



Vorstand

Verpflichtung zu Compliance und Integrität

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

E.ONs Anspruch ist es, eine bessere Zukunft zu schaffen, indem wir unseren Kunden das Beste zur Verfügung stellen, was die neue Energiewelt zu bieten hat. Bei E.ON sind wir davon überzeugt, dass wir diesen Anspruch nur erfüllen und intelligenteren nachhaltige Energielösungen entwickeln 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. 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 Umfeld, in dem wir tätig sind, nicht immer einfach ist und dass wir uns dadurch manchmal zu Entscheidungen hinreißen lassen könnten, die wir rückblickend lieber nicht getroffen hätten. Vor diesem Hintergrund haben wir den E.ON-Verhaltenskodex verfasst, uns dabei zu helfen, 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 freimütig 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.

E.ON SE
Vorstandsmitglieder



(Dr. Johannes Antonius Teyssen)



(Dr.-Ing. Leonhard Birnbaum)



(Dr. Marc Spieker)



(Dr. Karsten Wildberger)



Verhaltenskodex

Verantwortungsbewusst Handeln bei E.ON

1	Einleitung	- 2 -
2	Verantwortung gegenüber Menschen und der Umwelt	- 2 -
2.1	Menschenrechte	- 2 -
2.2	Gesundheit, Arbeitsschutz und Sicherheit	- 3 -
2.3	Umweltschutz	- 3 -
3	Entwicklung nachhaltiger Beziehungen	- 3 -
3.1	Fairer Wettbewerb und Steuerhinterziehung	- 3 -
3.2	Interessenkonflikte	- 4 -
3.3	Korruptionsbekämpfung	- 4 -
3.4	Spenden und Sponsoring	- 5 -
3.5	Geldwäsche und Handelsbeschränkungen	- 5 -
3.6	Umgang mit Lieferanten von Waren und Dienstleistungen	- 5 -
4	Schutz von Informationen und Vermögenswerten	- 6 -
4.1	Vermögenswerte des Unternehmens	- 6 -
4.2	Datenschutz	- 6 -
4.3	Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse	- 6 -
4.4	Insiderinformationen und Insidergeschäfte	- 7 -
5	Ansprechpartner	- 7 -
6	Anhang: Liste der Mitarbeiter Guidelines	- 8 -

1 Einleitung

E.ON hat den Anspruch das Leben der Menschen zu verbessern und eine bessere Zukunft zu schaffen. Dabei sind wir abhängig von unseren Mitarbeitern, unseren ethischen Standards und unserer Fähigkeit, dauerhafte Beziehungen aufzubauen.

Unser Verhaltenskodex definiert unsere Verantwortlichkeiten und die Verhaltensweisen, die wir von unseren Mitarbeitern erwarten, um ein konstruktives und produktives Arbeitsumfeld zu gewährleisten, das unsere Grundwerte und -überzeugungen unterstützt. Er leitet und unterstützt unsere Mitarbeiter dabei, die richtigen Entscheidungen zu treffen und das Richtige zu tun. Ein Verstoß gegen den Verhaltenskodex kann E.ON, unseren Mitarbeitern und unseren Partnern schaden und zu rechtlichen Schritten gegen E.ON und deren Mitarbeiter führen. Der Verhaltenskodex gilt daher für alle E.ON-Mitarbeiter, einschließlich der Mitglieder des E.ON-Vorstands und aller Führungskräfte.

Ergänzt wird der Verhaltenskodex durch Mitarbeiter Guidelines, die den damit befassten Mitarbeitern und Führungskräften eine zusätzliche Orientierung bieten. Ob zu einem Thema eine Mitarbeiter Guideline verfügbar ist, wird im Verhaltenskodex durch eine rote Glühbirne gekennzeichnet.

Die Mitglieder des E.ON-Vorstands und die leitenden Angestellten bestätigen am Ende eines jeden Jahres schriftlich, dass sie selbst und die Mitarbeiter in ihrem jeweiligen Verantwortungsbereich gemäß den Bestimmungen des Verhaltenskodex gehandelt haben.

2 Verantwortung gegenüber Menschen und der Umwelt

2.1 Menschenrechte

Wir bekennen uns zur Freiheit und Gleichheit aller Menschen ohne Unterschied von Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Sprache, Religion, politischer oder sonstiger Überzeugung, nationaler oder sozialer Herkunft, Geburt oder sonstigem Status. Wir zeigen unser Engagement, indem wir die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen und die Europäische Konvention zum Schutz der Menschenrechte unterstützen.

Vielfalt ist ein wesentlicher Bestandteil unseres täglichen Geschäfts und unserer Unternehmenskultur. Wir erwarten von all unseren Mitarbeitern, dass sie die Würde, die Privatsphäre und die Persönlichkeitsrechte jedes Menschen jederzeit respektieren. Unter keinen Umständen dulden wir Diskriminierung, Mobbing oder Beleidigungen.



Einen Überblick
über alle
Mitarbeiter
Guidelines finden
Sie im Anhang

2.2 Gesundheit, Arbeitsschutz und Sicherheit

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

Beim Arbeitsschutz machen wir keine Kompromisse. Keine Arbeit ist es wert, die Gesundheit oder gar das Leben von Menschen zu gefährden. Wir erwarten daher von all unseren Mitarbeitern, 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.

2.3 Umweltschutz

Der Umweltschutz ist eines der zentralen Anliegen in unserer Gesellschaft, das die Politik, die Wirtschaft und uns in unserem Alltagsleben vor große Herausforderungen stellt. Unser Ziel bei E.ON ist es, die Auswirkungen unseres Handelns auf die Umwelt verantwortungsbewusst zu optimieren, indem wir die Auswirkungen unserer Tätigkeit und der unserer Kunden verstehen und unsere Nachhaltigkeitsleistung kontinuierlich verbessern.

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.

3 Entwicklung nachhaltiger Beziehungen

3.1 Fairer Wettbewerb und 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. Uns ist es wichtig, dass wir stets die nationalen und internationalen rechtlichen Bestimmungen befolgen. Das erwarten wir auch von unseren Geschäftspartnern und allen anderen Marktteilnehmern.



Weitere Informationen finden Sie in der Mitarbeiter Guideline „HSE am Arbeitsplatz“



Weitere Informationen finden Sie in der Mitarbeiter Guideline „Mitarbeiter-sicherheit“



Weitere Informationen finden Sie in der Mitarbeiter Guideline „HSE am Arbeitsplatz“



Weitere Informationen finden Sie in der Mitarbeiter Guideline „Kartellrecht“

Wir erwarten, dass unsere Mitarbeiter, unsere Führungskräfte und Geschäftspartner ihre steuerlichen Pflichten erfüllen. Ferner dulden wir es nicht, dass bewusst Beihilfe zur Steuerhinterziehung geleistet bzw. dazu aufgefordert wird.



Weitere Informationen finden Sie in der Mitarbeiter Guideline „Geschäftspartnerprüfung“

3.2 Interessenkonflikte

Bei einem Interessenkonflikt handelt es sich um eine Situation, in der das Risiko besteht, dass sich persönliche Interessen eines Mitarbeiters oder eines Dritten auf die Interessen von E.ON oder unserer Kunden auswirken. Es ist uns sehr wichtig, dass sich unsere Mitarbeiter in keine Interessen- oder Loyalitätskonflikte begeben. Wir verlassen uns darauf, dass alle unsere Mitarbeiter ihre Entscheidungen ausschließlich auf der Grundlage objektiver Kriterien treffen und dass sie sich bei geschäftlichen Entscheidungen nicht von persönlichen Interessen und Beziehungen beeinflussen lassen.

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

3.3 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 daher zu Strafzahlungen für das Unternehmen und zu einer strafrechtlichen Verfolgung der betreffenden Mitarbeiter, Führungskräfte und Vorstandsmitglieder führen.



Weitere Informationen finden Sie in der Mitarbeiter Guideline „Anti-Korruption“

Wir bekennen uns zur Bekämpfung der Korruption in allen ihren Erscheinungsformen weltweit und sind mithin Mitglied des Global Compact. Wir unterstützen daher nationale und internationale Anstrengungen zur Bekämpfung der Korruption und lehnen jegliches korrupte Verhalten ab. Dies gilt vor allem für die Gewährung sogenannter Beschleunigungszahlungen („Schmiergeldzahlungen“ – direkte Zahlungen geringer Summen an zuständige Amtsträger). Solche Zahlungen sind in den meisten Ländern rechtswidrig und strafbar und können je nach Region erhebliche Strafzahlungen nach sich ziehen.

Bei der Annahme und Gewährung von Zuwendungen im Umgang mit Geschäftspartnern sowie Amts- und Mandatsträgern ist die Mitarbeiter Guideline „Anti-Korruption“ zu befolgen.

3.4 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 Beamter / Verwaltungsangestellte schließen wir kategorisch aus.



Weitere Informationen finden Sie in der Mitarbeiter Guideline „Anti-Korruption“

3.5 Geldwäsche und Handelsbeschränkungen

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

Wir bekämpfen 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. Dies gilt auch für in unserem Namen handelnde Geschäftspartner.



Weitere Informationen finden Sie in der Mitarbeiter Guideline „Geschäftspartner-überprüfung“

3.6 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 u.a. von der sorgfältigen Auswahl leistungsfähiger und zuverlässiger Partner abhängig. Aus diesem Grund wählen wir Lieferanten und Dienstleister sorgfältig gemäß interner Spezifikationen aus und vermeiden dadurch eine unangebrachte Bevorzugung.



Weitere Informationen finden Sie in der Mitarbeiter Guideline „Einkauf von Waren und Dienstleistungen“

Alle mit der Auswahl von Lieferanten, Dienstleistern und sonstigen Auftragnehmern betrauten Mitarbeiter, die zu diesen eine persönliche Bindung haben und den Auswahlprozess beeinflussen könnten, haben dies der jeweiligen Führungskraft anzuzeigen. Kein Mitarbeiter darf private Aufträge durch einen Anbieter ausführen lassen, mit dem er im Rahmen seiner geschäftlichen Pflichten zu tun hat, es sei denn, dass er vorher die Genehmigung seiner Führungskraft eingeholt hat.

4 Schutz von Informationen und Vermögenswerten

4.1 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 Vermögenswerte von E.ON sollten nur für geeignete und genehmigte Zwecke verwendet werden; eine Verwendung von E.ONs Vermögenswerten für ungeeignete oder nicht genehmigte Zwecke ist untersagt. Insofern sind Zahlungen an Mitarbeiter oder sonstige für E.ON tätige Dritte für missbräuchliche und unangebrachte Verwendungen verboten.

4.2 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. Es gibt auch besonders sensible Datenkategorien wie Angaben zur Religionszugehörigkeit oder Gesundheitsdaten.

Wir haben großes Interesse am Schutz personenbezogener Daten vor unerlaubter Verarbeitung, unerlaubter Änderung, Verteilung oder Löschung. Wir verpflichten unsere Mitarbeiter, die E.ON und unseren Tochtergesellschaften anvertrauten personenbezogenen Daten vor rechtswidriger Verarbeitung und Missbrauch zu schützen.

4.3 Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse

E.ON verfügt über wertvolles Know-how und umfangreiche Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse. Dieses Wissen ist die Grundlage unseres geschäftlichen Erfolgs. Es liegt in unserer Verantwortung, die Vertraulichkeit, Verfügbarkeit und Integrität dieser Informationen sowohl in elektronischer Form als auch auf Papier zu gewährleisten.

Die unbefugte Weitergabe von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen sowie deren unbefugte Änderung, Vernichtung oder Offenlegung kann E.ON großen Schaden zufügen. Für den betreffenden Mitarbeiter kann dies arbeitsrechtliche, zivilrechtliche und strafrechtliche Sanktionen nach sich ziehen. Wir ergreifen daher alle notwendigen und angemessenen Maßnahmen, um den Missbrauch von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen zu verhindern.



Weitere Informationen finden Sie in der Mitarbeiter Guideline „Datenschutz“



Weitere Informationen bietet die Mitarbeiter Guideline „Informationssicherheit“



Weitere Angaben zur Weitergabe von Informationen an Medienvertreter finden Sie in der Mitarbeiter Guideline „Umgang mit Medienvertretern und externen sozialen Medien“

Wir erkennen das geistige Eigentum von Wettbewerbern und Geschäftspartnern an. Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse von Dritten geheim zu halten und diese nur im Rahmen der mit den jeweiligen Dritten getroffenen Vereinbarungen zu verwenden.

4.4 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. Fusionen und Übernahmen, 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 des betreffenden Mitarbeiters führen. Verstöße gegen Gesetze zu Insidergeschäften können durch die strenge Befolgung der folgenden Regeln vermieden werden:

- Kaufen oder verkaufen Sie keine Wertpapiere, zu denen Sie Insiderinformationen haben.
- Geben Sie keine Insiderinformationen preis und sprechen Sie über solche Informationen auch nicht mit anderen Personen, es sei denn, es handelt sich dabei um einen befugten E.ON-Mitarbeiter oder einen berechtigten Dritten, der diese Informationen für die Wahrnehmung seiner Aufgaben benötigt.
- Wenden Sie sich an den General Counsel der E.ON SE, wenn Sie Zweifel daran haben, ob Informationen als Insiderinformationen einzuordnen sind.

5 Ansprechpartner

Das Befolgen von Gesetzen und Vorschriften ist für uns wesentliches Grundprinzip wirtschaftlich verantwortlichen Handelns. E.ON beachtet jederzeit die geltenden rechtlichen Verbote und Pflichten, 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 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 Mitarbeiter die Angelegenheit mit

ihrer direkten Führungskraft oder dem jeweiligen Compliance-Beauftragten besprechen.

Eine vollständige Liste aller Compliance-Beauftragten und anderer relevanter Ansprechpartner ist auf der [Compliance-Seite von Connect](#) zu finden.

Sie können auf mögliche Gesetzes- oder Richtlinienverstöße auch per E-Mail oder telefonisch (anonym) hinweisen, 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 (sog. „Whistleblower-Hotline“).



Weitere Informationen zur "Whistleblower-Hotline" finden Sie auf der Compliance Connect-Seite

6 Anhang: Liste der Mitarbeiter Guidelines

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