.4.
Sachgeschenke, Bewirtungen, Einladungen und sonstige Zuwendungen dürfen Mitarbeiter nur dann gewähren und annehmen, wenn sie keinen unangemessen hohen Wert haben und weder die Grenzen der Geschäftsüblichkeit noch den persönlichen Lebensstandard der Beteiligten übersteigen. In Zweifelsfällen ist die Zuwendung vorab mit dem jeweiligen Compliance Officer abzustimmen.

3.5.
Für Zuwendungen an Amtsträger gelten besonders strenge Vorgaben. Amtsträger sind z. B. Ministerialbeamte, Staatssekretäre, Minister, Bürgermeister, Finanzbeamte

[3] einschließlich der dem Corporate Center direkt zugeordneten Konzerngesellschaften, die keiner Market Unit angehören

und Angehörige der Kommunalverwaltungen. Auch leitende Mitarbeiter (z. B. Geschäftsführer) von Unternehmen, an denen die öffentliche Hand mehrheitlich beteiligt ist oder auch Private, die Aufgaben der öffentlichen Verwaltung wahrnehmen, können als Amtsträger anzusehen sein. Über geringwertige Aufmerksamkeiten hinausgehende Zuwendungen an Amtsträger sind vorab mit dem jeweiligen Compliance Officer abzustimmen; dies gilt auch für Zweifelsfälle hinsichtlich der Eigenschaft als Amtsträger.

3.6.
Höherwertige Zuwendungen können ausnahmsweise zulässig sein in Ländern, in denen dies der Sitte und Höflichkeit entspricht. Erforderlich ist in jedem Einzelfall die Zustimmung des jeweiligen Compliance Officers und des Vorstands oder der Geschäftsführung der betreffenden Market Unit.

3.7.
Sitzungen und anderweitige Veranstaltungen der Gremien von Unternehmen des E.ON-Konzerns haben ausschließlich der Verwirklichung des in der jeweiligen Satzung bestimmten Unternehmensgegenstandes zu dienen. Gremiensitzungen finden grundsätzlich am Sitz der Gesellschaft, an einem Standort des E.ON-Konzerns oder an einem sonstigen Ort statt, den der Gremienvorsitzende nach sachlich-logistischen Zweckmäßigkeitsgesichtspunkten bestimmt.

4. Einschaltung von Vermittlern

4.1.
Die Einschaltung von Vermittlern, Agenten und Beratern (nachfolgend einheitlich „Vermittler“ genannt) ist in vielen Ländern ein wesentliches und unumgängliches Mittel für einen erfolgreichen Marktauftritt. Andererseits kann die Einschaltung derartiger Dritter als Gestaltungsmittel zur Verschleierung von illegalen Zahlungen und zur Umgehung des Korruptionsverbots genutzt werden. Beim Abschluss von Verträgen mit Vermittlern ist bereits der bloße Eindruck eines Missbrauchs zu vermeiden.

Bei der Auswahl und Beauftragung von Vermittlern sind die nachfolgenden Grundsätze zu beachten. Die Einzelheiten sind in der „Konzernrichtlinie Vermittlerverträge“ geregelt.

4.2.
Vermittlerverträge werden nur mit Personen oder Gesellschaften abgeschlossen, die durch ihre Qualifikation nachvollziehbar zur Entwicklung konkreter Projekte beitragen können. Die Auswahl des Vermittlers erfolgt anhand eines detaillierten Anforderungsprofils und wird umfassend dokumentiert.

4.3.
Vermittlerverträge bedürfen der Schriftform und haben die vereinbarten Leistungen detailliert zu beschreiben. Die Höhe der Vergütung muss in einem angemessenen Verhältnis zum Wert der Leistung stehen. Zahlungen an Vermittler erfolgen bargeldlos und grundsätzlich erst nach der Erbringung der vereinbarten (Teil-) Leistungen.

5. Auswahl von Lieferanten und Anbietern von Dienstleistungen

5.1.
Die Auswahl von Lieferanten und Anbietern von Dienstleistungen erfolgt in einem vorab festgelegten Verfahren nach objektiven und nachvollziehbaren Kriterien. Aufträge werden soweit möglich auf der Basis von Wettbewerbsangeboten vergeben.

5.2.
Jeder mit der Auswahl von Lieferanten und Anbietern von Dienstleistungen befasste Mitarbeiter hat ein persönliches Interesse, das das Auswahlverfahren beeinflussen könnte, seinem Vorgesetzten mitzuteilen.

5.3.
Kein Mitarbeiter darf private Aufträge von einem Anbieter ausführen lassen, mit dem er im Rahmen seiner dienstlichen Aufgaben zu tun hat, sofern er nicht vorab die Zustimmung seines Vorgesetzten eingeholt hat.

6. Spenden

E.ON bekennt sich zu ihrer gesellschaftlichen Verantwortung und ist im Rahmen der jeweiligen Rechtsordnung grundsätzlich bereit, gemeinnützige Belange durch Spenden zu unterstützen. Gemeinnützige Belange sind z. B. wissenschaftliche, kulturelle, soziale, sportliche und gesellschaftliche Aufgaben. Spenden sind Geld- oder Sachzuwendungen, die ausschließlich die Förderung der gemeinnützigen Belange bezwecken und ohne eine Gegenleistung seitens des Empfängers oder Dritter vergeben werden. Spenden dürfen insbesondere nicht als Gegenleistung im Rahmen der Dienstausübung eines Amtsträgers oder für eine Entscheidung eines Unternehmensvertreters angeboten oder gewährt werden. Bestehen Anhaltspunkte dafür, dass Spendenempfänger rechtlich oder wirtschaftlich einem Amtsträger bzw. einer Personengruppe unter Einschluss mindestens eines Amtsträgers oder eines für den öffentlichen Dienst besonders Verpflichteten, die in dienstlicher Beziehung zum E.ON-Konzern stehen, zugerechnet werden können, ist die vorherige Zustimmung des zuständigen Compliance Officers einzuholen.

7. Sponsoring

Sponsoring ist die vertragliche Partnerschaft mit einer Organisation oder einem Veranstalter, bei der gegen eine vereinbarte finanzielle Förderung bestimmte Rechte und Vorteile gewährt werden, die die Kommunikations- und Marketingziele des Unternehmens und insbesondere dessen Reputation und Image sowie die Entwicklung der Marke E.ON unterstützen. Dabei ist darauf zu achten, dass kein Missverhältnis zwischen den Leistungen als Sponsor und dem wirtschaftlichen Zweck der Maßnahme besteht. Sponsoring darf nicht als Gegenleistung im Rahmen der Dienstausübung eines Amtsträgers oder für eine Entscheidung eines Unternehmensvertreters angeboten oder gewährt werden. Bestehen Anhaltspunkte dafür, dass der Partner des Sponsoring rechtlich oder wirtschaftlich einem Amtsträger bzw. einer Personengruppe unter Einschluss mindestens eines Amtsträgers oder eines für den öffentlichen Dienst besonders Verpflichteten, die in dienstlicher Beziehung zum E.ON-Konzern stehen, zugerechnet werden können, ist die vorherige Zustimmung des zuständigen Compliance Officers einzuholen.

IV. Vermeidung von Interessenkonflikten

1. Grundsatz

E.ON legt Wert darauf, dass die Mitarbeiter bei ihrer dienstlichen Tätigkeit nicht in Interessen- oder Loyalitätskonflikte geraten. Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, einen möglichen Konflikt zwischen dienstlichen und privaten Interessen unverzüglich seinem Vorgesetzten mitzuteilen. Zu Interessenkonflikten kann es vor allem dann kommen, wenn ein Mitarbeiter als Wettbewerber von E.ON auftritt oder für ein anderes Unternehmen tätig oder an ihm beteiligt ist oder wesentliche Rechtsgeschäfte mit E.ON abschließt.

2. Wettbewerbsverbot

Jede unmittelbare oder mittelbare Tätigkeit für ein Unternehmen, das mit einer E.ON-Konzerngesellschaft direkt oder indirekt im Wettbewerb steht, ist nicht gestattet. Ausnahmsweise kann der zuständige Bereich Human Resouces mit Zustimmung des zuständigen Compliance Officers eine solche Tätigkeit vor deren Aufnahme genehmigen. Kein Mitarbeiter darf Geschäftschancen, die sich für eine E.ON-Konzerngesellschaft ergeben, zum eigenen oder zum Vorteil Dritter ausnutzen.

3. Nebentätigkeiten

3.1.
Nebentätigkeit ist die Ausübung einer weiteren Tätigkeit, insbesondere
- als Vorstand oder Geschäftsführer,
- als Mitglied eines Aufsichts-, Verwaltungs- oder Beirats,
- als Arbeitnehmer oder
- in sonstiger Funktion

bei einem konzernfremden Unternehmen.

3.2.
Die Aufnahme einer Nebentätigkeit eines Mitarbeiters bei einem Kunden oder Lieferanten von E.ON oder einem sonstigen Unternehmen, mit dem der Mitarbeiter im Rahmen seiner Tätigkeit für E.ON in Kontakt steht, ist – soweit nicht anderweitig gestattet – nur nach vorheriger Genehmigung durch den zuständigen Bereich Human Resources gestattet. Der Bereich Human Resources hat vor der Genehmigung die Zustimmung des zuständigen Compliance Officers einzuholen.

3.3.
Die Aufnahme einer sonstigen Nebentätigkeit, die geeignet ist, die Arbeitsleistung eines Mitarbeiters nachteilig zu beeinflussen, ist nur nach vorheriger Abstimmung mit dem zuständigen Bereich Human Resources gestattet.

3.4.
In allen anderen Fällen ist die Aufnahme einer Nebentätigkeit dem zuständigen Bereich Human Resources anzuzeigen.

4. Wesentliche finanzielle Beteiligungen

4.1.
Als wesentliche finanzielle Beteiligung gilt jede direkte oder indirekte wirtschaftliche Beteiligung in Höhe von mehr als 1 % an einer Gesellschaft.

4.2.
Eine wesentliche finanzielle Beteiligung eines Mitarbeiters an einem Wettbewerber, Kunden oder Lieferanten von E.ON oder an einem sonstigen Unternehmen, mit dem der Mitarbeiter im Rahmen seiner Tätigkeit für E.ON in Kontakt steht, bedarf der vorherigen Genehmigung durch den zuständigen Compliance Officer.

4.3.
Eine wesentliche finanzielle Beteiligung eines engen Familienangehörigen eines Mitarbeiters an einem Wettbewerber, Kunden oder Lieferanten von E.ON oder an einem sonstigen Unternehmen, mit dem der Mitarbeiter im Rahmen seiner Tätigkeit

für E.ON in Kontakt steht, ist vom Mitarbeiter dem zuständigen Compliance Officer anzuzeigen.

5. Wesentliche Rechtsgeschäfte mit E.ON

5.1.
Erwerb, Anmietung oder Pacht eines Grundstückes, Gebäudes oder sonstiger Vermögensgegenstände im Wert von mehr als € 2.500,-- (bei Anmietung oder Pacht ist auf die monatliche Rate abzustellen) von einer E.ON-Konzerngesellschaft durch einen Mitarbeiter oder einen engen Familienangehörigen eines Mitarbeiters sind – soweit nicht anderweitig geregelt – dem zuständigen Compliance Officer anzuzeigen.

Dies gilt auch für Verkauf, Vermietung oder Verpachtung eines Grundstückes, Gebäudes oder sonstiger Vermögensgegenstände im Wert von mehr als € 2.500,-- (bei Vermietung oder Verpachtung ist auf die monatliche Rate abzustellen) an eine E.ON-Konzerngesellschaft durch einen Mitarbeiter oder einen engen Familienangehörigen eines Mitarbeiters.

5.2.
Die Vergabe von Darlehen an und die Übernahme von Garantien oder Bürgschaften für einen Mitarbeiter oder einen engen Familienangehörigen eines Mitarbeiters durch eine E.ON-Konzerngesellschaft ist – soweit nicht anderweitig geregelt – dem zuständigen Bereich Human Resources anzuzeigen.

V. Umgang mit Informationen

1. Aufzeichnungen und Berichte

E.ON bekennt sich zu einer korrekten und wahrheitsgemäßen Berichterstattung gegenüber Gremien des Konzerns, Investoren, Mitarbeitern, Geschäftspartnern und Öffentlichkeit. Alle Aufzeichnungen und Berichte müssen gesetzeskonform sein. Nach den Grundsätzen ordnungsgemäßer Buchführung müssen Datenerfassungen und andere Aufzeichnungen stets vollständig, richtig, zeit- und systemgerecht sein.

2. Vertraulichkeit

2.1.
Vertrauliche Geschäftsinformationen oder Betriebsgeheimnisse (z. B. Finanzdaten, Geschäftsstrategien, geplante Transaktionen) dürfen gegenüber Unbefugten weder während noch nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses preisgegeben werden.

2.2.
Die direkte oder indirekte Nutzung vertraulicher Geschäftsinformationen während und nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses zum persönlichen Vorteil des Mitarbeiters oder Dritter oder zum Nachteil des E.ON-Konzerns ist untersagt.

2.3.
Alle Mitarbeiter sind zur aktiven Sicherung vertraulicher Daten gegen Zugriff durch Dritte entsprechend den bestehenden Richtlinien verpflichtet.

3. Umgang mit Medien und Analysten

Um ein einheitliches Auftreten des E.ON-Konzerns gegenüber der Öffentlichkeit und dem Kapitalmarkt zu gewährleisten, sind die Mitarbeiter grundsätzlich verpflichtet, Anfragen von Medien und von Analysten unverzüglich an die Bereiche Corporate Communications und Investor Relations zur Beantwortung weiterzuleiten.

4. Datenschutz

Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, die datenschutzrechtlichen Bestimmungen einzuhalten und insbesondere aktiv dazu beizutragen, dass personenbezogene Daten zuverlässig gegen unberechtigte Zugriffe gesichert werden. In Zweifelsfällen und bei Verstößen sind die jeweils zuständigen Datenschutzbeauftragten anzusprechen.

5. Insiderregeln

Alle Mitarbeiter haben die Insiderregeln zu beachten. Danach ist es insbesondere verboten, Wertpapiere zu kaufen oder zu verkaufen, soweit man bezüglich dieser Wertpapiere Kenntnis von Insiderinformationen hat. Ebenso wenig dürfen Empfehlungen auf solche Wertpapiere abgegeben oder Dritte in sonstiger Weise zu Erwerb oder Veräußerung verleitet werden.

Insiderinformationen sind Kenntnisse über nicht öffentlich bekannte Umstände und Ereignisse, die sich auf Emittenten oder Wertpapiere beziehen und die geeignet sind, im Falle ihres öffentlichen Bekanntwerdens den Börsen- oder Marktpreis der Wertpapiere erheblich zu beeinflussen. Insiderinformationen dürfen nur dann an einen Dritten weitergegeben werden, wenn dies für die Wahrnehmung seiner Aufgaben notwendig ist und in geeigneter Weise auf die Vertraulichkeit der Information hingewiesen wird.

Hinsichtlich der Einzelheiten wird auf die Insiderrichtlinie des E.ON-Konzerns verwiesen.

VI. Umgang mit Eigentum und Ressourcen des Unternehmens

Die missbräuchliche Nutzung von Unternehmenseigentum und der missbräuchliche Einsatz von Mitarbeitern zur Erfüllung unternehmensfremder Zwecke ist nicht gestattet.

VII. Umwelt, Sicherheit und Gesundheit

Der Schutz von Mensch und Umwelt hat bei E.ON Priorität. Jeder Mitarbeiter ist für den Schutz von Mensch und Umwelt in seinem Arbeitsumfeld mitverantwortlich. Alle Gesetze, Vorschriften und Richtlinien zum Umweltschutz und zur Arbeitssicherheit sind einzuhalten. Jeder Vorgesetzte hat seine Mitarbeiter insoweit zu unterweisen, zu unterstützen und zu beaufsichtigen.

Hinsichtlich der Einzelheiten wird auf die E.ON-Konzernrichtlinien zum Umweltmanagement und zum Sicherheits- und Gesundheitsschutzmanagement. verwiesen.

VIII. Compliance Organisation des E.ON-Konzerns

1. Chief Compliance Officer und Compliance Officers der Market Units

1.1.
Für die Umsetzung des Verhaltenskodex im E.ON-Konzern sind der Chief Compliance Officer und die Compliance Officers der Market Units verantwortlich. Ihnen obliegen auch die regelmäßige Überprüfung der Effizienz der Compliance und die Aktualisierung des Verhaltenskodex.

1.2.
Die Compliance Officers der Market Units informieren den Chief Compliance Officer über jeden gemeldeten Hinweis auf einen Regelverstoß und stimmen Maßnahmen, Ermittlungsergebnisse und etwaige weitere erforderliche Konsequenzen mit ihm ab. Die operative Verantwortung für die Aufklärung, Bewertung, Abstellung und Sanktionierung von Regelverstößen trägt die Einheit (Corporate Center oder Market Unit), bei der sich der Regelverstoß ereignet hat. Jede Market Unit entscheidet, ob bei den ihr zugeordneten Business Units Compliance Officers ernannt werden, die ihrerseits an den Compliance Officer der Market Unit fachlich berichten.

Hinsichtlich der Einzelheiten wird auf die E.ON-Konzernrichtlinie Compliance verwiesen.

2. Fragen zum Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex beschreibt nur die Grundsätze eines rechtlich und ethisch gebotenen Verhaltens. Bei Auslegungsproblemen und Fragen zur Anwendung des Verhaltenskodex sollten sich die Mitarbeiter an ihren Vorgesetzten oder den jeweiligen Compliance Officer wenden; dieser steht auch als Berater in allen Compliance-Angelegenheiten zur Verfügung. Jeder Compliance Officer und jeder

seiner Mitarbeiter ist zur vertraulichen Behandlung von Compliance-Angelegenheiten verpflichtet.

3. Bestätigung der Einhaltung des Verhaltenskodex

3.1.
Die Umsetzung des Verhaltenskodex und die Sicherstellung seiner Einhaltung ist eine Führungsaufgabe. Die Mitglieder des E.ON-Vorstands und alle Mitglieder des Top- und des Senior Managements werden insbesondere im Rahmen der von ihnen geführten Mitarbeitergespräche die Werte von E.ON und die durch den Verhaltenskodex vermittelten wesentlichen Grundsätze und Regeln für rechtmäßiges und verantwortungsbewusstes Verhalten thematisieren und sich von deren Beachtung im Unternehmensalltag überzeugen.

3.2.
Die Mitglieder des E.ON-Vorstands und alle Mitglieder des Top- und des Senior Managements werden für sich und ihren Verantwortungsbereich die Einhaltung des Verhaltenskodex jeweils zum Jahresende gegenüber ihrem direkten Vorgesetzten schriftlich bestätigen. Die Mitglieder von Vorständen oder Geschäftsführungen geben ihre Erklärungen gegenüber dem Vorsitzenden des zuständigen Aufsichtsgremiums oder der im Rahmen funktionaler Führung zuständigen Führungskraft ab.

4. Meldungen von Verstößen gegen den Verhaltenskodex

4.1.
Jeder Mitarbeiter ist aufgefordert, bei Verstößen gegen den Verhaltenskodex seinen Vorgesetzten oder den jeweiligen Compliance Officer zu informieren.

4.2.
Jeder Mitarbeiter kann Verstöße gegen den Verhaltenskodex auch dem Chief Compliance Officer der E.ON AG melden:

Karl-Heinz Feldmann
Bereichsleiter Legal & Compliance
E.ON AG
E.ON Platz 1
D-40479 Düsseldorf
T +49 2 11-45 79-789
F +49 211-45 79-446
karl-heinz.feldmann@eon.com

Um die telefonische Übermittlung zu erleichtern, wurde eine spezielle Telefonnummer geschaltet: +49 2 11-45 79-899

Über Verstöße gegen den Verhaltenskodex kann auch anonym, z. B. durch eine Whistleblower-Meldung, informiert werden, (siehe dazu „Whistleblower“ im Intranet der E.ON AG unter „Quick Links“).

4.3.
Die Hinweise werden vom Chief Compliance Officer in Zusammenarbeit mit den zuständigen Stellen bei E.ON geprüft. Die Meldungen werden vertraulich behandelt. Soweit die Identität des Beschwerdeführers bekannt ist, wird sie geheim gehalten. Dem Beschwerdeführer wird auf Wunsch über die Behandlung seiner Beschwerde Auskunft gegeben.

4.4.
Sanktionen gegen den Beschwerdeführer aufgrund seiner Meldung sind untersagt. Dies gilt auch, wenn sich ein Hinweis als inhaltlich unzutreffend erwiesen hat, soweit er in gutem Glauben gegeben wurde.

5. Folgen von Verstößen gegen den Verhaltenskodex

Verstöße gegen die Regelungen dieses Verhaltenskodex können zu Disziplinarmaßnahmen, zu arbeitsrechtlichen Sanktionen einschließlich einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses und zu weiteren rechtlichen Schritten führen.