



# Zo gaan we met elkaar om

## Gedragcode

Duurzame energie van iedereen is onze missie. Wij realiseren deze missie als we op de juiste manier met klanten, met elkaar en onze partners omgaan. Onze Eneco Gedragcode helpt ons hierbij en geeft regels voor de omgang in alle relaties die we bij Eneco kennen.





# Duurzame energie van iedereen

## Voorwoord

Eneco is een sterk, duurzaam internationaal energiebedrijf met een krachtige missie: duurzame energie van iedereen! Wij willen dat onze planeet leefbaar blijft en gaan daarom samen de energietransitie versnellen.

Dat is een grote uitdaging voor ons allemaal, de concurrentie is immers groot en de ontwikkelingen gaan razendsnel. Alleen met de juiste focus op nieuwe producten en diensten, op digitalisering en op groei in hernieuwbare energiebronnen kunnen we klanten voor onze missie winnen en aan ons binden.

Daarbij is cruciaal op welke manier we met onze klanten, met elkaar en met onze partners omgaan; daar kunnen wij als Eneco een onderscheid maken. Onze cultuurwaarden geven hierbij richting: drive the change, deliver the plan and make each other successful!

In deze Gedragscode hebben we de regels beschreven voor alle relaties die we bij Eneco kennen. Onze relatie met de klant, onze externe relaties en onze relatie met jou als collega in een van onze landen Nederland, Duitsland, België of het Verenigd Koninkrijk.

Werken bij Eneco betekent dat je de Gedragscode kent en naleeft. Zie de code als een stimulans om integriteit en fatsoen in al je handelen voorop te zetten. Sta daarbij voor wie je bent, durf kritisch te zijn en durf elkaar aan te spreken op gedrag. Daarmee gaan wij samen onze missie realiseren!

**As Tempelman**  
CEO Eneco

# Inhoudsopgave

Voorwoord	2	<b>5. De relatie van onze medewerkers met Eneco</b>	<b>21</b>
Samenvatting	4	5.1 Goed werknemerschap	22
Wie zijn we?	5	5.2 Nevenwerkzaamheden	22
Onze cultuurwaarden	5	5.3 Privébeleggingen	22
Toepassing en naleving code	6	5.4 Thuiswerken	23
Dialogo en melden	7	5.5 Omgang met bedrijfsinformatie	23
		5.6 Fraude en diefstal	24
<b>1. De relatie met onze klanten</b>	<b>8</b>	5.7 Intellectueel eigendom	24
1.1 Klantgerichte communicatie	9	5.8 Externe communicatie	24
1.2 Privacy van klanten	9	5.9 Opragen of muteren van klant-gegevens	24
1.3 Klantenwerving	10	5.10 Omgang met bedrijfsmiddelen	25
1.4 Bouwen in de omgeving van klanten	10	5.11 Verslavende middelen	25
		<b>6. De relatie tussen medewerkers</b>	<b>26</b>
<b>2. Onze relatie tot de samenleving</b>	<b>11</b>	6.1 Onderlinge samenwerking	27
2.1 Duurzaam ondernemen	12	6.2 Feedback	27
2.2 Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen	13	6.3 Discriminatie	27
2.3 Integer ondernemen	13	6.4 Seksuele intimidatie	27
		6.5 Pesten	28
<b>3. Onze relatie tot de aandeelhouders</b>	<b>15</b>	6.6 Agressie of bedreiging	28
3.1 Corporate Governance	16	6.7 Machtsmisbruik	28
		6.8 Privérelaties op het werk	28
<b>4. De relatie met onze medewerkers</b>	<b>17</b>	<b>7. Samenwerking met externe relaties</b>	<b>29</b>
4.1 Integer werkgeverschap	18	7.1 Integriteit van en naar zakenpartners	30
4.2 Gezondheid	18	7.2 Nieuwe zakenpartner	30
4.3 Veiligheid	18	7.3 Selectie van leveranciers	30
4.4 Diversiteit en inclusiviteit	19	7.4 Zakelijke belangenverstremgeling	30
4.5 Discriminatie van medewerkers	19	7.5 Belangenverstremgeling bij geschenken en entertainment	31
4.6 Ontwikkeling en beloning	20	7.6 Contacten met overheden	31
4.7 Privacy van medewerkers	20	7.7 Sponsoring van evenementen of externe relaties	32
		Index	33

# Samenvatting

## Inleiding

Wij kunnen onze leidende positie in de energietransitie alleen waarmaken als we de hoogste gedragsnormen respecteren. In deze Gedragscode hebben we de regels beschreven voor alle relaties die we bij Eneco kennen.

## Cultuurwaarden

Onze drie cultuurwaarden helpen om samen de energietransitie te versnellen. Drive the change, deliver the plan and make each other successful. Deze waarden verbinden én versterken ons. Ze geven richting aan ons gedrag. Hoe we als één team, één Eneco zaken aanpakken en hoe we met elkaar omgaan.

## Toepassing

Werken bij Eneco betekent dat je de Gedragscode kent en naleeft. De Gedragscode geldt voor alle medewerkers van Eneco en is ook van toepassing op de onderdelen die voor meer dan 50% in eigendom zijn van Eneco. Dit betekent dat de code van toepassing is in de vier kernlanden waarin Eneco opereert -Nederland, Duitsland, België en het Verenigd Koninkrijk- en op onze merken zoals LichtBlick SE, Agro Energy, Eneco eMobility en Oxxio. Als er een strijdigheid is tussen de Gedragscode en lokale wetgeving, dan prevaleert de lokale wetgeving. Neem in dat geval contact op met de lokale Compliance Officer.

## Dialogoog en melden

Als je vragen hebt over de code of je worstelt met een dilemma, raadpleeg dan altijd je leidinggevende, HR of je lokale compliance aanspreekpunt. Als sprake is van een (mogelijke) overtreding van de Gedragscode, of in het geval van ongewenst gedrag zoals pesten, discriminatie of seksuele intimidatie, meld of bespreek dit op vertrouwelijke basis via de daarvoor bestemde meldpunten of vertrouwenspersoon. Zie 'Dialogoog en melden' op pagina 7.

### 1. Onze relatie met de klant

Bij alles wat we doen verdiepen we ons in onze klanten. Niet alleen in hun wereld, maar ook in hun hoofd en hart. Zo kunnen we dagelijks in ons werk kiezen in hun belang. Wij zeggen wat wij doen en doen wat wij zeggen! De klant kiest op basis van eigen overtuiging voor ons. En wij doen alles om de persoonsgegevens van onze klanten te beschermen.

### 2. Onze relatie tot de samenleving

We worden gedreven door een glasheldere missie: duurzame energie van iedereen. Vanuit deze missie zijn duurzaamheid, milieu, veiligheid, integriteit en maatschappelijk verantwoord ondernemen de basis van ons handelen in de samenleving. Wij houden ons altijd aan de wet en regelgeving, in welk land ook, en tolereren op geen enkele wijze corruptie.

### 3. Onze relatie met onze aandeelhouder

Eneco is betrokken bij haar aandeelhouders Mitsubishi Corporation en Chubu Electric Power Inc., Co. Zij staan volledig achter de duurzame strategie van Eneco en met hun steun bevinden wij ons in een uitstekende positie om een leidende rol te blijven spelen in de energietransitie.

### 4. Onze relatie met onze medewerkers

Eneco streeft naar een uitstekende relatie met haar werknemers. Wij richten ons daarbij onder meer op een veilige werkomgeving, op een goede balans tussen werk en privé en op de gezondheid en ontwikkeling van de medewerkers. We streven daarbij naar een personeelsbezetting die een afspiegeling is van de maatschappij en vinden het zeer belangrijk dat alle verschillen en capaciteiten van de mensen gerespecteerd worden en tot hun recht kunnen komen.

### 5. De relatie van onze medewerkers met Eneco

Als goed medewerker ben je altijd loyaal naar Eneco. Je bent een ambassadeur in je communicatie over Eneco en past goed op onze eigendommen. Je geeft het goede voorbeeld en je toetst in je werk voortdurend je eigen integriteit. Je houdt daarbij de belangen van Eneco en jouw privébelang gescheiden.

### 6. De relatie tussen medewerkers

Onze medewerkers zijn gericht op samenwerking. Teambelang gaat boven eigenbelang. Samenwerking betekent ook dat je je aan de afspraken houdt en dat je betrokken bent bij elkaar. Durf je te laten aanspreken en durf anderen aan te spreken. En, spreek mét elkaar, niet óver elkaar. Ga ook fatsoenlijk met elkaar om: iedere vorm van seksuele intimidatie, pesten, discriminatie, bedreiging of agressie naar elkaar is onaanvaardbaar.

### 7. De samenwerking met onze zakelijke relaties

Wij werken graag samen met integere zakenpartners die zich verantwoordelijk voelen voor een goede maatschappelijke en duurzame performance. Wij toetsen dus met wie we zaken doen en waar we zaken doen. Wij maken ook nooit afspraken die de vrije concurrentie op de markt kunnen belemmeren.

Geschenken en entertainment mogen nooit de zuiverheid van onze zakelijke beslissingen beïnvloeden. Als criterium geldt dat giften en uitnodigingen voor entertainment altijd 'passend en redelijk' zijn. Ook andere stakeholders, zoals toezichhouders en beheerders van openbare ruimten zijn voor ons belangrijk. Met hen streven we een open, persoonlijke relatie na.

## Wie zijn we?

### Eneco

Eneco is een geïntegreerd en zelfstandig energiebedrijf. Wij bedienen met circa 3.500 mensen circa 6 miljoen klantcontracten in verschillende landen. We behoren tot de top van energiebedrijven in zowel Nederland, België als Duitsland. We zijn ook actief in het Verenigd Koninkrijk.

Eneco heeft als aandeelhouders Mitsubishi Corporation (80%) en Chubu Electric Power Inc., Co. (20%). Met hun steun kan Eneco nationaal en internationaal verder groeien.

### De energietransitie versnellen

Eneco wil de energietransitie versnellen. Door onze klanten te helpen met slimme, betaalbare en duurzame energieoplossingen waarmee de klant kan verduurzamen op een manier die het beste past. En de klant haar of zijn energievoorziening zelf in de hand heeft. Zo wordt duurzame energie écht van iedereen.

## Onze cultuurwaarden

Onze drie cultuurwaarden helpen ons hoe we ons werk doen en met de klanten, met elkaar en met andere relaties omgaan.

### Drive the change

We maken vandaag het verschil dat nodig is om de energietransitie te versnellen.

Deze waarde gaat over onze gedrevenheid om onze missie waar te maken, onze klant aan ons te binden en de concurrentie voor te blijven. Daar ligt onze focus, daar gaan we met veel energie mee aan de slag.

### Deliver the plan

We weten allemaal hoe we bijdragen aan het gezamenlijke plan, zodat we onze doelen kunnen bereiken.

Niet alleen woorden, maar ook daden. Deze waarde gaat over daadwerkelijk in actie komen. De energietransitie versnellen we door concrete doelen te stellen, die doelen met elkaar te delen en zo samen het resultaat ook daadwerkelijk halen

### Make each other successful

We zorgen samen voor een inclusieve, veilige en leuke werkomgeving waarin iedereen zijn capaciteiten optimaal kan inzetten.

Deze waarde gaat over elkaar succesvol maken. We creëren samen een omgeving waar iedereen veilig en prettig zijn of haar werk kan doen. En waarin iedereen talent optimaal kan worden benut.



# Toepassing en naleving code

## Toepassing Gedragscode

De Gedragscode geldt voor alle medewerkers in alle landen waar we actief zijn en is van toepassing op de onderdelen die voor meer dan 50% in eigendom zijn van Eneco.

## Onderliggende richtlijnen

In het geval dat in de Gedragscode verwezen wordt naar een onderliggende richtlijn kan het zijn dat deze richtlijn voor een bepaald onderdeel of land niet van toepassing is. In de richtlijn zelf wordt dit dan vermeld.

## Voor wie geldt de Gedragscode?

De Gedragscode geldt voor zowel interne medewerkers op basis van een stage- of arbeidsovereenkomst, als externe medewerkers op basis van bijvoorbeeld een detachings-, inleen- of freelance-overeenkomst.

## Doel Gedragscode

Het doel van deze Gedragscode is onze medewerkers te ondersteunen bij het kennen en toepassen van de verschillende regels, integriteitsnormen en waarden. De code is een naslagwerk en helpt iedereen het juiste te doen.

## Opbouw

De Gedragscode kent een indeling op basis van 'Relaties'. Eneco heeft vele relaties, onder meer met de klant, met haar medewerkers, met aandeelhouders en zakelijke relaties. De code geeft voor elk van deze relaties aan welk gedrag wij voorstaan en welke regels gelden.

Iedereen handelt naar de code Iedereen houdt zich aan de regels, normen en waarden in de Gedragscode. Daarnaast geldt dat onze medewerkers te allen tijde niet alleen handelen naar de letter maar ook conform de geest van de code.

Als er een strijdigheid is tussen de Gedragscode en lokale wetgeving, dan prevaleert de lokale wetgeving. Neem in dat geval contact op met de lokale Compliance Officer.

Als je de code niet naleeft kan dit voor Eneco ernstige gevolgen hebben. Niet naleving kan dan ook leiden tot disciplinaire maatregelen of zelfs tot ontslag, afhankelijk van de aard en ernst van de overtreding.

## Wat verwachten we van jou als leidinggevende?

Leidinggevendenden hebben een belangrijke voorbeeldfunctie naar de medewerkers. Daarom verwachten wij dat managers voorop gaan in het naleven van deze Gedragscode, onze cultuurwaarden uitdragen, en actief een cultuur van samenwerking en vertrouwen creëren, waarin het normaal is correct te handelen en waarin mensen kwesties durven aan te kaarten.



# Dialogo en melden

## Heb je een compliance vraag of -dilemma of wil je een compliance incident melden?

We definiëren compliance als het handelen in overeenstemming met de toepasselijke wet- en regelgeving. Je kunt altijd een jurist van de afdeling

Legal, medewerker van Regulatory Affairs of de Compliance Officer raadplegen. Voor privacy kwesties is er in elk land een aparte privacy-contactpersoon en een meldpunt.

## Heb je een integriteitsvraag of wil je een melding maken?

Integriteit gaat over handelen in overeenstemming met de morele waarden en normen van de organisatie en de maatschappij. Dit kan gaan om onderwerpen als fraude en diefstal, omkoping en corruptie en ongewenste omgangsvormen. Ethische dilemma's scharen we ook onder integriteit. Ons uitgangspunt is een open en transparante cultuur waarin zaken makkelijk bespreekbaar kunnen worden gemaakt. Als je vragen hebt over onze Gedragscode of als je een dilemma hebt, dan kun je hier eerst met je collega's en/of je leidinggevende over spreken of contact opnemen met HR.

Je kunt daarnaast ook contact opnemen met een onafhankelijke professional om een integriteitsdilemma te bespreken. Ben je op de hoogte van een (mogelijke) overtreding van de Gedragscode, waaronder ongepast gedrag, neem dan zeker contact op met een van de beschikbare meldpunten en/of vertrouwenspersonen.

## Waar kan ik de verschillende mogelijkheden om hulp te zoeken of te melden vinden?

In elk land zijn er verschillende opties om advies in te winnen of te melden, afhankelijk van de aard van het dilemma en van het onderdeel van de organisatie waarin je werkt.

Alle interne contactgegevens zijn te vinden via ons [Intranet](#).

Derden kunnen contact opnemen via [fm\\_integriteit@eneco.com](mailto:fm_integriteit@eneco.com) waarna adequate opvolging zal worden gegeven door de aangewezen verantwoordelijken binnen Eneco.

## Anoniem rapporteren en bescherming

Afhankelijk van de situatie kun je ervoor kiezen om anoniem een melding te maken. Elke melding wordt opgevolgd volgens de richtlijn melding en afhandeling integriteitsincidenten. Eneco zal in alle gevallen de rechten van alle partijen beschermen.



# 1. De relatie met onze klanten

Wij zijn voor klanten een betrouwbare leverancier van energie en energiegerelateerde producten en diensten. Bij ons komt de klant eerst en zij mogen van ons verwachten dat wij hen uitstekend bedienen. In dit hoofdstuk beschrijven wij de uitgangspunten die gelden voor medewerkers in de relatie met onze klanten.





## 1.1 Klantgerichte communicatie

De wens van de klant staat centraal. Bij alles wat we doen, verdiepen we ons in onze klanten. Niet alleen in hun wereld, maar vooral ook in hun hoofd en hart. Wij helpen de klant om te verduurzamen op een manier die het beste bij de klant past. En de eigen energievoorziening in de hand heeft. Dat is onze belofte aan de klant: 'you're in charge'. Uiteindelijk moeten alle processen en activiteiten binnen Eneco gericht zijn op een excellente customer experience: moeiteloos en digital-first.

Dat houdt in dat wij hen op een sympathieke, professionele en doelgerichte manier benaderen. Wij zijn daarbij daadkrachtig in de communicatie naar klanten, scheppen heldere verwachtingen en geven een realistisch beeld van onze producten en diensten. We beloven ook nooit iets wat we niet waar kunnen maken.

**Bij ons staat de klant centraal. Wij zeggen wat wij doen en doen wat wij zeggen!**

### **Wat betekent dit voor jou?**

Klanten vormen ons bestaansrecht en daarom zetten we de klant elke dag weer centraal in ons werk. Wees altijd van onbesproken gedrag naar de klant en kies voor een sympathieke uitstraling.

Wij gedragen ons nooit agressief naar klanten of potentiële klanten. Ook al gedraagt deze klant zich niet correct of zelf agressief. Als de klant zich agressief, bedreigend of aanhoudend onfatsoenlijk opstelt naar jou, zoals vloeken of schreeuwen, hoef je dit niet te tolereren en kun je het gesprek op een passende wijze beëindigen.

## 1.2 Privacy van klanten

Wij gaan zorgvuldig om met klantgegevens en handelen in overeenstemming met de privacy-wetgeving. Op welke wijze wij klantgegevens verwerken staat beschreven in onze privacystatements. Deze zijn te vinden op onze websites.

Wij hebben ook interne regels en gedragsnormen opgesteld voor de verwerking van klantgegevens. Ook hebben we een Functionaris gegevensbescherming aangesteld als interne privacy toezichthouder.

Eneco controleert voorafgaand aan een wervingsactie wie mag worden benaderd. Het kan voorkomen dat wij de verwerking van klantgegevens uitbesteden aan een derde partij. Hiervoor sluiten wij een verwerkersovereenkomst.

In bepaalde gevallen nemen wij telefoongesprekken met klanten op. Wij maken dit vooraf kenbaar aan onze klanten.

In elk land waar wij actief zijn hebben we een meldpunt datalekken ingericht waar klanten een melding van een datalek met persoonsgegevens kunnen doorgeven.

**Het beschermen van de persoonsgegevens van onze klanten vinden wij van groot belang.**

### **Wat betekent dit voor jou?**

Wees alert op de klantgegevens die jij verwerkt. Klanten moeten ervan op aan kunnen dat wij hun vertrouwelijke gegevens goed beheren en nooit zomaar verstrekken aan derden.

Je vindt hierover details in het Privacybeleid via Intranet.



## 1.3 Klantenwerving

Wij houden ons altijd aan de strenge wettelijke vereisten bij het werven van klanten. Wij zullen klanten dus nooit werven op basis van onjuiste, dubieuze of agressieve verkoopmethoden. We zorgen altijd voor een juiste én volledige informatievoorziening.

We zijn daarbij trots op ons bedrijf en onze producten! Je mag als medewerker dus je overtuigingskracht inzetten om een klant voor Eneco te laten kiezen. Daarbij bewaak je wel de grens. Het uitgangspunt is dat de klant bij Eneco een eerlijke prijs betaalt en altijd uit eigen overtuiging voor ons zal kiezen.

**De klant moet altijd op basis van eigen overtuiging voor ons kiezen.**

### **Wat betekent dit voor jou?**

Overtuig potentiële klanten op basis van betrouwbare informatie en maak onze toegevoegde waarde duidelijk. Als het eerste contact met de klant goed verloopt, dan kan een duurzame relatie worden opgebouwd.

## 1.4 Bouwen in de omgeving van klanten

Eneco wil graag een goede relatie met de mensen die wonen, werken of recreëren in de omgeving waar wij actief zijn. We realiseren ons dat onze installaties impact hebben en willen een goede buur zijn.

Daarom betrekken we de omgeving vroegtijdig bij de ontwikkeling, de bouw en het beheer van onze energieprojecten. We gaan met belanghebbenden in gesprek en houden rekening met hun wensen en de zorgen die er leven. We bespreken op welke manier de omgeving betrokken wil en kan zijn en waar de knel- of verbeterpunten zitten. We realiseren ons ook dat de belanghebbenden soms klant zijn of kunnen worden.

Ook bespreken we wie in het project zou willen participeren. Bijvoorbeeld als klant door energie van dat specifieke project af te nemen of als investeerder door een financieel deel te nemen.

**Bij assets of werkzaamheden die impact hebben op omwonenden gaan wij transparant de dialoog aan en bouwen we aan duurzame relaties.**

### **Wat betekent dit voor jou?**

Ons omgevingsmanagement hebben we verwoord in een community-beleid. Zorg er voor dat dit beleid opgevolgd wordt bij projecten met impact op de omgeving.



## 2. Onze relatie tot de samenleving

Energie heeft een grote impact op de mens en het milieu. Wij voorzien de maatschappij van een primaire levensbehoefte. Duurzaamheid, milieu, veiligheid, transparantie, integer handelen, respect voor de belangen van de lokale bevolking en mensenrechten zijn hiervoor de uitgangspunten. In dit hoofdstuk beschrijven we welke rol we zien in onze relatie tot de samenleving.



## 2.1 Duurzaam ondernemen

Eneco en de samenleving bouwen aan een nieuw en duurzaam energietijdperk. We hebben maar één aarde. Op dit moment gebruiken we wereldwijd veel meer energie dan zij aan kan.

Gelukkig groeit het draagvlak om de opwarming van de aarde te stoppen.

Eneco is zich ook zeer bewust van de grote urgentie van de energietransitie en wil hierin een leidende rol spelen.

### Ambitie

Eneco heeft de ambitie om het energieverbruik binnen de grenzen van een leefbare planeet te krijgen. Niet alleen voor onszelf, maar ook voor de generaties na ons.

One Planet is onze ambitie! Zo steunen wij de Parijse klimaatafspraken om ruim onder de 2°C opwarming van de aarde te blijven, met een streven naar 1,5°C. Voor verdere informatie over ons One Planet Plan zie onze website: [Wat we doen met ons One Planet-programma](#).

**One Planet is waar we het voor doen!**

### Visie

We zijn ervan overtuigd dat iedereen energie en verduurzaming in eigen hand kan nemen. De energietransitie draait in onze visie om de verschuiving van een centraal georganiseerd energiesysteem naar een systeem waarin mensen zelf of samen hun energie duurzaam regelen. Op straat- of wijkniveau, samen met de burens bijvoorbeeld.

De grote markttrends waar we de komende jaren rekening mee houden, zijn samen te vatten onder 3D's : decarbonisatie, decentraal en digitaal.

### Missie

De concrete opdracht die we bij de energietransitie hebben, is i versnellen. En onze relatie met de klanten steviger maken. Onze verantwoordelijkheid gaat veel verder dan het produceren en leveren van groene energie. We bieden toegevoegde waarde aan onze klanten door hen energieproducten en diensten te bieden waarmee ze zelf aan de slag kunnen, en waarbij slimmer wonen, werken en leven mogelijk wordt.

Dat begint bij de mens centraal zetten, in zijn dagelijks functioneren. We willen weten wat er speelt in hoofden en harten. Als we weten wat mensen echt willen, wat hen motiveert en beweegt, dan kunnen we daar beter op inspelen.

**Onze missie is: duurzame energie van iedereen.**



## 2.2 Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen

Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen, ofwel MVO, betekent dat we rekening houden met de maatschappelijke effecten van al onze activiteiten. Openheid over onze impact op mens, milieu en samenleving vinden we belangrijk. Wij denken bij nieuwe producten of projecten na over de impact hiervan, ook als deze impact verderop in de keten plaatsvindt. Binnen onze invloedssfeer werken we vervolgens aan het verminderen van eventuele negatieve gevolgen van ons handelen.

### Maatschappelijk Verantwoord Inkopen

Eneco doet het liefst zaken met leveranciers die dezelfde passie hebben op het gebied van duurzaamheid. Met Maatschappelijk Verantwoord Inkopen (MVI) verleggen we accenten in het reguliere inkoopproces en letten we ook op sociale en ecologische criteria bij de selectie van leveranciers.

**Vanuit onze One Planet-ambitie vormen duurzaamheid, milieu, veiligheid, integriteit en maatschappelijk verantwoord ondernemen de basis van ons handelen in de samenleving.**

### Internationaal erkende mensenrechtenverdragen en MVO-richtlijnen

Wij onderschrijven internationaal erkende verdragen en richtlijnen, waaronder:

- De Universele Verklaring voor de Rechten van de Mens
- De OESO-richtlijnen
- De (tripartiete) ILO-verklaringen inzake de fundamentele principes en rechten op het werk
- De ISO 20400 en 26000-richtlijnen inzake de inbedding van MVO in een organisatie
- De aanbevelingen van de Task Force on Climate-related Financial Disclosures

Voorts zijn we lid van het Global Compact, een belangrijk netwerk van bedrijven en stakeholders die de tien Universele Principes ondersteunen zoals uitgedragen door de Verenigde Naties.

**Eneco respecteert internationale verdragen en richtlijnen. Daarnaast ook de cultuur en gebruiken van alle landen waarin we actief zijn – voorzover niet strijdig met onze eigen normen en waarden.**

## 2.3 Integer ondernemen

Bij Eneco staat eerlijk zakendoen voorop. Wij houden ons aan alle toepasselijke internationale en nationale wet- en regelgeving.

### Corruptie

We willen nooit betrokken worden bij welke vorm van corruptie dan ook. Corruptie kent verschillende verschijningsvormen, zoals omkoping of kick back-betalingen. Bij omkoping gaat het vaak om verborgen betalingen om zaken gedaan te krijgen, ook wel 'smeergeld' genoemd. Bij kick back-betalingen gaat het om smeergeld dat wordt betaald aan invloedrijke personen binnen een organisatie in ruil voor een vorm van ongeoorloofd voordeel.

Soms wordt een verschil gemaakt tussen het betalen om iets te laten doen wat de ontvanger ook behoort te doen (zogenoeten 'faciliterende betalingen') en het betalen om te laten doen wat men eigenlijk niet mag doen. Beide gevallen zijn ongeoorloofd.

### Ondernemen in corrupte landen

Als wij gaan ondernemen in een ander land, onderzoeken we eerst of zakendoen in dat land betrouwbaar is. Wij doen geen zaken in landen die hoog staan op de corruptie-index, jaarlijks uitgegeven door Transparency International.

Als in een bepaald land een lokaal toegestaan gebruik of handelswijze nodig is om ons doel daar te behalen, terwijl dit volgens onze eigen normen niet toegestaan is, voeren we de betreffende activiteit niet uit.

**Wij willen niet betrokken worden bij welke vorm van corruptie dan ook. Wij doen ook geen zaken in corrupte landen.**

## Sanctiemaatregelen

Sanctiemaatregelen zijn internationale politieke maatregelen tegen een land, organisatie of persoon. De sancties worden ingezet als reactie op schendingen van het internationale recht of van mensenrechten. Gesanctioneerde landen, bedrijven of personen worden opgenomen op zogeheten sanctielijsten.

De twee belangrijkste sanctielijsten zijn die van de [Verenigde Naties](#) en die van de [Europese Unie](#).

Bij het opstarten of het doen van internationale zaken dient altijd een check op deze lijsten plaats te vinden. Mogelijk is een due diligence onderzoek nodig. Raadpleeg de compliance contactpersoon.

## PEP-lijsten

Naast de sanctielijsten zijn er ook PEP-lijsten. PEP staat voor 'Politically Exposed Persons'. Hieronder worden verstaan personen die belangrijke publieke functies uitoefenen of hebben uitgeoefend. Bij deze personen wordt op grond van hun invloedrijke positie uitgegaan van een hoger risico op witwaspraktijken en corruptie. Indien potentiële klanten of zakenpartners voorkomen op de 'PEP'-lijsten is een due diligence verplicht. Neem dan contact op met de compliance contactpersoon.

**We zijn ons bewust van het risico van in strijd met internationale sanctiewetgeving handelen. Wij toetsen dus met wie we zaken doen en waar we zaken doen.**

## Handelswetgeving en export controls

Wij houden ons aan de nationale en internationale handelswetgeving, die onder meer voorschriften bevat over de import, export en binnenlandse handel van goederen.

Een onderdeel hiervan vormen de zogenaamde 'export controls'. Dit betreft maatregelen die overheden instellen om de verspreiding van bepaalde goederen of diensten te beperken. Dit heeft meestal betrekking op nationale en internationale veiligheid.

Binnen Eneco zal niet snel sprake zijn van een vergunningplicht op basis van export controls; neem in geval van twijfel contact op met de compliance contactpersoon.

## Witwassen en terrorisme

Wij tolereren ook op geen enkele wijze het witwassen van geld en financieren van terrorisme. Van witwassen wordt gesproken wanneer de opbrengst van strafbare feiten wordt gecamoufleerd door legitieme zakelijke transacties. Omgekeerd kunnen legitieme financiële middelen worden aangewend voor criminele activiteiten, waaronder terrorisme.

## Mededinging

Wij zijn voorstander van open en eerlijke concurrentie op de markten waarin wij actief zijn. Wij zien onze relatie met de Europese energiemarkt groeien. Eneco voldoet altijd aan de Mededingingsregels. We maken geen afspraken die de vrije concurrentie op de markt kunnen beperken, zoals afspraken met concurrenten over marktverdeling, prijzen of tarieven.

Ook delen wij geen gevoelige commerciële informatie met concurrenten en als wij een economische machtspositie hebben, misbruiken wij die niet.

Je kunt een externe bijeenkomst waar concurrenten aanwezig zijn, zoals bij een branchevereniging of een cursus gewoon bijwonen. Let wel goed op: zodra een onderwerp gaat over gevoelige commerciële informatie maak je openlijk bezwaar en zorg je ervoor dat dit in de notulen komt. Daarna verlaat je de bijeenkomst en neem je contact op met de Compliance Officer.

**Wij maken nooit afspraken die de vrije concurrentie op de markt kunnen belemmeren.**

## Wat betekent dit voor jou?

Eneco wil altijd integer zakendoen. Op geen enkele wijze willen we aan de wet voorbijgaan en in een negatief daglicht komen te staan.

Wees dus voorzichtig met wie en waar je zakendoet. Let goed op de wettelijke risico's en werk altijd transparant. Overleg met je collega, leidinggevende of indien nodig met het compliance aanspreekpunt. Zij kunnen je helpen de juiste inschatting te maken of met het uitvoeren van due diligence.

### 3. Onze relatie tot de aandeelhouders

De aandelen van Eneco zijn in handen van een consortium van twee aandeelhouders, Mitsubishi Corporation en Chubu Electric Power Inc., Co. In dit hoofdstuk beschrijven wij de betrokkenheid met en van onze aandeelhouders en lichten we de governance van Eneco toe.



## 3.1 Corporate Governance

### Onze aandeelhouders

Eneco is een geïntegreerd en zelfstandig Nederlands energiebedrijf waarvan 100% van de aandelen in handen zijn van een consortium. Dit consortium bestaat uit Mitsubishi Corporation (80%) en Chubu Electric Power Inc., Co. (20%).

Onze aandeelhouders staan volledig achter de duurzame strategie van Eneco. Met hun steun bevinden wij ons in een uitstekende positie om een leidende rol te blijven spelen in de energietransitie. Zij stellen ons in staat om de duurzame strategie gericht op groei van hernieuwbare energiebronnen, energielevering en innovatieve diensten versneld te implementeren en nationaal en internationaal uit te bouwen.

### Ons bestuursmodel

Het bestuur van Eneco is ingericht op basis van een zogeheten 'structuurregime' met een 'two-tier board' (dualistisch bestuursmodel). De Raad van Bestuur (RvB) heeft de dagelijkse leiding van de holding en is eindverantwoordelijk voor de prestaties van Eneco. De Raad van Bestuur van Eneco bestaat uit zes leden. De Raad van Bestuur wordt benoemd door de Raad van Commissarissen (RvC) en legt verantwoording af aan de Raad van Commissarissen en de Algemene Vergadering van Aandeelhouders.

De Raad van Commissarissen van Eneco adviseert de Raad van Bestuur, opereert onafhankelijk en houdt toezicht op het beleid van de Raad van Bestuur en op de algemene gang van zaken van Eneco en de bedrijven daarbinnen. De RvC van Eneco heeft twee commissies ingesteld, een remuneratie/selectie- en benoemingscommissie en een auditcommissie.

De remuneratie/selectie- en benoemingscommissie verzorgt de selectie en benoeming van de leden van de RvB en RvC en adviseert over hun beloning. De auditcommissie ziet toe op belangrijke financiële zaken. Deze commissie vergadert hierover ieder kwartaal en heeft minimaal tweemaal per jaar overleg met de externe accountant. De jaarrekening wordt door de RvC ter vaststelling voorgelegd aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders.

De Raad van Commissarissen wordt benoemd door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders. Tijdens de jaarlijkse Algemene Vergadering van Aandeelhouders wordt het jaarverslag besproken en de jaarrekening vastgesteld.

**Eneco is betrokken bij haar aandeelhouders en heeft haar bestuur ingericht op basis van een two-tier board.**





## 4. De relatie met onze medewerkers

Wij willen onze medewerkers een integere, stimulerende en veilige werkomgeving bieden. Om dit te bereiken wordt vanuit Eneco gestuurd op het opstellen en naleven van goede beleidsregels. In dit hoofdstuk staan deze beleidsregels opgeschreven.



## 4.1 Integer werkgeverschap

Wij hebben als goed werkgever respect voor de belangen, de wensen, de ambities en de capaciteiten van onze medewerkers. Wij streven daarbij naar een goede balans tussen werk en privé, waarbij de kwaliteit van de arbeid van de medewerker enerzijds en de groei en de ontwikkelingsmogelijkheden voor de medewerker anderzijds belangrijk zijn.

### Wat betekent dit voor jou?

Je mag van Eneco verwachten dat er goed naar jouw belangen gekeken wordt. Het moet duidelijk zijn wat er van je verwacht wordt en het beleid wordt als bekend verondersteld. Nieuwe medewerkers worden hierover tijdens een introductieprogramma ingelicht.

Vragen hierover stel je bij je leidinggevende.

**Eneco streeft naar een uitstekende relatie met haar werknemers. Hier hoort een goede balans tussen werk en privé bij. Met het helder vastleggen en nakomen van afspraken, is voor iedereen duidelijk wat van hem verwacht wordt.**

## 4.2 Gezondheid

Onze geestelijke en lichamelijke gezondheid is van groot belang. Wij streven er voortdurend naar om de gezondheid van onze medewerkers te bevorderen en om een fysiek en sociaal veilige werkomgeving te creëren. Wij hanteren daarbij een gezondheidsbeleid dat er op is gericht medewerkers vitaal, actief en betrokken te laten zijn. Eneco biedt ook diverse vormen van professionele ondersteuning aan.

### Wat betekent dit voor jou?

Als medewerker ben je ook zelf verantwoordelijk. Zorg voor je eigen mentale gezondheid en welbevinden. En voer hierover met je leidinggevende het gesprek, indien je mentale gesteldheid van invloed is op je functioneren. Steun je collega's en weet naar wie je ze kunt doorverwijzen als je denkt dat ze hulp nodig hebben.

Dit geldt ook voor collega's met lichamelijke gezondheidsklachten.

**Wij stimuleren onze medewerkers om gezond te zijn en daarin ook zelf het voortouw te blijven nemen.**

## 4.3 Veiligheid

Bij Eneco staat veiligheid voorop. Onze activiteiten mogen de veiligheid en het welzijn van klanten, omgeving en medewerkers nooit in gevaar brengen. Samen zorgen we ervoor dat iedereen zich bewust is van het belang van veiligheid en de juiste keuzes kan maken om veilig en gezond te werken.

Eneco neemt daarom de borging van veiligheid in alle bedrijfsprocessen mee. Wij beschikken over een managementsysteem dat inzicht geeft in de veiligheids- en gezondheidsrisico's voor onze medewerkers. We beheersen deze risico's onder meer door veilige techniek, trainingen en persoonlijke beschermingsmiddelen. Binnen Eneco hanteren we voor de kantoorlocaties ook een veiligheid- en toegangsbeleid.

### Wat betekent dit voor jou?

Onze proactieve veiligheidscultuur resulteert in de volgende veiligheidsprincipes, die voor iedereen gelden:

1. Je geeft het goede voorbeeld in veiligheid en stimuleert zichtbaar veilig gedrag. Bijvoorbeeld het altijd dragen van de voorgeschreven persoonlijke beschermingsmiddelen.
2. Onveilige situaties en ongevallen meld je direct. We leren hiervan door deze bespreekbaar te maken, oplossingen te zoeken en deze te implementeren.

3. Je geeft en ontvangt feedback over veiligheid op een respectvolle manier.
4. Je volgt de voorschriften over veiligheid en meldt afwijkingen.
5. Je let niet alleen op je eigen veiligheid, maar ook op die van collega's en klanten. We zijn dus 'collectief alert'.
6. Als je verantwoordelijk bent voor het creëren van een nieuw proces, project of product, kijk je altijd naar de veiligheidsrisico's in de gehele keten. Zo kijk je onder meer naar een veilig ontwerp, inkoopvoorwaarden en veiligheidsplannen.
7. Je draagt er zorg voor dat onze partners en aannemers minimaal het door Eneco gewenste veiligheidsgedrag vertonen.
8. Je draagt je eventuele toegangspas zichtbaar in onze gebouwen. Je bent ook verantwoordelijk voor de begeleiding van bezoekers door onze gebouwen.

**Bij Eneco staat de veiligheid en het welzijn van onze medewerkers, klanten en omgeving bovenaan. Het is jouw verantwoordelijkheid om de veiligheidsprocedures te kennen en toe te passen.**

→ Onveilige situaties of veiligheidsincidenten meld je via het [Intranet](#).

## 4.4 Diversiteit en inclusiviteit

In onze organisatie vinden we het belangrijk te werken met teams waarin diversiteit in achtergrond en persoonlijkheid een afspiegeling zijn van onze samenleving. Want om onze strategie te realiseren, hebben we veel verschillende talenten en andere persoonlijke achtergronden nodig. In een divers bedrijf komen teams tot meer creatieve en innovatieve oplossingen. Mensen voelen zich er veiliger en zijn meer tevreden, waardoor betere resultaten kunnen worden behaald.

Diversiteit is daarbij onlosmakelijk verbonden aan inclusiviteit. Met inclusiviteit bedoelen we het creëren van een werkomgeving waarin de diversiteit van de mensen tot zijn recht komt. Ofwel waarin iedereen zich – mét alle individuele eigenschappen en verschillen – welkom, gerespecteerd en ondersteund voelt.

**Binnen Eneco streven we naar een personeelsbezetting die een afspiegeling is van de maatschappij en naar een cultuur waarin alle verschillen en capaciteiten van de mensen tot zijn recht kunnen komen.**

### **Wat betekent dit voor jou?**

Moedig 'anders denken' binnen je team aan, zodat de meest diverse ideeën, meningen en vaardigheden worden gebruikt.

Waak ook voor onbewust aanwezige vooringenomenheid bij jezelf en wees ruimdenkend. Wees je bewust van de verschillen en gevoeligheden die kunnen spelen tussen seksen, verschillende culturen, migratieachtergronden, opleidingsniveaus of anderszins. Wat voor de een acceptabel of gewenst is, is dat voor de ander mogelijk niet.

## 4.5 Discriminatie van medewerkers

Al onze medewerkers krijgen gelijke kansen. Eneco gaat uit van het principe 'de juiste persoon op de juiste plaats'. Beslissingen over werving, aanstelling, promotie arbeidsvoorwaarden en beëindiging van het dienstverband maken wij op basis van niet-discriminerende, objectieve criteria.

Wij maken geen ongeoorloofd onderscheid ten aanzien van ras, sekse, huidskleur, leeftijd, godsdienst, herkomst, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, ouderschap, politieke partij, lichamelijke beperkingen of enige andere wettelijk beschermde status.

**Wij maken geen ongeoorloofd onderscheid tussen mensen.**

### **Wat betekent dit voor jou?**

Ieder krijgt bij ons gelijke kansen. Leidinggevenden of HR-medewerkers kennen de wettelijke regels. We toetsen of we beslissingen over (aankomende) medewerkers op juiste morele gronden maken en discrimineren nooit.

→ Denk je dat er sprake is van discriminatie, bespreek dit met je leidinggevende, of neem contact op met een van de verschillende mogelijke meldpunten, zie hiervoor pagina 7.



## 4.6 Ontwikkeling en beloning

Wij bieden een marktconform arbeidsvoorwaardenpakket. Daarnaast stimuleren wij carrièremogelijkheden van medewerkers door opleiding aan te bieden of door interne doorstroming. Met realistische en meetbare doelen voorkomen wij dat de prestatiedruk voor medewerkers te groot wordt. Een aantal functiegroepen komen in aanmerking voor een bonus. Wij voeren een overwegend bescheiden bonusbeleid met transparante, tijdig vastgestelde targets.

### **Wat betekent dit voor jou?**

Blijf initiatief nemen om jezelf te ontwikkelen. Bespreek met je leidinggevende wat je nodig hebt.

Samen met je leidinggevende maak je voor tegennatuurlijke prikkels bij bonussen. Het mag nooit zo zijn dat werkzaamheden die je uitvoert en bijdragen aan jouw bonus in strijd zijn met het belang van Eneco.

**Eneco biedt haar medewerkers een stimulerend en marktconform arbeidsvoorwaardenpakket en voert een bescheiden bonusbeleid. Doelen worden met de leidinggevende vastgesteld.**

## 4.7 Privacy van medewerkers

We verwerken persoonsgegevens van onze medewerkers. Wij vinden het belangrijk dat hiermee zorgvuldig en vertrouwelijk wordt omgegaan. Eneco handelt altijd in overeenstemming met de privacywetgeving, waarbij we zoveel mogelijk de persoonlijke levenssfeer van onze medewerkers respecteren.

Dit houdt onder meer in dat wij jouw persoonsgegevens alleen verwerken als hier een goede juridische basis voor is (een 'verwerkingsgrond') en de verwerking verenigbaar is met de doeleinden waarvoor wij de gegevens hebben verkregen. Als wij de verwerking uitbesteden, bijvoorbeeld voor de salarisadministratie, houden wij ons aan de privacyregels en sluiten indien nodig verwerkersovereenkomsten met de betreffende leverancier.

**Wij beschermen de privacy van onze medewerkers zo goed mogelijk. We hebben de regels vastgelegd in diverse interne richtlijnen.**

### **Wat betekent dit voor jou?**

Eneco kan jouw persoonsgegevens verwerken, bijvoorbeeld voor de uitvoering van het arbeidscontract. In elk land waar wij actief zijn hebben we een meldpunt datalekken ingericht. waar medewerkers een melding van een datalek met persoonsgegevens kunnen doorgeven.

→ Je vindt hierover details in het Privacybeleid via [Intranet](#).





## 5. De relatie van onze medewerkers met Eneco

Eneco streeft ernaar betrokken medewerkers te hebben, die trots zijn op ons bedrijf en onze missie. En die handelen vanuit de belangen en merkwwaarden van ons bedrijf. Zij houden zich aan de wettelijke bepalingen en interne richtlijnen. Dit hoofdstuk beschrijft de afspraken waaraan onze medewerkers zich aan dienen te houden, zowel intern naar Eneco toe als naar de buitenwereld.

## 5.1 Goed werknemerschap

Eneco verlangt van jou dat jij je goed gedraagt ten opzichte van Eneco als werkgever, maar ook naar collega's, klanten, zakelijke relaties of de samenleving. Dit noemen we 'goed werknemerschap'. Dit houdt in dat wij van je vragen om altijd in het belang van Eneco te handelen, je integer op te stellen én om de werkzaamheden te verrichten die wij van jou vragen, binnen de grenzen van het redelijke.

### Wat betekent dit voor jou?

Je bent loyaal aan Eneco, op het werk, maar ook buiten werktijden. En je houdt je tijdens het werk aan zowel de geldende wetgeving, als aan ons interne beleid, als aan de vaak niet uitgeschreven, maar minstens zo belangrijke algemene normen en waarden.

Vaak voel je het wel als de integriteit in de knel komt. Stel dan bijvoorbeeld jezelf de toetsvraag of je thuis durft te zeggen dat je zo wilt handelen. Als dat niet het geval is, bespreek je dilemma dan en wees transparant met je collega of leidinggevende.

**Als goed werknemer stel je je altijd integer en loyaal aan je werk en werkgever op. Toets daarbij voortdurend je eigen integriteit.**

## 5.2 Nevenwerkzaamheden

Wij stellen het op prijs als medewerkers actief betrokken zijn bij de samenleving. Het uitvoeren van een nevenfunctie of nevenactiviteiten mag echter nooit een negatieve invloed hebben op de uitvoering van je werk, of concurrerend zijn met Eneco of op een andere manier in strijd zijn met de belangen van Eneco.

**Stem nevenwerkzaamheden die betaald zijn of mogelijk een belangenconflict opleveren altijd af met je leidinggevende en HR.**

### Wat betekent dit voor jou?

Als je nevenwerkzaamheden betaald zijn, is altijd schriftelijk toestemming nodig van de leidinggevende. In de overige gevallen bespreek je je nevenwerkzaamheden met je leidinggevende, zeker als zich een risico op een mogelijk belangenconflict voordoet.

Indien nevenwerkzaamheden betaald zijn en/of een potentieel belangenconflict opleveren, check dan ook de geldende verplichtingen bij HR. Voor advies kun je ook contact opnemen met het compliance aanspreekpunt.

## 5.3 Privébeleggingen

Als je privé belegt, kan je bewust of onbewust voordeel hebben van kennis die je verkrijgt bij het werk voor Eneco. Dat is bij wet verboden. Houd zakelijk en privé gescheiden. Raadpleeg altijd ons beleid over privébeleggingen.

### Wat betekent dit voor jou?

Als je beschikt over informatie die bedrijfsgevoelig of koersgevoelig is maak je hier geen gebruik van, tenzij dit is toegestaan voor je werk. Beleg als Eneco-medewerker ook niet in:

1. zakelijke relaties van Eneco als dit een potentieel belangenconflict oplevert;
2. ondernemingen waarvan Eneco een overname overweegt.

Bovendien mag je als Eneco-medewerker alleen financiële instrumenten aanhouden of verhandelen die door Eneco zelf zijn uitgegeven, als dit expliciet is toegestaan door Eneco.

Als je tot de specifieke groep van insiders met kennis van bedrijfs- of koersgevoelige informatie van Eneco hoort mag je privé niet beleggen in de producten waarin wij zelf als Eneco handelen.

Bij vragen of twijfel, neem je contact op met het compliance aanspreekpunt.

→ Je vindt hierover meer in de Richtlijn Privébeleggingen via het Intranet.

**Bij privébeleggingen ben je je bewust van het risico van belangenverstrengeling en raadpleeg je de richtlijn privébeleggingen.**

## 5.4 Thuiswerken

Eneco heeft als algemene doelstelling het faciliteren van gezonde, effectieve en aantrekkelijke arbeidsomstandigheden, op kantoor, thuis of mobiel. We geloven in de visie dat je werkt op de tijden en de plek die het beste past bij de activiteiten die je op dat moment doet. En we willen op het gebied van mobiliteit en duurzaamheid een voorbeeldrol vervullen

Dit betekent dat we flexibel en hybride werken omarmen. Met flexibel werken doelen we op het werken op flexibele tijden. Onder hybride werken verstaan we het uitvoeren van je werkzaamheden op een andere plek dan je standplaats of een werklocatie, bijvoorbeeld vanuit huis. Dit draagt ook bij aan minder reistijd (CO<sub>2</sub>-reductie maar ook minder files en verkeer).

We vinden het belangrijk dat hybride en flexibel werken voor jou als medewerker en voor Eneco altijd tot een wederzijds voordeel leiden. Het is daarbij van belang altijd de juiste afwegingen te maken. Voor iedereen kunnen de persoonlijke belangen en de belangen van Eneco en je collega's weer anders uitpakken.

De basis is dat Eneco jou vertrouwt en dat jij dit vertrouwen belooft met jouw gevoel van verantwoordelijkheid naar Eneco toe. Openheid en bereikbaarheid voor je collega's zijn hierbij erg belangrijk. Stem daarom altijd met je leidinggevende af hoe jij dit invulling geeft en deel dit met je collega's.

### **Wat betekent dit voor jou?**

Een eigen invulling waarbij je je werk anders indeelt en die voor jou waarde toevoegt voor jouw persoonlijke leven en daarmee jouw gezondheid en werkgeluk juichen wij toe. Maar, het werk moet het wel toelaten. Als je bijvoorbeeld overdag veel moet vergaderen dan kun je veel minder goed je werktijd naar de avond of het weekend verplaatsen dan als dat niet het geval is. De keuzes die mogelijk impact hebben op je werk bespreek je in alle openheid met je leidinggevende. Zorg ook voor een goede werkplek met de juiste voorzieningen. Eneco kan hierbij helpen.

**Hybride werken en flexibel werken zijn goed mogelijk op basis van onderling vertrouwen. Samen met je leidinggevende stem je af hoe je hier het beste invulling aan kunt geven.**

## 5.5 Omgang met bedrijfsinformatie

Alle bedrijfsinformatie is vertrouwelijk en wordt uitsluitend gedeeld als dit noodzakelijk is voor de uitoefening van het werk.

### **Archivering**

Iedere medewerker is zelf verantwoordelijk voor het bijhouden en opschonen van zijn eigen werkarchief, conform de geldende procedures. Maak ook back ups en pas de bewaartermijnen toe.

### **Clean desk & clear screen**

Wij houden onze werkplek opgeruimd en printen geen documenten, tenzij dit echt nodig is. Geprinte documenten met bedrijfsgevoelige informatie bewaren wij in een afgesloten ruimte. Ook laten we bij afwezigheid geen computerscherm open staan.

### **Betrouwbare data**

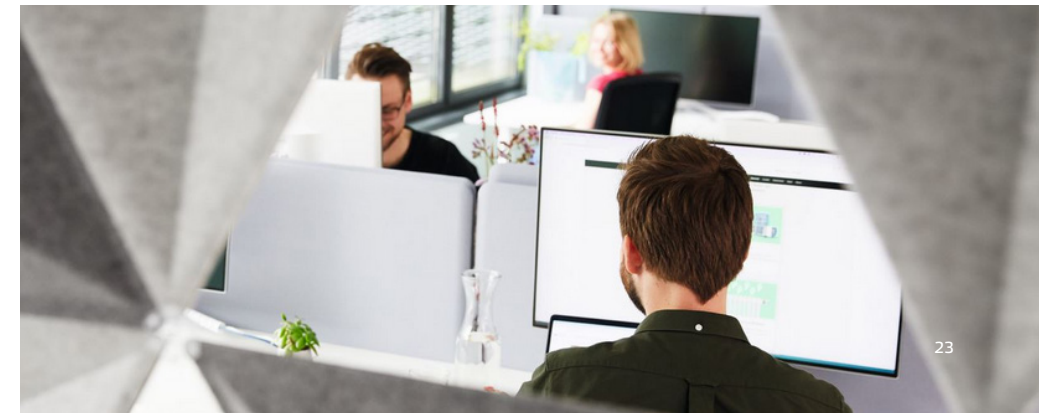
We hebben allemaal de plicht er voor te zorgen dat onze dossiers en rapportages de juiste kwaliteit hebben en dus accuraat, consistent en actueel zijn.

Onze financiële rapportages zijn ook altijd in overeenstemming met onze eigen boekhoudkundige vereisten, die weer in overeenstemming zijn met de IFRS (de International Financial Reporting Standards) en de GAAP (de lokale 'Generally Accepted Accounting Principles').

### **Wat betekent dit voor jou?**

Toets altijd bij jezelf of de informatie die je deelt echt gedeeld kan worden. Als je bedrijfsgevoelige gegevens gaat delen met partijen buiten Eneco vraag je om een vertrouwelijkheidsverklaring. Neem hiervoor contact op met een jurist.

**Het vertrouwelijk en zorgvuldig omgaan met bedrijfsinformatie is van groot belang voor Eneco. Denk aan clean desk en clear screen en ga extra voorzichtig om met bedrijfsgevoelige informatie.**



## 5.6 Fraude en diefstal

Fraude kan een aanzienlijke impact hebben op de financiën en reputatie van ons bedrijf. Fraude omvat veel verschijningsvormen. Voorbeelden van fraude zijn vervalsing van documenten, verduistering van bedrijfsmiddelen, diefstal, misbruik van autorisaties, declaratiefraude en jaarrekeningfraude. Als wij fraude of diefstal hebben geconstateerd doen we aangifte bij de politie.

**Wij hanteren een zero tolerance-beleid ten aanzien van fraude en diefstal. Meld fraude of diefstal dan ook direct.**

### **Wat betekent dit voor jou?**

Voorkom misverstanden en maak transparant afspraken met je leidinggevende over wat wel of niet mag. Als je je handelingen niet openlijk met collega's of leidinggevende wil delen, is dit een sterke aanwijzing dat je verkeerd zit.

→ Wees alert op frauduleus gedrag bij collega's. Als je fraude of diefstal bemerkt, of je hebt een vermoeden, meld dit dan direct bij je leidinggevende of aan het Meldpunt Integriteit.

## 5.7 Intellectueel eigendom

Met onze intellectuele eigendomsrechten bedoelen we de rechten die Eneco heeft op onze eigen 'intellectuele creaties' zoals onze merken, logo's, slogans, handelsnamen, uitvindingen, teksten en foto's. Alle intellectuele eigendomsrechten die een medewerker in het kader van de uitvoering van zijn dienstverband tot stand heeft gebracht, komen uitsluitend toe aan Eneco.

### **Wat betekent dit voor jou?**

Onze intellectuele eigendomsrechten zijn heel waardevol. Let er bij een nieuw product, naam of andere creatie op dat je contact opneemt met de afdeling Legal om de rechten vast te laten leggen. Wij gaan ook respectvol om met alle intellectuele eigendomsrechten van derden.

**Eneco beschermt haar intellectuele eigendommen te allen tijde. Raadpleeg Legal voor advies en om de rechten te laten vastleggen.**

## 5.8 Externe communicatie

Wanneer je voor je werk naar buiten toe communiceert, treed je altijd op als ambassadeur van Eneco. Je doet dit op basis van gezond verstand en een professioneel oordeel. Je laat je positief uit over Eneco en doet niets dat het bedrijf of het merk kan beschadigen. Als je namens Eneco communiceert, zorg je ervoor dat je standpunten altijd intern afgestemd zijn met de verantwoordelijke leidinggevende.

### **Wat betekent dit voor jou?**

Communiceren op social media uit naam van Eneco wordt alleen gedaan door de hiervoor verantwoordelijke communicatie-afdeling. Ook op je eigen socials ben je ambassadeur van Eneco. Bedenk dat posts op internet vaak moeilijk te verwijderen zijn en een geheel eigen leven kunnen gaan leiden.

Als je deelneemt aan een extern overleg waarin je de standpunten van Eneco vertegenwoordigt, zoals een sectoroverleg, stem dan vooraf intern af wat de standpunten zijn.

**Je communiceert naar buiten altijd in de rol van ambassadeur van Eneco en op basis van intern afgestemde standpunten.**

## 5.9 Opvragen of muteren van klantgegevens

Als je voor je functie klantgegevens kunt inzien of muteren, dan geldt dat je alleen die gegevens inziet of muteert waarvan dit nodig is voor de uitoefening van jouw functie. Je mag dus geen klantgegevens inzien als er geen werkgerelateerde aanleiding is.

Met het oog op het risico van belangenverstremming is het ook niet toegestaan om klantgegevens in te kijken of mutaties door te voeren als het gaat om jouw eigen persoon, je familie, een van je directe collega's, burens of vrienden. Je legt het verzoek dan neer bij een collega.

### **Wat betekent dit voor jou?**

Voorkom te allen tijde dat je in je eigen account of het account van een bekende kijkt of muteert. Vraag een collega dit te doen. Raadpleeg bij twijfel je leidinggevende.

**Je muteert of kijkt alleen in klantgegevens als dit werk gerelateerd is en als het niet gaat om jezelf of bekenden van jou.**



## 5.10 Omgang met bedrijfsmiddelen

De door Eneco aan jou ter beschikking gestelde IT- of bedrijfsmiddelen zoals een bedrijfsauto, het internet, een telefoon, veiligheidskleding, gereedschap of een laptop zijn bedoeld voor zakelijk gebruik. Het is belangrijk dat je hier zorgvuldig, duurzaam en kostenbewust mee omgaat.

**Ga zorgvuldig om met de aan jou in bruikleen ter beschikking gestelde middelen.**

### **Wat betekent dit voor jou?**

Ga met de aan jou verstrekte middelen om zoals je zou willen dat men met jouw bezittingen zou omgaan. Vaak gelden er specifieke voorschriften of procedures die bij de uitgegeven middelen horen.

### **Bedrijfsbus of -auto**

Houd je goed aan zowel de wettelijke verkeersregels als de interne regels rondom het gebruik van bedrijfs- of leasewagens. Gebruik een monteursbus bijvoorbeeld niet als verhuurwagen in het weekend en houd je in een auto of bus van Eneco verre van 'huftergedrag' op de weg.

### **Telefonie en ICT-middelen**

Pda's, laptops en mobiele telefoons zijn diefstalgevoelig en er staat vaak belangrijke bedrijfsinformatie op. Beveilig ze altijd en laat deze nooit onbeheerd achter in je auto.

Gebruik de door Eneco aan jou ter beschikking gestelde faciliteiten zoals voor telefonie, internet en e-mail van Eneco slechts incidenteel voor persoonlijke doeleinden (tenzij je deze bezit op basis van BYOD).

Het gebruik van deze faciliteiten mag ook nooit onethisch of strafbaar zijn, bijvoorbeeld door het versturen van dreigende, seksueel getinte/ intimiderende of racistische berichten. Je mag via het Eneco netwerk ook geen websites bekijken die pornografisch, racistisch of anderszins aanstootgevend of illegaal van aard zijn.

### **Retourmaterialen**

Soms zijn niet alle materialen na afronding van een project gebruikt. Let er ook op dat restmateriaal volgens de procedures wordt geretourneerd en neem het niet mee voor eigen gebruik.

## 5.11 Verslavende middelen

Je gebruikt tijdens het werk of wachtdienst geen medicijnen, verslavende of andere verdovende middelen die gevolgen kunnen hebben voor een goede uitoefening van je werk, tenzij dit uitdrukkelijk gebeurt op doktersvoorschrift. Ook het gebruik buiten het werk om mag geen enkele invloed hebben op de uitoefening van je functie.

### **Roken**

In onze gebouwen en Eneco-voertuigen geldt een rookverbod. Er mag alleen gerookt worden waar dit uitdrukkelijk is toegestaan. Een incidentele rookpauze is toegestaan. Bij meerdere rookpauzes per dag moet deze tijd worden ingehaald. Bespreek dit met je leidinggevende.

### **Alcohol**

Werken onder invloed van alcohol is verboden. Tijdens zakelijke gelegenheden zoals een afscheidsborrel, een bedrijfsfeest of een zakelijke lunch is het drinken van alcohol toegestaan, mits je met mate drinkt en je je representatief gedraagt.

Daarnaast geldt dat als je na de gelegenheid nog actief aan het verkeer deelneemt je niet drinkt.

### **Wat betekent dit voor jou?**

Wees je ervan bewust dat je onder invloed van drugs of alcohol je werk niet mag doen en dat je de veiligheid van jezelf of van anderen in gevaar brengt.

Wees terughoudend met alcohol tijdens een zakelijke gelegenheid: drink met mate, nooit meer dan wettelijk toegestaan en gedraag je altijd representatief. Als je na de zakelijke gelegenheid op eigen gelegenheid met collega's nog wat gaat drinken, dan geldt dat als je met Eneco geassocieerd kan worden, je je ook op dat moment representatief dient te gedragen.

Als verantwoordelijke voor het organiseren van een Eneco borrel zie je er ook op toe dat de regels worden nageleefd.

**Onze medewerkers werken nooit onder invloed van verslavende middelen en gebruiken slechts met mate alcohol tijdens zakelijke gelegenheden.**

# 6. De relatie tussen medewerkers

Integriteit is ook zeer belangrijk in de relatie tussen collega's onderling. Onze cultuur is gebaseerd op een sympathieke en uitgesproken communicatie met elkaar. In dit hoofdstuk beschrijven wij welk gedrag onze medewerkers mogen verwachten van elkaar om een plezierige en productieve werkrelatie te onderhouden.



## 6.1 Onderlinge samenwerking

Onze medewerkers mogen van elkaar verwachten dat zij met waardering en respect worden behandeld. We houden ons aan de afspraken en zijn oprecht. We communiceren sympathiek en gelijkwaardig en zijn gericht op samenwerking.

### Wat betekent dit voor jou?

Je werkt goed samen en helpt elkaar binnen Eneco. Je denkt niet in silo's, het gaat om het gezamenlijk resultaat.

Wees betrokken, toon aandacht voor elkaars werk en privéleven. Laat ook je waardering zien als iemand goed werk levert.

Belangrijk is dat je collega's op je kunnen bouwen. Houd je aan je afspraken. Mail tijdig terug en wees op tijd voor je vergaderingen. Het scheelt vaak tijd en ergernis als je hier zelf scherp op bent. Beloof niets wat je niet kunt waarmaken.

**Onze medewerkers zijn gericht op samenwerking. Teambelang gaat boven eigenbelang. Samenwerking betekent ook dat je je aan de afspraken houdt en dat je betrokken bent bij elkaar.**

## 6.2 Feedback

Goede samenwerking en feedback zijn nauw verbonden. Een goede cultuur van feedback geven en ontvangen brengt de samenwerking naar een hoger niveau én brengt verkeerde routines of ongewenst gedrag aan het licht.

### Wat betekent dit voor jou?

Durf feedback te geven! Ook aan je leidinggevende. Geef de feedback opbouwend en niet belerend, maar wees ook duidelijk. Feedback geef je meestal door aan te geven welke gevolgen jij ervaart van het handelen van de ander. Zonder de ander daarbij te veroordelen. Ga zelf ook niet defensief om met ontvangen feedback, maar ervaar het als een positief advies.

Als leidinggevende kun je zelf het goede voorbeeld geven door zelf feedback te vragen en feedback aan elkaar geven, te stimuleren.

Praat niet negatief over je collega als deze er niet bij is. Roddelen kan schadelijk uitpakken. Iemand krijgt een stempel waar hij lastig vanaf komt.

**Durf je te laten aanspreken en durf aan te spreken. En, spreek mét elkaar, niet óver elkaar.**

## 6.3 Discriminatie

Binnen Eneco is discriminatie uit den boze. Discriminatie is te definiëren als 'ongerechtvaardigd onderscheid' en is strafbaar. Ieder mens heeft recht op respect voor zijn afkomst, godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, geslacht, leeftijd, seksuele geaardheid of voor welke grond dan ook.

**Elkaar niet discrimineren is een voorwaarde. Maar ga verder dan dat. Wees je bewust van eventuele vooringenomenheid, behandel elkaar als gelijke en maak juist gebruik van elkaars verschillende eigenschappen.**

### Wat betekent dit voor jou?

Persoonlijke gevoelens, vooroordelen en voorkeuren mogen je werkgerelateerde beslissingen naar een collega niet beïnvloeden. Behandel elkaar gelijk. Je wil zelf ook niet dat collega's jou anders behandelen. Maak zeker geen discriminerende grappen naar of over elkaar, ook al lijken deze onschuldig. Je weet nooit wat de ander hiervan vindt.

Heb je last van discriminatie of een discriminerende opmerking? Of zie je het gebeuren? Neem dan contact op met een meldpunt of vertrouwenspersoon, zie pagina 7.

## 6.4 Seksuele intimidatie

Eneco vindt iedere vorm van seksuele intimidatie onaanvaardbaar. Seksuele intimidatie staat voor allerlei vormen van seksueel getinte opmerkingen of afbeeldingen, of seksuele aandacht die als ongewenst worden ervaren. Dit kan variëren van een intimiderende manier van kijken of praten tot fysieke aanrakingen met een seksuele bedoeling.

### Wat betekent dit voor jou?

Onthoud je van schunnige of seksistische opmerkingen of aanrakingen met een seksuele bedoeling. Een schouderklopje kan niet altijd. Wees je ervan bewust dat de ander jouw aanraking of opmerking anders kan ervaren dan dat jij het bedoelt.

**Iedere vorm van seksuele intimidatie is onaanvaardbaar en kan leiden tot beëindiging van het dienstverband.**

Maak seksuele intimidatie bespreekbaar. Ook als je denkt dat het wel meevalt kun je jouw gevoel bespreken met de vertrouwenspersoon, een maatschappelijk werker, het meldpunt integriteit of een andere instantie. Zie hiervoor pagina 7.

## 6.5 Pesten

Eneco vindt iedere vorm van pesten onaanvaardbaar. Pesten bestaat in vele vormen, variërend van grappen maken, uitlachen en buitensluiten tot iemand fysiek vernederen.

Het verschil tussen plagen en pesten is dun. Plagen is voor iedereen grappig en je kunt ook altijd terugplagen. Als dezelfde collega lang of veel geplaagd wordt, kan er sprake zijn van een patroon en vindt deze het mogelijk niet meer leuk. Dan is het pesten geworden. Bij pesten is er vaak sprake van een machtsverschil.

**Iedere vorm van pesten is onaanvaardbaar en kan leiden tot beëindiging van het dienstverband.**

### **Wat betekent dit voor jou?**

Pesten komt vaker voor dan je denkt. Bedenk dat een ander een grap anders kan ervaren dan dat iemand hem heeft bedoeld. Kom op voor je collega's en maak hier direct een eind aan.

Ook als het jou overkomt wacht dan niet en zoek hulp bij je leidinggevende. Je kunt ook altijd bij de vertrouwenspersoon terecht of een melding doen bij een van de relevante meldpunten, zie pagina 7.

## 6.6 Agressie of bedreiging

Fysieke en verbale agressie en bedreiging zijn voor ons onacceptabel. Dit tast de veilige werkomgeving aan waar iedere medewerker recht op heeft.

**Wij dulden geen enkele vorm van verbale of fysieke agressie. Conflictsituaties handelen wij volwassen af via een open gesprek met ruimte voor alle betrokkenen.**

### **Wat betekent dit voor jou?**

Wees je ervan bewust dat agressie niet altijd fysiek hoeft te zijn. Ook met woorden kun je agressie uiten. Er is een dunne lijn tussen iemand uitschelden en agressie. Ga het conflict niet aan. Grijp tijdig in en maak agressie bespreekbaar.

Meld conflictsituaties die uit de hand dreigen te lopen of zijn gelopen bij je leidinggevende of via een van de relevante meldpunten, zie pagina 7.

## 6.7 Machtsmisbruik

Onze medewerkers maken op geen enkele wijze misbruik van hun positie om persoonlijke of zakelijke doelen te realiseren. Van misbruik van een machtspositie is sprake als een leidinggevende op een manipulerende wijze gebruik maakt van zijn positie, ten koste of in het voordeel van de medewerker.

Voorbeelden zijn het bewust achterhouden van informatie, iemand bovenmatig bekritisieren, chanteren of iemand valselijk beschuldigen. Ook overplaatsing, het geven van vervelende taken of iemand vragen bepaalde regels te overtreden kunnen vormen zijn van machtsmisbruik. Andersom, is het ook niet toegestaan dat een leidinggevende een medewerker voortrekt.

**Leidinggevendens zijn zich bewust van hun machtspositie en misbruiken deze positie nooit.**

### **Wat betekent dit voor jou?**

Als leidinggevende verkeer je vaak in een bepaalde 'machtspositie'. Soms hebben medewerkers een ander idee over de aansturing dan dat jij inschat. Bekijk de medewerkers en hun prestaties altijd objectief.

## 6.8 Privérelaties op het werk

Vriendschappelijke of liefdesrelaties tussen collega's kunnen leiden tot geruchten of spanningen. Ook kan (een schijn van) belangenverstremming ontstaan.

Collega's die een dergelijke relatie hebben worden verzocht hierover transparant te communiceren naar hun manager.

Persoonlijke relaties zijn mogelijk zolang dit altijd gepaard gaat met professioneel en fatsoenlijk gedrag.

**Persoonlijke relaties mogen geen invloed op werkgerelateerde beslissingen die leiden tot promoties, andere voordelen of beëindiging.**

### **Wat betekent dit voor jou?**

Het is prima om vrienden te zijn met je collega's. Zorg voor voldoende afstand en transparante communicatie van persoonlijke relaties met je manager.



## **7. Samenwerking met externe relaties**

Eneco onderhoudt zakelijke relaties met diverse externe partijen, zoals leveranciers, banken, toezichhouders, overheden en (andere) zakenpartners. Wij willen voor al onze externe relaties een betrouwbare en sympathieke partner zijn. In dit hoofdstuk beschrijven wij wat externe relaties van ons en wat wij van hen mogen verwachten bij onze samenwerking.

## 7.1 Integriteit van en naar zakenpartners

Wij zijn betrouwbaar naar onze zakenpartners toe en benaderen hen altijd integer. Wij zijn helder in wat wij kunnen realiseren en komen onze afspraken na, op zoek naar wederzijds voordeel.

We willen graag zakendoen met partners die onze normen en waarden met betrekking tot verantwoord zakelijk gedrag delen. Daarnaast zijn we op zoek naar samenwerking met partners die onze duurzame ambities delen. We verwachten dus van onze zakenrelaties dat ze integer, maatschappelijk verantwoord en duurzaam handelen. Wij handelen nooit met (vermoedelijke) criminelen of raken betrokken bij transacties waarin de opbrengst van strafbare feiten een rol speelt.

**Wij werken samen met integere zakenpartners die zich verantwoordelijk voelen voor een goede maatschappelijke en duurzame performance.**

## 7.2 Nieuwe zakenpartner

Als wij een commerciële relatie willen aangaan met een nieuwe zakenpartner beoordelen we in welke mate een onderzoek naar de kredietwaardigheid en de antecedenten nodig is. Een onderzoek is noodzakelijk bij een of meerdere risico-indicaties.

Bij het aangaan van grotere partnerships, fusies of overnames is een uitgebreide due diligence verplicht. Ook indien potentiële zakenpartners mogelijk voorkomen op sanctielijsten of als de bestuurders als 'Politically Exposed Person' te boek staat is een due diligence verplicht (zie H. 2.3). De aard en omvang van de due diligence zijn in evenwicht met de mate van de risico's die kunnen worden gelopen.

**Als we een relatie met een nieuwe zakenpartner aangaan, toetsen we of en zo ja welk onderzoek nodig is.**

### **Wat betekent dit voor jou ?**

Neem contact op met het compliance aanspreekpunt als je wil overleggen of een onderzoek nodig is, als je een onderzoek wil laten uitvoeren of als je een vermoeden hebt dat een (potentiële) zakenpartner betrokken is bij criminele activiteiten.

## 7.3 Selectie van leveranciers

Ook van onze leveranciers verwachten wij dat zij, net als wij, in de keten hun verantwoordelijkheid nemen voor maatschappelijk verantwoord en duurzaam ondernemen. Om die reden vragen wij onze leveranciers om de Supplier Code of Conduct te tekenen. Zo verklaart een leverancier dat deze zich houdt aan het respecteren van mensenrechten en behoorlijk bestuur en zich onder meer onthoudt van witwassen en corruptie.

De Supplier Code of Conduct is gebaseerd op de ISO 26000-richtlijn voor maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO) en ISO 20400-richtlijn voor maatschappelijk verantwoord inkopen (MVI).

Wij beschouwen het als vanzelfsprekend dat onze leveranciers hun toeleveranciers ook selecteren volgens de richtlijnen van onze Supplier Code of Conduct.

**Van onze leveranciers verwachten wij dat zij onze Supplier Code of Conduct tekenen en daarmee instaan voor integer, maatschappelijk verantwoord en duurzaam ondernemen.**

## 7.4 Zakelijke belangenverstremgeling

Wij nemen in ons werk uitsluitend beslissingen in het belang van ons bedrijf, zonder te worden beïnvloed door andere belangen. Het is dan ook belangrijk om situaties te vermijden waarin een conflict kan ontstaan tussen de belangen van Eneco en jouw persoonlijke belangen. Zelfs de schijn van belangenverstremgeling proberen we te voorkomen.

Als er een belangenverstremgeling zou kunnen bestaan of lijkt te bestaan, bespreek dit dan transparant met je collega, leidinggevende of het compliance-aanspreekpunt.

**We onthouden ons van de verstremgeling van privé- en zakelijke belangen en besluiten op grond van zakelijke afwegingen.**

## 7.5 Belangenverstrengeling bij geschenken en entertainment

### Algemeen beleid

Het bevorderen van een duurzame relatie met onze zakenpartners omvat ook het tonen van waardering en het creëren van goodwill. In dit verband staat Eneco het aannemen of aanbieden van geschenken of uitnodigingen voor entertainment toe. Geschenken en entertainment mogen echter nooit de zuiverheid van onze zakelijke beslissingen of de loyaliteit van de betrokken personen beïnvloeden. Het uitgangspunt is dat de aan te bieden of te verkrijgen geschenken of entertainment altijd 'passend en redelijk' zijn en dat overleg met je leidinggevende plaatsvindt. Daarbij ontvangen of geven we géén geschenken boven de 50 euro en ontvangen of bieden we deze nooit aan op een privéadres. Als u meer dan twee keer per jaar geschenken geeft of ontvangt, verzoek dan uw Compliance Officer om goedkeuring. En we ontvangen of geven deze nooit op een privéadres.

### Aanvullend beleid bij evenementen

Om bij het organiseren of ontvangen van entertainment een goede afweging te kunnen maken of de uitnodiging 'passend en redelijk' is, gelden de volgende aanvullende vragen. Als op een of meerdere vragen het antwoord 'nee' is, geeft dat een goede indicatie

om van de uitnodiging af te zien:

1. de waarde van de uitnodiging is kleiner of gelijk aan 100 euro;
2. er is een goede zakelijke reden voor de uitnodiging aanwezig;
3. de uitnodiging vindt niet plaats ten tijde van onderhandelingen;
4. er vindt tijdens het evenement ook daadwerkelijk een ontmoeting met de zakenpartner plaats;
5. het evenement is niet met een overnachting en is niet onevenredig luxe;
6. de uitstraling van het evenement past bij Eneco;
7. het aantal geschenken bedraagt niet meer dan twee per jaar.

### Wat betekent dit voor jou?

Check bij het aanbieden of aannemen van uitnodigingen of geschenken altijd het beleid en bespreek het transparant met de leidinggevende. Vraag bij twijfel advies aan het compliance aanspreekpunt.

**Geschenken en entertainment mogen nooit de zuiverheid van onze zakelijke beslissingen beïnvloeden. Geef en accepteer openlijk en zonder voorwaarden. Als criterium geldt dat giften en uitnodigingen voor entertainment altijd 'passend en redelijk' zijn.**

## 7.6 Contacten met overheden

Voor Eneco zijn overheden belangrijke stakeholders. Soms zijn ze onze klant, maar soms ook de vergunningverlener of de beheerders van de openbare ruimtes waarin wij projecten bouwen. Soms hebben we tegengestelde belangen, maar meestal zijn onze belangen gelijk. Eneco wil te allen tijde een goede en correcte partner zijn van de overheid en streeft een duurzame lange termijn relatie na.

### Contact met toezichthouders

Eneco heeft te maken met meerdere toezichthouders zoals onder meer de Europese Commissie, in Nederland de Autoriteit Consument en Markt (ACM), in België de Vlaamse Regulator van de Elektriciteits- en Gasmarkt (de VREG) of in Duitsland de Bundes Netz Agentur (BNetzA).

Toezichthouders zijn belangrijke gesprekspartners voor ons en wij investeren dan ook proactief in een goede relatie met onze toezichthouders.

Toezichthouders mogen ons verzoeken inzicht te geven in onze bedrijfsprocessen en -gegevens. Meestal zijn dit aangekondigde verzoeken. Soms gaat het om een onaangekondigd onderzoek van een toezichthouder (een 'inval'). Ons uitgangspunt is dat we altijd meewerken met de toezichthouder.

**Overheden zijn voor ons belangrijke stakeholders met wie wij ook actief de dialoog zoeken. Transparantie is daarbij het uitgangspunt.**

### Wat betekent dit voor jou?

Wij betrekken overheden tijdig in onze plannen, zoeken de open dialoog en maken eerlijke, transparante afspraken met elkaar.

Bij verificatieverzoeken van een toezichthouder werken we altijd mee. In geval van een inval handelen we conform ons specifieke beleid rondom een inval, vindbaar via Intranet.

## 7.7 Sponsoring van evenementen of externe relaties

Eneco voert een maatschappelijk georiënteerd sponsorbeleid.

We zetten sponsoring in om lading te geven aan de positionering van het merk Eneco, om ons imago te ondersteunen en stakeholders aan het bedrijf te binden. Voorop staat dat wij ons kunnen identificeren met het te sponsoren project.

Ons sponsorbeleid richt zich daarnaast op educatieprogramma's voor jongeren zodat wij de toekomstige generatie bij de energietransitie betrekken.

**Al onze sponsoractiviteiten lopen via Communicatie en zijn in lijn met de visie, missie, strategie én met de positionering van het merk Eneco.**

### **Wat betekent dit voor jou?**

Sponsoringverzoeken lopen – ook als de sponsoring betaald wordt uit het budget van de business – altijd via de afdeling Communicatie.





# Index

## A

Aandeelhouderswaarde	3.1
Afpersing	5.6
Agressie	6.6
Alcohol	5.11
Archief	5.5

## B

Bedrijfsinformatie	4.7, 5.5, 5.10
Bedrijfsmiddelen	5.10
Bedreiging	6.6
Belangenverstrengeling	
Medewerkers en Eneco	5.1, 5.2, 5.3, 5.9
Tussen medewerkers	6.8
Zakelijke relaties	7.4, 7.5
Beloning	4.6
Bonus	4.6

## C

Clean Desk	5.5
Corporate Governance	3.1
Communicatie	
Medewerkers	5.8
Klanten	1.1
Computergebruik	5.10

## D

Declareren	5.6
Diefstal	5.6
Discriminatie	
Eneco en medewerker	4.5
Medewerkers onderling	6.3
Diversiteit	4.4
Duurzaamheid	2.1, 2.2

## E

Externe vertegenwoordiging	5.8
----------------------------	-----

## F

Fraude	5.6
--------	-----

## G

Gezondheid	4.2
Goed Ondernemingsbestuur	2.2

## I

Intimidatie	6.4
-------------	-----

## K

Klantgerichtheid	1.1
Klantenwerving	1.3

## M

Machtsmisbruik	6.7
Mededinging	8.4
MVO	2.2

## N

Nevenactiviteiten/functies	5.2
----------------------------	-----

## O

Opleiding/training	4.6
--------------------	-----

## P

Pesten	6.5
Privacy	
Medewerkers	4.7
Klanten	1.2
Privébeleggingen	5.3
Privérelaties op werk	6.8

## R

Relatiegeschenken	7.5
Retourmaterialen	5.10
Roken	5.11

## S

Samenwerking	6.1
Seksuele intimidatie	6.4
Social Media	5.8
Sociale netwerken	5.8
Sponsoring	7.7

## T

Telefoongebruik	5.10
Thuiswerken	5.4
Toezichthouder	7.6

## U

Uitnodigingen	7.5
---------------	-----

## V

Veiligheid	
Eneco en medewerkers	4.3
Verificatieverzoek	7.6
Verslavende middelen	5.11



Marten Meesweg 5 | 3068 AV Rotterdam  
Postbus 8208 | 3009 AE Rotterdam  
[www.eneco.nl](http://www.eneco.nl)

Oktober 2023. Dit is een interne uitgave van Eneco, afdeling compliance & integriteit Eneco. Niets uit deze uitgave mag worden overgenomen of gekopieerd zonder voorafgaande toestemming van de uitgever.

