

Unser Verhalten gegenüber anderen

Verhaltenskodex

Unsere Mission: Everyone's sustainable energy. Diese Mission können wir nur erfüllen, wenn wir mit unserer Kundschaft, miteinander und mit unseren Partnerunternehmen richtig interagieren. Unser Verhaltenskodex hilft uns dabei und legt Regeln für alle Beziehungen von Eneco fest.





Everyone's sustainable energy

Vorwort

Eneco ist ein starkes, nachhaltiges und internationales Energieversorgungsunternehmen mit einer wichtigen Mission: nachhaltige Energie für alle!

Wir möchten auch weiterhin auf diesem Planeten leben können und beschleunigen deshalb gemeinsam die Energiewende.

Das ist eine große Herausforderung, denn der Wettbewerb ist riesig und neue Entwicklungen geschehen in einem rasanten Tempo. Nur wenn wir uns auf neue Produkte und Dienstleistungen, auf die Digitalisierung und auf das Wachstum bei nachhaltigen Energiequellen konzentrieren, können wir die Kundschaft für unsere Mission gewinnen und binden.

Dabei ist entscheidend, wie wir mit dieser Kundschaft, miteinander und mit unseren Partnerunternehmen interagieren: Diese hohen Verhaltensstandards unterscheiden Eneco von anderen! Als Leitlinien dienen uns unsere kulturellen Werte: drive the change, deliver the plan and make each other successful!

Dieser Verhaltenskodex legt dar, welche Regeln für alle Beziehungen von Eneco gelten: unsere Beziehung zur Kundschaft, zu unseren externen Partnerunternehmen, aber auch zu dir als Teammitglied in den Niederlanden, in Deutschland, Belgien oder Großbritannien.

Alle Mitarbeiterinnen von Eneco müssen sich mit dem Verhaltenskodex vertraut machen und ihn einhalten. Betrachte ihn als Motivation, stets mit Integrität und Anstand zu handeln. Stehe für dich selbst ein, wage Kritik und scheue dich nicht, Verhaltensweisen mit anderen zu diskutieren. So können wir unsere Mission gemeinsam realisieren!

Inhalt

Vorwort	2	5. Die Beziehung unserer Belegschaft zu Eneco	21
Zusammenfassung	4	5.1 Ethisches Verhalten der Mitarbeiterinnen	22
Wer sind wir?	5	5.2 Nebentätigkeiten	22
Unsere kulturellen Werte	5	5.3 Private Investitionen	22
Geltungsbereich und Einhaltung des Verhaltenskodex	6	5.4 Mobiles Arbeiten	23
Dialog, Vorfälle melden und ansprechen!	7	5.5 Umgang mit Unternehmensinformationen	23
1. Unsere Beziehung zu unserer Kundschaft	8	5.6 Betrug und Diebstahl	24
1.1 Kundenzentrierte Kommunikation	9	5.7 Geistiges Eigentum	24
1.2 Schutz von Kundendaten	9	5.8 Externe Kommunikation	24
1.3 Kundengewinnung	10	5.9 Abrufen und Ändern von Kundendaten	24
1.4 Bauarbeiten in Kundennähe	10	5.10 Nutzung von Unternehmenseigentum	25
		5.11 Verwendung von Suchtmitteln	25
2. Unsere Beziehung zur Gesellschaft	11	6. Die Beziehung der Mitarbeiterinnen untereinander	26
2.1 Nachhaltiger Geschäftsbetrieb	12	6.1 Partnerschaftliche Zusammenarbeit	27
2.2 Soziale Unternehmensverantwortung (CSR)	13	6.2 Feedback	27
2.3 Geschäftsbetrieb mit Integrität	13	6.3 Diskriminierung	27
		6.4 Sexuelle Belästigung	27
3. Unsere Beziehung zu unseren Anteilseignern	15	6.5 Mobbing	28
3.1 Corporate Governance	16	6.6 Aggression oder Bedrohung	28
		6.7 Machtmissbrauch	28
		6.8 Persönliche Beziehungen am Arbeitsplatz	28
4. Unsere Beziehung zu unserer Belegschaft	17	7. Zusammenarbeit mit externen Beteiligten	29
4.1 Unsere Ethik als Arbeitgeber	18	7.1 Gegenseitige Integrität zwischen Geschäftspartnerinnen	30
4.2 Gesundheit	18	7.2 Neue Geschäftspartnerinnen	30
4.3 Sicherheit	18	7.3 Lieferantenauswahl	30
4.4 Diversität und Inklusion	19	7.4 Geschäftlicher Interessenkonflikt	30
4.5 Diskriminierung	19	7.5 Interessenkonflikt in Bezug auf Geschenke und Bewirtung	31
4.6 Entwicklung und Vergütung	20	7.6 Kontakt zu staatlichen Behörden	31
4.7 Schutz von Mitarbeiterdaten	20	7.7 Sponsoring von Veranstaltungen oder externen Beteiligten	32
		Index	33

Zusammenfassung

Einleitung

Wir können unsere Führungsposition bei der Energiewende nur ausfüllen, wenn wir höchste Verhaltensstandards einhalten. Dieser Verhaltenskodex legt dar, welche Regeln für alle Beziehungen von Eneco gelten.

Kulturelle Werte

Unsere drei kulturellen Werte helfen uns, die Energiewende zu beschleunigen: Drive the change, deliver the plan and make each other successful! Diese Werte verbinden und stärken uns. Sie dienen als Leitlinien für unser Verhalten und dafür, wie wir als ein Team und als ein Unternehmen Probleme ansprechen und miteinander interagieren.

Anwendung

Alle Mitarbeiter*innen von Eneco müssen sich mit dem Verhaltenskodex vertraut machen und ihn einhalten.

Dieser Verhaltenskodex ist für die gesamte Belegschaft von Eneco sowie für Unternehmen verpflichtend, an denen Eneco mehr als 50 % der Anteile besitzt. Damit gilt er für die vier Kernländer, in denen Eneco tätig ist – die Niederlande, Deutschland, Belgien und Großbritannien – und für unsere Marken wie LichtBlick SE, Agro Energy, Eneco eMobility und Oxxio. Im Falle einer Diskrepanz zwischen dem Verhaltenskodex und der lokalen Gesetzgebung gelten die Gesetze vor Ort. Bitte sprich dazu deinen lokalen Compliance Officer an.

Dialog, Vorfälle melden und ansprechen

Bei Fragen zum Verhaltenskodex oder wenn du dich in einem Dilemma befindest, nimm bitte immer Kontakt zu deiner Führungskraft, der Personalabteilung oder deiner lokalen Kontaktperson für Compliance auf. Wenn du einen möglichen oder tatsächlichen Verstoß gegen den Verhaltenskodex oder sozial unerwünschtes Verhalten wie Mobbing, Diskriminierung oder sexuelle Belästigung feststellen solltest, melde dies bitte oder sprich es im Vertrauen an. Dazu stehen dir ein spezielles Meldesystem zum Thema Integrität oder Vertrauenspersonen zur Verfügung (siehe "Dialog, Vorfälle melden und ansprechen" auf Seite 6).

1. Unsere Beziehung zu unserer Kundschaft

Bei allem, was wir tun, beschäftigen wir uns nicht nur mit der Welt unserer Kundschaft, sondern auch mit ihren Bedürfnissen und Vorstellungen. Nur so können wir unsere tägliche Arbeit in ihrem Interesse ausführen. Wir sagen, was wir tun, und tun, was wir sagen! Kundinnen entscheiden sich aus ihrer eigenen Überzeugung heraus für uns! Wir tun alles, um die personenbezogenen Daten unserer Kundschaft zu schützen.

2. Unsere Beziehung zur Gesellschaft

Wir haben eine ganz klare Mission: Everyone's sustainable energy. Davon ausgehend sind Nachhaltigkeit, Umwelt, Sicherheit, Integrität und soziale Unternehmensverantwortung (CSR) die Basis für alle unsere Interaktionen innerhalb der Gesellschaft.

Wir halten uns stets an die geltenden Gesetze und Vorgaben im jeweiligen Land und tolerieren keinerlei Korruption.

3. Unsere Beziehung zu unseren Anteilseignern

Eneco steht gegenüber seinen Anteilseignern Mitsubishi Corporation und Chubu Electric Power in der Pflicht. Diese stehen vollständig hinter der Nachhaltigkeitsstrategie von Eneco, wodurch wir uns in einer ausgezeichneten Lage befinden, um auch weiterhin eine Führungsrolle bei der Energiewende zu spielen.

4. Unsere Beziehung zu unserer Belegschaft

Eneco möchte ein hervorragendes Verhältnis zu seiner Belegschaft pflegen. Im Fokus stehen unter anderem ein sicheres Arbeitsumfeld, eine gute Work-Life-Balance sowie die Gesundheit und Entwicklung der Beschäftigten. Unsere Mitarbeiterinnen sollen die Gesellschaft widerspiegeln. Deshalb legen wir großen Wert darauf, dass Unterschiede und Fähigkeiten aller respektiert werden und diese voll zur Geltung kommen.

5. Die Beziehung unserer Belegschaft zu Eneco

Als gutes Teammitglied bist du Eneco gegenüber stets loyal. In deiner Kommunikation repräsentierst du Eneco und gehst sorgfältig mit unserem Eigentum um. Du gehst mit gutem Beispiel voran und achtest stets auf deine Integrität, indem du die Interessen von Eneco und deine eigenen voneinander trennst.

6. Die Beziehung der Mitarbeiterinnen untereinander

Unsere Belegschaft setzt ganz auf Zusammenarbeit. Das Interesse des Teams steht über persönlichen Interessen. Zusammenarbeit bedeutet auch, dass du Absprachen einhältst und dich den anderen gegenüber in der Pflicht siehst. Sei offen für Ratschläge oder Kritik und scheue dich auch nicht, diese gegenüber anderen zu kommunizieren. Sprecht miteinander, nicht übereinander. Geh mit anderen respektvoll um: Wir tolerieren keine Art von sexueller Belästigung, Mobbing, Diskriminierung, Bedrohung oder Aggression gegenüber einer anderen Person.

7. Unsere Beziehung zu unseren Geschäftspartnerinnen

Wir arbeiten gern mit ethisch handelnden Geschäftspartnerinnen zusammen, die Verantwortung für ein soziales und nachhaltiges Verhalten ihres Unternehmens übernehmen. Deshalb prüfen wir sehr genau, mit wem und wo wir Geschäfte machen. Wir würden nie eine Vereinbarung eingehen, die dem offenen Wettbewerb im Markt widerspricht.

Geschenke und Bewirtung dürfen zu keiner Zeit Einfluss auf die Transparenz unserer geschäftlichen Entscheidungen haben. Bei Geschenken und Einladungen zu Bewirtungen gilt als Kriterium, dass sie angemessen und vernünftig sind. Auch andere Stakeholder wie Aufsichtsbehörden und die Verwaltung öffentlicher Räume sind uns wichtig, und wir streben eine offene und persönliche Beziehung zu ihnen an.

Wer sind wir?

Eneco

Eneco ist ein integriertes und unabhängiges Energieversorgungsunternehmen.

Unsere 3.500 Mitarbeiter*innen betreuen ca. 6 Millionen Kundenverträge in unterschiedlichen Ländern. Wir gehören zu den führenden Energieversorgern in den Niederlanden, in Belgien und in Deutschland und sind auch in Großbritannien tätig.

Anteilseigner von Eneco sind die Mitsubishi Corporation (80 %) und Chubu Electric Power (20 %). Dank ihrer Unterstützung kann Eneco national ebenso wie international weiter wachsen.

Die Energiewende beschleunigen

Eneco möchte die Energiewende beschleunigen. Dazu unterstützen wir unsere Kundschaft mit intelligenten, kostengünstigen und nachhaltigen Energielösungen, damit sie auf die für sie passende Weise nachhaltiger werden kann. Unsere Kund*innen können ihre Energieversorgung selbst steuern. So können wirklich alle an nachhaltiger Energie teilhaben.

Unsere kulturellen Werte

Unsere drei kulturellen Werte sind die Leitlinien für unsere Arbeit und unsere Interaktionen mit der Kundschaft, miteinander und mit anderen Geschäftspartner*innen.

Drive the change

Wir konzentrieren uns darauf die Energiewende zu beschleunigen und handeln jetzt.

Bei diesem Wert geht es um unsere Motivation, unsere Mission zu erfüllen, unsere Kundschaft einzubinden und den Wettbewerbern weiter voraus zu sein. Das ist unser Fokus und darauf verwenden wir viel Energie.

Deliver the plan

Wir alle wissen, wie wir zum gemeinsamen Plan beitragen, um unsere Ziele zu erreichen.

Nicht nur mit Worten, sondern auch mit Taten. Bei diesem Wert geht es darum, zu handeln. Wir beschleunigen die Energiewende, indem wir uns konkrete Ziele setzen, diese Ziele untereinander kommunizieren und so letztendlich gemeinsam Ergebnisse sehen.

Make each other successful

Wir schaffen einen inklusiven, sicheren und angenehmen Arbeitsplatz, an dem alle ihr volles Potenzial entfalten können.

Bei diesem Wert geht es darum, dass wir nur gemeinsam erfolgreich sind. Zusammen schaffen wir ein Umfeld, in dem alle Personen sicher und mit Freude arbeiten können, und in dem die individuellen Fähigkeiten optimal genutzt werden.



Geltungsbereich und Einhaltung des Verhaltenskodex

Geltungsbereich des Verhaltenskodex
Dieser Verhaltenskodex ist für die gesamte Belegschaft in allen Ländern verpflichtend, in denen wir tätig sind, sowie für die Unternehmen, an denen Eneco mehr als 50% der Anteile besitzt.

Zugrundeliegende Richtlinie

Wenn sich der Verhaltenskodex auf eine zugrundeliegende Richtlinie bezieht, kann es sein, dass diese für einen bestimmten Bereich oder ein bestimmtes Land nicht gilt. Falls dem so ist, wird dies in der Richtlinie selbst angegeben.

Für wen ist der Verhaltenskodex verpflichtend?

Der Verhaltenskodex ist für interne Mitarbeiter*innen mit einem Praktikums- oder Arbeitsvertrag ebenso verpflichtend wie für externe Mitarbeiter*innen, die z. B. über einen Überlassungs-, einen Zeitarbeitsvertrag oder freiberuflich für uns tätig sind.

Zweck des Verhaltenskodex

Dieser Verhaltenskodex soll unseren Mitarbeiter*innen helfen, die unterschiedlichen Regeln, ethischen Standards und Werte bei Eneco zu verstehen und umzusetzen. Der Kodex dient zum Nachschlagen und hilft uns allen, das Richtige zu tun.

Aufbau

Der Verhaltenskodex ist nach dem Konzept unterschiedlicher Beziehungen aufgebaut.

Alle müssen sich an den Verhaltenskodex halten

Jede Person muss die Regeln, Standards und Werte einhalten, die im Verhaltenskodex dargelegt sind. Außerdem müssen alle Mitarbeiter*innen diesen nicht nur wörtlich, sondern auch sinngemäß umsetzen.

Im Falle einer Diskrepanz zwischen dem Verhaltenskodex und der lokalen Gesetzgebung gelten die Gesetze vor Ort. Bitte sprich dazu deinen lokalen Compliance Officer an.

Ein Verstoß gegen den Kodex kann schwerwiegende Konsequenzen für Eneco haben. Je nach Art und Schwere des Verstoßes kann dieser Disziplinarmaßnahmen oder sogar eine Kündigung zur Folge haben.

Was erwarten wir von dir als Führungskraft?

Führungskräfte sind ein wichtiges Vorbild für die Mitarbeiter*innen. Deshalb erwarten wir von den Führungskräften, dass sie bei diesem Verhaltenskodex mit gutem Beispiel vorangehen, unsere kulturellen Werte vermitteln und aktiv eine Kultur der Zusammenarbeit und des Vertrauens schaffen, in der angemessenes Verhalten normal ist und niemand Angst hat, ein Problem anzusprechen.



Dialog, Vorfälle melden und ansprechen!

Du hast eine Frage zu Compliance oder möchtest etwas dazu melden?

Wir definieren Compliance als die Einhaltung der geltenden Gesetze und Vorschriften. Dazu kannst du

jederzeit eine Person aus der internen Rechtsabteilung oder deine*n lokale*n Compliance Manager*in ansprechen. Bei Datenschutzfragen und -vorfällen findest du in jedem Land eine zuständige Kontaktperson und ein Meldesystem.



Du hast eine Frage zum Thema Integrität oder möchtest etwas

dazu melden?

Bei Integrität geht es um angemessenes Verhalten im Sinne des Verhaltenskodex. Wir sprechen von Integrität, wenn beispielsweise ein ethisches oder moralisches Dilemma entsteht, bei Betrug oder Machtmissbrauch oder bei unerwünschtem Verhalten wie Diskriminierung, Mobbing und sexueller Belästigung. Unsere Kultur ist grundsätzlich offen und transparent. Wenn du Fragen zu diesem Verhaltenskodex hast oder dich in einem Dilemma befindest, wende dich zunächst an deine Teammitglieder, deine Führungskraft oder die Personalabteilung.

Wenn du dich in einem Integritätsdilemma befindest, das du lieber mit einer unabhängigen Person besprechen möchtest, wenn du einen (möglichen) Verstoß gegen den Verhaltenskodex bemerkst oder bei unangemessenem Verhalten wie sexueller Belästigung, Mobbing und Diskriminierung, nutze bitte eines der lokalen Meldesysteme oder wende dich an eine der Vertrauenspersonen. Je nachdem, um welche Art von Vorfällen es sich handelt und in welchem Unternehmensbereich du arbeitest, gibt es in jedem Land verschiedene Möglichkeiten für Beratung oder Meldung.

Wo finde ich Unterstützung oder die Meldesysteme, um Rat zu

suchen oder Verstöße zu melden?

In jedem Land gibt es verschiedene Möglichkeiten, sich beraten zu lassen oder eine Meldung einzureichen, je nach Sachverhalt und Organisation.

Alle internen Kontaktmöglichkeiten sind in unserem [Intranet](#) zu finden.

Dritte können über die E-Mail-Adresse compliance@lichtblick.de Kontakt aufnehmen, woraufhin die zuständigen Mitarbeitenden angemessene Folgemaßnahmen ergreifen.

Darüber hinaus können Hinweise auf Regelverstöße vertraulich an unseren Ombudsmann gemeldet werden. Weitere Informationen und Kontaktmöglichkeiten sind auf unserer [Homepage](#) zu finden.

Anonyme Meldung und Schutz

Je nach Lage kannst du dich auch für eine anonyme Meldung entscheiden. Jede Meldung wird nach den lokalen Regeln zur Meldung und Bearbeitung von Verstößen gegen die Ethikstandards behandelt. Alle beteiligten Personen, die meldende Person, ebenso wie mögliche Zeug*innen, werden von Eneco geschützt. Selbst wenn du glaubst, dass deine Situation nicht wichtig genug ist, kannst du sie mit jemandem besprechen!

1. Unsere Beziehung zu unserer Kundschaft

Für unsere Kund*innen sind wir ein zuverlässiges Energieversorgungsunternehmen, das entsprechende Produkte und Dienstleistungen anbietet. Bei Eneco steht die Kundschaft an erster Stelle und erwartet einen erstklassigen Service. In diesem Abschnitt erläutern wir die Grundprinzipien, die für unsere Mitarbeiter*innen im Verhältnis zu unserer Kundschaft gelten.



1.1 Kundenzentrierte Kommunikation

Die Interessen unserer Kund*innen sind von allergrößter Bedeutung. Bei allem, was wir tun, beschäftigen wir uns nicht nur mit der Welt unserer Kundschaft, sondern auch mit ihren Bedürfnissen und Vorstellungen. Wir helfen ihr dabei, auf die für sie beste Weise nachhaltiger zu werden und ihre Energieversorgung selbst zu steuern. Unser Versprechen für unsere Kund*innen: Sie haben es in der Hand. Alle internen Aktivitäten und Prozesse bei Eneco müssen letztendlich auf ein ausgezeichnetes Kundenerlebnis hinauslaufen: mühelos und hauptsächlich digital.

Das bedeutet, dass wir unsere Kundschaft freundlich, professionell und effizient ansprechen. In unserer Kundenkommunikation sind wir direkt und offen. Wir machen deutlich, was die Kund*innen von uns erwarten können, und stellen unsere Produkte und Dienstleistungen präzise dar. Dabei versprechen wir nie etwas, das wir nicht halten können.

Die Kundschaft steht für uns an erster Stelle. Wir sagen, was wir tun, und tun, was wir sagen!

Was bedeutet das für dich?

Unsere Kund*innen sind der wichtigste Bestandteil unserer Arbeit, deshalb stehen sie jeden Tag an erster Stelle. Sei der Kundschaft gegenüber immer höflich und freundlich.

Wir verhalten uns Bestands- oder potenzieller Kundschaft gegenüber niemals aggressiv, selbst wenn die andere Seite unangemessen oder sogar aggressiv agiert. Falls Kundschaft aggressiv, bedrohend oder dauerhaft unangemessen auftritt, z. B. durch Schreien oder Fluchen, musst du dies nicht tolerieren und kannst das Gespräch auf angemessene Weise beenden.

1.2 Schutz von Kundendaten

Die Daten unserer Kundschaft nutzen wir mit Sorgfalt und halten uns bei unserer Geschäftstätigkeit an die Datenschutzgesetze. Wie wir mit Kundendaten umgehen, ist in unserer Datenschutzerklärung beschrieben. Diese findest du auf unseren Websites.

Zudem haben wir interne Regeln und Verhaltenskodizes für die Verarbeitung von personenbezogenen Kundendaten. Zur internen Überwachung des Datenschutzes haben wir eine*n Datenschutzbeauftragte*n ernannt.

Bevor wir Kontakt zu einer potenziellen neuen Kundin oder einem neuen Kunden aufnehmen, überprüfen wir, ob dies nicht untersagt ist und ob die Person nicht kontaktiert werden möchte. Darüber hinaus kann es vorkommen, dass wir die Verarbeitung von Kundendaten an Dritte auslagern. Dabei wird eine entsprechende Vereinbarung zur Datenverarbeitung geschlossen.

Gelegentlich zeichnen wir Telefonate mit Kund*innen auf. Die entsprechende Person wird darüber vorab informiert.

Eneco hat in allen Ländern, in denen das Unternehmen tätig ist, Meldesysteme für den Datenschutz eingeführt. Darüber kann sich die Kundschaft im Falle von Verstößen gegen den Schutz personenbezogener Daten an uns wenden.

Der Schutz der personenbezogenen Daten unserer Kundschaft hat für uns Priorität.

Was bedeutet das für dich?

Sei vorsichtig im Umgang mit Kundendaten. Die Kundschaft muss darauf vertrauen, dass wir ihre personenbezogenen Daten richtig verwalten und diese niemals willkürlich an Dritte weitergeben.

Weitere Informationen hierzu findest du in der Datenschutzerklärung im Intranet.



1.3 Kundengewinnung

Bei der Kundengewinnung halten wir uns immer an strenge gesetzliche Vorgaben. Deshalb nutzen wir zu diesem Zweck keine ungenaue, irreführende oder aggressive Vertriebsstechniken. Wir achten stets darauf, nur korrekte und vollständige Informationen weiterzugeben.

Wir sind stolz auf unser Unternehmen und unsere Produkte! Als Mitarbeiter*in kannst du natürlich deine Überzeugungskünste anwenden, um eine Kundin oder einen Kunden für Eneco zu gewinnen. Aber bitte respektiere, dass es dabei Grenzen gibt. Grundsätzlich bezahlt unsere Kundschaft bei Eneco einen fairen Preis und es steht ihr jederzeit frei, sich für oder gegen uns zu entscheiden.

Die Kundschaft muss sich stets freiwillig für uns entscheiden.

Was bedeutet das für dich?

Nutze zuverlässige Informationen, um potenzielle Kundschaft zu überzeugen, und erkläre, wie wir für Mehrwert sorgen. Wenn der erste Kontakt zu einer Kundin oder einem Kunden authentisch ist, kann daraus eine langfristige Beziehung entstehen.

1.4 Bauarbeiten in Kundennähe

Eneco möchte ein gutes Verhältnis zu den Menschen haben, die in den Gegenden leben, arbeiten oder ihre Freizeit verbringen, in denen wir aktiv sind. Uns ist bewusst, dass unsere Anlagen Auswirkungen auf ihre Umgebung haben, und wir möchten gute Nachbarn sein.

Deshalb binden wir die Umgebung bereits in einer frühen Phase der Entwicklung, des Baus und der Verwaltung unserer Energieprojekte ein. Wir beginnen einen Dialog mit den Stakeholdern und berücksichtigen ihre Wünsche und Bedenken. Dabei besprechen wir, wie die Menschen in der Umgebung eingebunden werden möchten und können, und identifizieren Engpässe und Verbesserungsmöglichkeiten. Uns ist bewusst, dass Stakeholder manchmal Kund*innen sind oder werden können.

Wir besprechen auch mögliche Beteiligungen am Projekt, beispielsweise als Kundschaft für dieses spezielle Energieprojekt oder mit einer finanziellen Investition.

Bei Anlagen oder Aktivitäten, die Auswirkungen auf die Menschen in der Umgebung haben, führen wir einen transparenten Dialog und setzen auf nachhaltige Beziehungen.

Was bedeutet das für dich?

Wir haben unser Umweltmanagement in einer Richtlinie für den Umgang mit Gemeinschaften dargelegt. Sorge dafür, dass diese Richtlinie bei allen Projekten angewandt wird, die Auswirkungen auf die Umgebung haben.



2. Unsere Beziehung zur Gesellschaft

Energie ist sehr wichtig für die Menschen und die Umwelt. Wir erfüllen ein Grundbedürfnis der Gesellschaft. Nachhaltigkeit, Umweltschutz, Sicherheit, Transparenz, Handeln mit Integrität und Respekt für die Lokalbevölkerung und die Menschenrechte sind wichtige Ausgangspunkte. In diesem Kapitel beschreiben wir, wie wir unsere Rolle in Bezug auf die Gesellschaft interpretieren



2.1 Nachhaltiger Geschäftsbetrieb

Eneco und die Gesellschaft als Ganzes bereiten sich auf ein ganz neues Energiezeitalter vor. Wir haben nur diesen einen Planeten. Aber im Augenblick nutzen wir auf der ganzen Welt zu viel Energie und verbrauchen die natürlichen Ressourcen.

Glücklicherweise wächst die Unterstützung für den Kampf gegen den Klimawandel stetig.

Auch Eneco ist sich bewusst, wie dringend notwendig diese Energiewende ist, und wir möchten dabei eine führende Rolle spielen.

Unser Ziel

Eneco hat sich als Ziel gesetzt, den Energieverbrauch im Rahmen der Kapazitäten der Erde zu halten. Dadurch tragen wir dazu bei, dass unser Planet sich erholen kann – nicht nur für uns selbst, sondern auch für zukünftige Generationen.

Unser Ziel heißt One Planet! Deshalb unterstützen wir das Übereinkommen von Paris zum Klimaschutz, mit dem die Erderwärmung auf deutlich unter 2 °C, am besten jedoch auf 1,5 °C begrenzt werden soll. Auf unserer Website findest du weitere Informationen zu unserem Plan für One Planet. Weitere Informationen auf unserer Website: [Worin besteht unser One Planet Programm?](#)

Unser Ziel heißt One Planet!

Vision

Wir sind davon überzeugt, dass jeder Energie und Nachhaltigkeit selbst in der Hand hat. Bei der Energiewende geht es darum, von einem zentral gesteuerten Energiesystem zu einem System zu wechseln, in dem wir unsere eigene Energie nachhaltig organisieren. Beispielsweise je Straße oder Bezirk, gemeinsam mit unserer Nachbarschaft.

Die größten Markttrends, die wir in den nächsten Jahren berücksichtigen, lassen sich als die 3 Ds zusammenfassen: Dekarbonisierung, Dezentralisierung und Digitalisierung.

Mission

Unsere Aufgaben in Bezug auf die Energiewende bestehen in Innovation und Beschleunigung und darin, unsere Beziehung zu unserer Kundschaft weiter zu stärken. Zu unserer Verantwortung gehört viel mehr als nur die Produktion und Lieferung von grüner Energie. Wir bieten unserer Kundschaft Mehrwert durch Energieprodukte und -dienstleistungen, damit sie sich selbst um die Energie kümmern und so intelligenter leben und arbeiten kann.

Alles beginnt damit, dass die Menschen und ihre alltäglichen Aktivitäten an erster Stelle stehen. Wir möchten erfahren, wie sie sich fühlen und welche Vorstellungen sie haben. Wenn wir wissen, was sie wirklich wollen, was sie motiviert und bewegt, können wir effektiver reagieren.

Unsere Mission: Everyone's sustainable energy.



22 Soziale Unternehmensverantwortung (CSR)

Soziale Unternehmensverantwortung (Corporate Social Responsibility, CSR) bedeutet, dass wir auch die sozialen Effekte unserer gesamten Aktivitäten berücksichtigen. Transparenz über unsere Auswirkungen auf Menschen, die Umwelt und die Gesellschaft ist für uns wichtig. Wir berücksichtigen die Folgen neuer Produkte und Projekte, auch wenn diese erst im weiteren Verlauf eintreffen. Wir versuchen, die negativen Konsequenzen unseres Handelns zu begrenzen, soweit es in unserer Macht steht.

Nachhaltige Beschaffung

Eneco macht am liebsten Geschäfte mit Lieferant*innen, die die gleiche Leidenschaft für Nachhaltigkeit und Sicherheit an den Tag legen. Nachhaltige Beschaffung verschiebt den Fokus eines Standardprozesses bei der Lieferantenauswahl auf die sozialen und ökologischen Kriterien.

Ausgehend von unserem Ziel One Planet sind Nachhaltigkeit, Umwelt, Sicherheit, Integrität und soziale Unternehmensverantwortung (CSR) die Basis für alle unsere Interaktionen innerhalb der Gesellschaft.

International anerkannte Verträge über die Menschenrechte und Leitlinien für die soziale Unternehmensverantwortung

Wir unterstützen international anerkannte Verträge und Leitlinien wie z. B.:

- die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte
- die OECD-Leitsätze
- das Kernübereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation
- die ISO-Normen 20400 und 26000 bezüglich der Einbindung von CSR in einem Unternehmen
- die Empfehlungen der Task Force on Climate-related Financial Disclosures

Darüber hinaus gehören wir dem Global Compact an, einem wichtigen Netzwerk von Unternehmen und Stakeholdern, das die zehn Grundsätze der Vereinten Nationen unterstützt.

Eneco respektiert internationale Verträge und Leitlinien. Außerdem respektieren wir die Kultur und Sitten aller Länder, in denen wir tätig sind, so lange diese nicht unseren eigenen Werten und Normen widersprechen.

23 Geschäftsbetrieb mit Integrität

Bei Eneco haben faire und ehrliche Geschäftspraktiken Priorität. Wir halten uns an alle geltenden nationalen und internationalen Gesetze und Vorgaben.

Korruption

Wir lehnen jede Form von Korruption ab. Diese kann in unterschiedlichen Formen auftreten, von Bestechung bis zu Schmiergeld. Bestechung bedeutet häufig versteckte Zahlungen für Transaktionen oder Absprachen, wie z. B. ein Vertragsabschluss; sie kann auch bar erfolgen. Bei Schmiergeld werden einflussreiche Personen in einer Organisation bar für einen illegalen Vorteil bezahlt.

Manchmal unterscheidet man zwischen Zahlungen, die für etwas getätigt werden, dass der Empfänger tun soll (sog. Facilitating Payments), und Zahlungen, für die etwas getan wird, das nicht getan werden sollte. Beide Fälle sind verboten.

Geschäftstätigkeit in anderen Ländern

Wenn wir in einem anderen Land geschäftlich tätig werden, überprüfen wir zunächst, wie vertrauenswürdig die Geschäftspraktiken dort sind. Wir arbeiten nicht in Ländern, die weit oben auf dem Korruptionswahrnehmungsindex stehen, der jedes Jahr von Transparency International veröffentlicht wird.

Falls eine vor Ort erlaubte Sitte oder Arbeitsweise in einem bestimmten Land für das Erreichen unserer Ziele notwendig ist, aber unseren eigenen Standards widerspricht, sehen wir von dieser ab.

Wir lehnen jede Form von Korruption ab und sind geschäftlich nicht in Ländern mit hohem Korruptionsrisiko tätig.

Sanktionen

Unter Sanktionen versteht man internationale politische Maßnahmen gegen ein Land, eine Organisation oder eine Person. Sanktionen werden als Reaktion auf Verstöße gegen internationales Recht oder die Menschenrechte verhängt. Länder, Unternehmen oder Personen, gegen die Sanktionen bestehen, werden auf sog. Sanktionslisten aufgeführt.

Die beiden wichtigsten Sanktionslisten werden von den [Vereinten Nationen](#) und der [Europäischen Union](#) geführt.

Bitte überprüfe diese Listen stets, bevor du international tätig wirst. Eventuell ist auch eine Due-Diligence-Prüfung notwendig. Bitte sprich dazu deine Kontaktperson zum Thema Compliance an.

PEP-Listen

Neben den Sanktionslisten gibt es auch die sogenannten PEP-Listen. PEP steht dabei für ‚politisch exponierte Personen‘.

Dazu gehören Personen, die wichtige öffentliche Ämter bekleiden oder bekleidet haben. Angesichts ihrer einflussreichen Position geht man davon aus, dass solche Personen einem höheren Risiko für Geldwäsche und Korruption ausgesetzt sind. Wenn potenzielle Kundschaft oder Geschäftspartner*innen auf einer PEP-Liste auftauchen, muss eine Due-Diligence-Prüfung durchgeführt werden. Bitte sprich dazu deine Kontaktperson zum Thema Compliance an.

Wir sind uns des Risikos bewusst, dass ein Verstoß gegen internationale Sanktionen mit sich bringt. Deshalb prüfen wir sehr genau, mit wem und wo wir Geschäfte machen.

Handelsgesetze und Ausfuhrkontrollen

Wir halten uns immer an die nationalen und internationalen Handelsgesetze, darunter auch die Vorgaben zu Import, Export und Binnenhandel von Waren.

Exportkontrollen sind ein Teil davon. Diese betreffen Maßnahmen, die von Regierungsseite verhängt werden, um den Vertrieb bestimmter Waren oder Dienstleistungen zu beschränken. Meist steht dies im Zusammenhang mit der nationalen und internationalen Sicherheit.

Für Eneco ist die Wahrscheinlichkeit gering, einer Genehmigungspflicht im Rahmen einer Exportkontrolle zu unterliegen. Aber bitte sprich deine Kontaktperson zum Thema Compliance an, wenn du dazu Fragen hast.

Geldwäsche und Terrorismus

Wir tolerieren keine Form von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung. Geldwäsche bezieht sich auf jegliche Aktivität, bei der Erträge aus Straftaten durch echte geschäftliche Transaktionen verschleiert werden. Im Gegensatz dazu können auch legale Finanzmittel zur Finanzierung von Straftaten verwendet werden, darunter Terrorismus.

Wettbewerb

Wir unterstützen einen offenen und fairen Wettbewerb innerhalb unserer Marktsektoren. Eneco hält stets die wettbewerbsrechtlichen Vorschriften ein. Wir gehen keine Vereinbarungen ein, die dem offenen Wettbewerb im Markt widersprechen. Dazu zählen auch Absprachen mit Wettbewerbern über die Marktaufteilung, Preise oder Tarife.

Wir geben keine sensiblen Geschäftsinformationen an Wettbewerber weiter und missbrauchen keinen geschäftlichen Vorteil, wenn wir einen solchen haben.

Du kannst an einem externen Treffen teilnehmen, bei dem auch Wettbewerber anwesend sind, wie z. B. bei einem Branchenverband oder einer Weiterbildung. Allerdings solltest du sofort Einspruch erheben, wenn sensible Geschäftsinformationen zur Sprache kommen, und sicherstellen, dass dieses Thema ins Protokoll aufgenommen wird. Dann solltest du die Besprechung verlassen und deine Kontaktperson zum Thema Compliance informieren.

Wir gehen niemals Vereinbarungen ein, die dem offenen Wettbewerb im Markt widersprechen.

Was bedeutet das für dich?

Eneco handelt im geschäftlichen Rahmen stets mit Integrität. Wir möchten nicht in irgendeiner Weise gesetzeswidrig handeln oder in schlechtem Licht dastehen.

Achte darauf, mit wem du Geschäfte machst. Sei dir stets der gesetzlichen Risiken bewusst und arbeite immer transparent. Nimm Kontakt zu deinem Team, deiner Führungskraft oder, falls nötig, der Kontaktperson für Compliance auf. Sie können dir helfen, die Situation richtig zu beurteilen, oder eine Due-Diligence-Prüfung durchführen.



3. Unsere Beziehung zu unseren Anteilseignern

Die Anteile an Eneco werden von einem Konsortium aus zwei Unternehmen gehalten, der Mitsubishi Corporation und Chubu Electric Power. In diesem Abschnitt beschreiben wir unsere Verpflichtungen gegenüber unseren Anteilseignern und erläutern die Governance von Eneco.



3.1 Corporate Governance

Unsere Anteilseigner

Eneco ist ein integriertes und unabhängiges Energieunternehmen aus den Niederlanden. 100 % der Anteile werden von einem Konsortium gehalten. Dieses besteht aus der Mitsubishi Corporation (80 %) und Chubu Electric Power (20 %).

Unsere neuen Anteilseigner stehen vollständig hinter der Nachhaltigkeitsstrategie von Eneco, wodurch wir uns in einer ausgezeichneten Lage befinden, um auch weiterhin eine Führungsrolle bei der Energiewende zu spielen. Wir können so unsere nachhaltige Strategie auf das Wachstum der erneuerbaren Energiequellen und die Energieversorgung ausrichten, die Implementierung innovativer Dienstleistungen beschleunigen und national ebenso wie international expandieren.

Unser Governance-Modell

Die Governance von Eneco basiert auf einem sogenannten Strukturmodell mit einer Führung auf zwei Ebenen. Der Vorstand führt die Geschäfte der Holding und trägt die Verantwortung für die Leistung der Eneco Group. Er besteht aus sechs Mitgliedern. Der Vorstand wird vom Aufsichtsrat bestellt und ist gegenüber dem Aufsichtsrat und der Hauptversammlung rechenschaftspflichtig.

Der Aufsichtsrat der Eneco Group berät den Vorstand, agiert unabhängig und überwacht die Vorgehensweise sowie den allgemeinen Geschäftsverlauf in der Eneco Group und den verbundenen Unternehmen. Der Aufsichtsrat von Eneco hat zwei Ausschüsse gebildet: einen Vergütungs-/Auswahl- und Ernennungsausschuss sowie einen Prüfungsausschuss.

Der erstgenannte Ausschuss trifft die Auswahl für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats, ernennt diese und spricht Empfehlungen zu ihrer Vergütung aus. Der Prüfungsausschuss überwacht wichtige Finanzgeschäfte. Dazu tagt dieser Ausschuss jedes Quartal und trifft mindestens zweimal pro Jahr den externen Rechnungsprüfer. Der Aufsichtsrat legt der Hauptversammlung den Jahresabschluss vor und lässt diesen dort bestätigen.

Der Aufsichtsrat wird von der Hauptversammlung bestellt. Bei der jährlich stattfindenden Hauptversammlung wird der Geschäftsbericht besprochen und der Jahresabschluss bestätigt.

Eneco ist seinen Anteilseignern gegenüber verpflichtet und hat für seine Governance eine Struktur mit zwei Ebenen gewählt.



A woman with curly hair, eyes closed, standing in a field with wind turbines in the background. The image is split into two main sections: a light blue section on the left containing text, and a photograph on the right showing a woman with curly hair, eyes closed, standing in a field with wind turbines in the background.

4. Unsere Beziehung zu unserer Belegschaft

Wir möchten unseren Mitarbeiter*innen ein ethisches, anregendes und sicheres Arbeitsumfeld bieten. Dazu legen wir solide Managementstrategien fest, an die wir uns halten und die als Leitlinien für Eneco dienen. Diese Strategien werden in diesem Abschnitt näher beschrieben.

4.1 Unsere Ethik als Arbeitgeber

Als guter Arbeitgeber respektieren wir die Interessen, Wünsche, Ambitionen und Fähigkeiten unserer Belegschaft. Außerdem streben wir eine gute Work-Life-Balance an, in der einerseits die Bedeutung der Arbeitsqualität betont wird, andererseits aber auch die Wachstums- und Entwicklungsmöglichkeiten der jeweiligen Person.

Was bedeutet das für dich?

Du kannst davon ausgehen, dass Eneco deine Interessen berücksichtigt. Es sollte klar sein, was von dir erwartet wird, und du solltest unsere Vorgaben kennen. Bei der Einarbeitung werden neue Mitarbeiter*innen dazu geschult.

Wende dich mit eventuellen Fragen an deine Führungskraft.

Eneco möchte ein hervorragendes Verhältnis zur Belegschaft. Dazu gehört eine gute Work-Life-Balance. Indem wir klare Vereinbarungen treffen und diese einhalten, hat jede Person Gewissheit über ihre eigene Rolle.

4.2 Gesundheit

Unsere körperliche und psychische Gesundheit ist von höchster Bedeutung. Wir möchten die Gesundheit unserer Mitarbeiter*innen unterstützen und ein Arbeitsumfeld schaffen, in dem sie körperlich und sozial sicher sind. Mit unserer Gesundheitsrichtlinie möchten wir eine aktive, energiegeladene und engagierte Belegschaft fördern. Eneco bietet auch unterschiedliche Formen von professioneller Unterstützung an.

Was bedeutet das für dich?

Als Mitarbeiter*in trägst du eine gewisse Verantwortung. Achte auf deine eigene psychische Verfassung und dein Wohlbefinden, und wenn sich dieses auf deine Leistung auswirkt, kannst du deine Führungskraft ansprechen. Unterstütze deine Kolleg*innen und kenne die Ansprechpartner*innen, an die du sie verweisen kannst, wenn sie Hilfe brauchen.

Das gilt auch für Personen mit körperlichen Beschwerden.

Wir bestärken unsere Mitarbeiter*innen darin, auf ihre Gesundheit zu achten, und fördern diese auch von unserer Seite.

4.3 Sicherheit

Bei Eneco steht Sicherheit an erster Stelle. Wir gefährden mit unseren Aktivitäten niemals die Sicherheit und das Wohlbefinden der Kundschaft, der Umwelt oder der Belegschaft. Gemeinsam sorgen wir dafür, dass alle die Bedeutung der Sicherheit kennen und die richtigen Entscheidungen dafür treffen können, dass die Arbeit auf gesunde und sichere Weise erledigt wird.

Deshalb liegt die Sicherheit bei Eneco allen Geschäftsprozessen zugrunde. Über unser Managementsystem erhalten wir Einblick in die Risiken für Gesundheit und Sicherheit für unsere Belegschaft. Diese Risiken kontrollieren wir durch sichere Technologie, Weiterbildungen und persönliche Schutzausrüstung. An den Bürostandorten von Eneco gelten außerdem Sicherheits- und Zugangsrichtlinien.

Was bedeutet das für dich?

Aus unserer proaktiven Sicherheitskultur ergeben sich folgende Sicherheitsprinzipien, die von allen eingehalten werden müssen:

- Gehe in Bezug auf Sicherheit mit gutem Beispiel voran und unterstütze sicheres Verhalten. Das bedeutet, dass du beispielsweise immer die vorgeschriebene persönliche Schutzausrüstung verwendest.
- Melde unsichere Situationen und Unfälle immer sofort über das entsprechende Meldesystem. Wir lernen daraus, wenn wir diese Situationen besprechen und dafür Lösungen finden und implementieren.
- Rückmeldungen zum Thema Sicherheit sollten stets respektvoll abgegeben und angenommen werden.

- Halte dich an die Sicherheitsvorgaben und melde eventuelle Verstöße dagegen.
- Konzentriere dich nicht nur auf deine eigene Sicherheit, sondern auch auf die deiner Kolleg*innen sowie der Kundschaft. Wir sollten gemeinsam wachsam sein.
- Wenn du die Verantwortung für einen neuen Prozess, ein neues Projekt oder ein neues Produkt trägst, überprüfe immer die Risiken entlang der gesamten Kette. Konzentriere dich beispielsweise auf ein sicheres Design, sichere Beschaffungsbedingungen und Sicherheitspläne.
- Sorge dafür, dass unsere Partnerunternehmen und beauftragte Firmen mindestens die Sicherheitsstandards von Eneco einhalten.
- Falls zutreffend, trage deinen Zugangsausweis sichtbar, wenn du dich auf Eneco-Gelände befindest. Außerdem bist du dafür verantwortlich, Besuchende auf ihrem Weg über das Gelände zu begleiten.

Die Sicherheit und das Wohlbefinden der Belegschaft, der Kundschaft und der Umwelt haben für Eneco Priorität. Du bist dafür verantwortlich, die Sicherheitsvorgaben zu kennen und anzuwenden.

→ Melde unsichere Situationen oder Sicherheitsvorfälle über das Intranet



4.4 Diversität und Inklusion

Wir halten es für wichtig, dass unsere Teams die diverse Herkunft und die unterschiedlichen Persönlichkeiten unserer Gesellschaft widerspiegeln. Wenn wir unsere Strategie umsetzen wollen, brauchen wir Menschen mit vielen verschiedenen Talenten und persönlichen Erfahrungen. In vielfältigen Unternehmen entwickeln die Teams kreativere und innovativere Lösungen. Die Menschen wiederum fühlen sich sicherer und zufriedener, was zu besseren Ergebnissen führt.

Vielfalt geht Hand in Hand mit Zugehörigkeit. Zugehörigkeit bedeutet ein Arbeitsumfeld, in dem die Vielfalt der Menschen zur Geltung kommt. Oder anders gesagt, in dem sich alle, mit ihren individuellen Charakterzügen und Unterschieden, willkommen, respektiert und unterstützt fühlen.

Bei Eneco wünschen wir uns eine Belegschaft, die die Gesellschaft widerspiegelt, und eine Kultur, in der alle Unterschiede und Fähigkeiten gleichermaßen zur Geltung kommen.

Was bedeutet das für dich?

Fördere das Andersdenken in deinem Team, damit die unterschiedlichsten Ideen, Meinungen und Fähigkeiten genutzt werden.

Achte auf unbewusste Vorurteile, die du vielleicht hast, und sei aufgeschlossen. Mache dir auch Unterschiede und heikle Themen bewusst, die es zwischen den Geschlechtern, zwischen Kulturen, zwischen Personen mit verschiedenen kulturellen Hintergründen oder Bildungsniveaus geben kann. Was für eine Person in Ordnung ist, muss es für eine andere noch lange nicht sein.

4.5 Diskriminierung

Für alle unsere Mitarbeiter*innen gilt Chancengleichheit. Das Grundprinzip bei Eneco lautet, die richtige Person am richtigen Ort einzusetzen. Wir treffen unsere Entscheidungen zu Personalbeschaffung, Einstellung, Beförderung, Anstellungs- und Kündigungsbedingungen aufgrund nicht diskriminierender, objektiver Kriterien.

Wir machen keine gesetzeswidrigen Unterscheidungen auf Basis von ethnischer Herkunft, Geschlecht, Hautfarbe, Alter, Religion, Herkunft, sexueller Orientierung, Personenstand, Elternschaft, politischer Einstellung, körperlicher Behinderung oder anderer gesetzlich geschützter Kriterien.

Wir machen keine gesetzeswidrigen Unterscheidungen zwischen Menschen.

Was bedeutet das für dich?

Bei Eneco hat jede Person die gleichen Chancen. Führungskräfte und die Personalabteilung kennen die geltenden gesetzlichen Vorschriften. Wir überprüfen unsere Entscheidungen zu neuen oder bereits für uns tätigen Mitarbeiter*innen in ethischer Hinsicht und diskriminieren niemals.

→ Wenn du einen Verdacht der Diskriminierung hast, wende dich bitte an deine Führungskraft oder die entsprechend zuständige Person (s. S. 6)



4.6 Entwicklung und Vergütung

Wir bieten ein an den Markt angepasstes Paket an zusätzlichen Leistungen an. Außerdem unterstützen wir die berufliche Entwicklung unserer Mitarbeiter*innen durch Weiterbildungen oder interne Beförderung. Durch realistische und messbare Ziele verhindern wir, dass der Druck auf unsere Mitarbeiter*innen zu hoch wird. Bestimmte Funktionsgruppen haben das Recht auf Boni. Dabei kommt eine relativ bescheidene Bonusrichtlinie zur Anwendung und es werden rechtzeitig transparente Ziele festgelegt.

Was bedeutet das für dich?

Ergreife auch weiterhin die Initiative für deine eigene Entwicklung. Sprich mit deiner Führungskraft über deinen Bedarf.

Gemeinsam mit deiner Führungskraft kannst du kontraproduktive Bonusanreize erkennen. Die Arbeit, die für deinen Bonus zählt, darf niemals zu einem Interessenkonflikt mit Eneco führen.

Eneco bietet seinen Mitarbeiter*innen ein motivierendes, an den Markt angepasstes Paket an Zusatzleistungen und wendet eine bescheidene Bonusrichtlinie an. Ziele werden zusammen mit deiner Führungskraft festgelegt.

4.7 Schutz von Mitarbeiterdaten

Wir verarbeiten personenbezogene Daten unserer Belegschaft. Dabei ist uns wichtig, dass diese Verarbeitung sorgfältig und vertraulich erfolgt. Eneco hält sich stets an die Gesetze zum Datenschutz. Wir respektieren das Privatleben unserer Mitarbeiter*innen.

Das bedeutet u. a., dass wir nur personenbezogene Daten verarbeiten, wenn es dafür eine gesetzliche Grundlage gibt (Zweckmäßigkeit) und die Verarbeitung den Zweck erfüllt, für den wir die Daten erhoben haben. Wenn wir die Verarbeitung an Dritte auslagern, wie z. B. die Lohnadministration, halten wir uns an den Datenschutz und schließen Vereinbarungen zur Datenverarbeitung mit den entsprechenden Lieferant*innen, falls nötig.

Wir schützen die Daten unserer Mitarbeiter*innen sorgfältig. Die entsprechenden Regeln sind in verschiedenen internen Richtlinien festgelegt.

Was bedeutet das für dich?

Eneco darf deine personenbezogenen Daten verarbeiten, beispielsweise für deinen Arbeitsvertrag. Eneco hat ein Meldesystem für Datenschutzvorfälle in allen Ländern eingeführt, in denen das Unternehmen tätig ist. Darüber kann sich die Belegschaft im Falle von Verstößen gegen den Schutz personenbezogener Daten an uns wenden.

→ Weitere Informationen hierzu findest du in der Datenschutzerklärung im Intranet.





5. Die Beziehung unserer Belegschaft zu Eneco

Eneco strebt danach, dass sich seine Mitarbeiter*innen Eneco verbunden fühlen und stolz auf das Unternehmen und seine Mission sind. Ihre Arbeit baut auf unseren Interessen und Markenwerten auf. Sie halten sich an die gesetzlichen Vorgaben und die internen Richtlinien. In diesem Abschnitt werden die Vereinbarungen und Rahmenbedingungen beschrieben, die von der Belegschaft einzuhalten sind, sowohl intern gegenüber Eneco als auch gegenüber Außenstehenden.

5.1 Ethisches Verhalten der Mitarbeiter*innen

Eneco als Arbeitgeber gegenüber musst du dich stets korrekt verhalten; dies gilt aber auch gegenüber Kolleg*innen, Kundschaft, Geschäftspartner*innen und der Gesellschaft. Dies bezeichnen wir als "ethisches Verhalten der Mitarbeiter*innen". Das bedeutet, dass du immer im Interesse von Eneco und mit Integrität handelst und dass du deine Arbeit innerhalb angemessener Grenzen erledigst.

Was bedeutet das für dich?

Sei loyal gegenüber Eneco. Während der Arbeit musst du dich an die geltenden Gesetze und unsere internen Richtlinien halten, aber auch an die häufig ungeschriebenen Normen und Werte, die genauso wichtig sind.

Häufig spürst du, wenn die Integrität gefährdet ist. Zur Überprüfung kannst du dir selbst die Frage stellen, ob du zuhause erzählen würdest, dass du so handelst. Wenn die Antwort nein ist, besprich dein Dilemma offen mit deinem Team oder deiner Führungskraft.

Gute Mitarbeiter*innen handeln stets mit Integrität und Loyalität gegenüber der eigenen Arbeit und dem Arbeitgeber. Achte auf deine eigene Integrität.

5.2 Nebentätigkeiten

Wir ermutigen unsere Mitarbeiter*innen, sich aktiv in ihrer Gemeinschaft einzubringen. Nebentätigkeiten dürfen sich aber nicht negativ auf die Arbeitsweise auswirken, mit Eneco in Wettbewerb treten oder anderweitig gegen die Interessen von Eneco sein.

Lass Nebentätigkeiten, für die du bezahlt wirst oder die möglicherweise einen Interessenkonflikt darstellen, stets von deiner Führungskraft und der Personalabteilung genehmigen.

Was bedeutet das für dich?

Wenn du für deine Nebentätigkeit bezahlt wirst, brauchst du immer eine schriftliche Genehmigung deiner Führungskraft. Auch in anderen Fällen solltest du die Nebentätigkeit mit deiner Führungskraft besprechen, vor allem, wenn das Risiko eines Interessenkonflikts besteht.

Bei einer bezahlten Nebentätigkeit und/oder einem Interessenkonflikt solltest du auch mit der Personalabteilung über die geltenden Pflichten sprechen. Für weitere Informationen kannst du dich auch an deine Kontaktperson zum Thema Compliance wenden.

5.3 Private Investitionen

Wenn du privat investierst, kannst du bewusst oder unbewusst von dem Wissen profitieren, das du bei Eneco erworben hast. Dies ist gesetzlich untersagt. Trenne strikt zwischen Arbeit und Privatleben und beachte stets unsere Richtlinie für private Investitionen.

Was bedeutet das für dich?

Wenn du Zugang zu unternehmens- oder kursrelevanten Informationen hast, darfst du diese nicht nutzen, es sei denn, es ist dir im Rahmen deiner Tätigkeit erlaubt. Als Mitarbeiter*in von Eneco darfst du in Folgendes nicht investieren:

1. Geschäftspartner*innen von Eneco, falls dadurch ein Interessenkonflikt wahrscheinlich ist
2. Unternehmen, die Eneco zu erwerben überlegt.

Außerdem darfst du als Mitarbeiter*in von Eneco nur dann von Eneco ausgegebene Finanzinstrumente besitzen oder handeln, wenn dies explizit von Eneco erlaubt wurde.

Wenn du der speziellen Gruppe von Insidern angehörst, die Zugang zu unternehmens- oder kursrelevanten Informationen über Eneco hat, darfst du nicht privat in die von Eneco angebotenen Produkte investieren.

Bei Fragen wende dich an deine Kontaktperson zum Thema Compliance.

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

→ Weitere Informationen hierzu findest du in der Richtlinie für private Investitionen im Intranet.

Bei privaten Investitionen musst du das Risiko eines Interessenkonflikts kennen und dich mit der Richtlinie für private Investitionen vertraut machen.

5.4 Mobiles Arbeiten

Das allgemeine Ziel von Eneco ist es, gesundheitsfördernde, effektive und attraktive Arbeitsbedingungen zu schaffen, sowohl im Büro als auch zu Hause oder unterwegs. Unsere Vision ist, dass du zu den Zeiten und an den Orten arbeitest, die am besten zu deinen aktuellen Aktivitäten passen.

Deshalb sind wir offen für flexibles und mobiles Arbeiten. Unter flexiblem Arbeiten verstehen wir flexible Arbeitszeiten. Mit mobilem Arbeiten ist gemeint, dass du deine Arbeit an einem anderen Ort innerhalb Deutschlands als deinem Arbeitsplatz erledigst, beispielsweise von zu Hause. Das bedeutet auch weniger Fahrzeit (was die CO₂-Belastung senkt, aber auch den Verkehr entzerrt).

Wir sind davon überzeugt, dass mobiles und flexibles Arbeiten immer für beide Seiten vorteilhaft sein muss, also für dich als Mitarbeiter*in ebenso wie für Eneco. Deshalb muss man immer die richtige Entscheidung treffen. Die persönlichen Interessen von dir oder deinen Kolleg*innen können sich von Enecos Interessen unterscheiden.

Eneco vertraut dir und du rechtfertigst dieses Vertrauen mit deinem Verantwortungsbewusstsein gegenüber dem Unternehmen. Für dein Team sind Transparenz und Zugänglichkeit hier besonders wichtig. Deshalb solltest du dich an die in deinem Team oder deiner Abteilungen getroffenen Vereinbarungen halten.

Was bedeutet das für dich?

Du kannst frei entscheiden, wie du deinen Arbeitstag organisierst, Mehrwert für dein Privatleben erreichst und so deine Gesundheit und deine Zufriedenheit verbesserst. Allerdings darf sich dies nie negativ auf deine Arbeit auswirken. Wenn du beispielsweise mehrere Termine an einem Tag hast, kannst du deine Arbeitszeit nicht einfach auf den Abend oder das Wochenende verschieben. Dabei musst du dich im Rahmen der getroffenen Vereinbarungen bewegen. Sorge auch dafür, dass du einen guten Arbeitsplatz mit der passenden Einrichtung hast. Eneco kann dir dabei helfen. Für weitere Informationen findest du im Intranet die Betriebsvereinbarung zur Mobilen Arbeit.

Mobiles und flexibles Arbeiten sollte bei der Verwirklichung deiner Bedürfnisse helfen, jedoch nicht das Zusammengehörigkeitsgefühl innerhalb des Unternehmens beeinträchtigen.

5.5 Umgang mit Unternehmensinformationen

Alle Unternehmensinformationen sind vertraulich und dürfen nur weitergegeben werden, wenn es für die Arbeit notwendig ist.

Archivierung

Alle Mitarbeiter*innen sind selbst für die Organisation ihrer eigenen Dateien verantwortlich und müssen dabei die geltenden Prozesse einhalten. Mache regelmäßige Backups und beachte die Aufbewahrungsfristen.

Aufgeräumter Schreibtisch, geschützter Computer

Wir halten an unserem Arbeitsplatz stets Ordnung und drucken keine Dokumente aus, wenn es nicht wirklich nötig ist. Gedruckte Dokumente mit sensiblen Geschäftsdaten werden in einem abgeschlossenen Bereich aufbewahrt. Computer müssen gesperrt sein, wenn du nicht an deinem Schreibtisch bist.

Zuverlässige Daten

Wir alle müssen sicherstellen, dass unsere Dateien und Berichte eine angemessene Qualität haben, also genau, konsistent und aktuell sind.

Unsere Berichterstattung, nicht nur im Bereich Finanzen, hält stets unsere Rechnungslegungsstandards ein, die wiederum IFRS (International Financial Reporting Standards) und GAAP (landesspezifischen Grundsätzen ordnungsgemäßer Buchführung) entsprechen.

Was bedeutet das für dich?

Überprüfe immer, ob die Daten, die du weitergibst, wirklich weitergegeben werden dürfen. Wenn du sensible Geschäftsdaten an Dritte außerhalb von Eneco weitergeben musst, bestehe auf einer Vertraulichkeitserklärung. Nimm dazu Kontakt mit einer Person aus der Rechtsabteilung auf.

Es ist von höchster Bedeutung, dass du mit sensiblen Geschäftsinformationen sorgfältig und vertraulich umgehst. Denke daran, deinen Schreibtisch ordentlich und deinen Computer geschützt zu halten, und behandle sensible Daten besonders vorsichtig.



5.6 Betrug und Diebstahl

Betrug kann eine verheerende Wirkung auf unsere finanzielle Lage und den Ruf unseres Unternehmens haben. Es gibt viele verschiedene Formen von Betrug; dazu gehören gefälschte Dokumente, Unterschlagung von Unternehmensressourcen, Diebstahl, Missbrauch von Berechtigungen oder Betrug bei der Abrechnung oder dem Jahresabschluss. Wenn wir einen Verdacht auf Betrug oder Diebstahl haben, melden wir diesen der Polizei.

Wir tolerieren keinerlei Betrug oder Diebstahl. Dieser muss immer sofort gemeldet werden.

Was bedeutet das für dich?

Vermeide Missverständnisse und triff transparente Vereinbarungen mit deiner Führungskraft darüber, was erlaubt ist und was nicht. Wenn du dich deinem Team oder deiner Führungskraft gegenüber nicht offen dazu äußern kannst, was du tust, ist es wahrscheinlich nicht korrekt.

→ Achte auf betrügerisches Verhalten unter deinen Kolleg*innen. Wenn du einen Fall von Betrug oder Diebstahl bemerkst oder verdächtigst, informiere sofort deine Führungskraft oder melde es der Meldestelle für Compliance & Integrity.

5.7 Geistiges Eigentum

Die Rechte an geistigem Eigentum beziehen sich auf die Rechte von Eneco an unseren eigenen geistigen Schöpfungen wie Markenzeichen, Logos, Slogans, Markennamen, Erfindungen, Texten und Fotos. Alle Rechte an geistigen Schöpfungen, die Mitarbeiter*innen während der Arbeitszeit erstellen, werden exklusiv an Eneco übertragen.

Was bedeutet das für dich?

Unsere Rechte an geistigem Eigentum haben einen überaus hohen Wert. Nimm bei einem neuen Produkt, einem Namen oder einer anderen geistigen Schöpfung immer Kontakt zur Rechtsabteilung auf, damit die entsprechenden Rechte registriert werden können. Wir respektieren alle Rechte am geistigen Eigentum Dritter.

Eneco schützt immer seine Rechte an geistigem Eigentum. Bei Fragen und für die Registrierung wende dich bitte an die Rechtsabteilung.

5.8 Externe Kommunikation

Bei der Kommunikation nach außen repräsentierst du stets Eneco. Setze dabei deinen gesunden Menschenverstand und dein berufliches Urteilsvermögen ein. Du sprichst positiv von Eneco und tust nichts, was dem Unternehmen oder der Marke schaden könnte. Wenn du im Namen von Eneco kommunizierst, stelle sicher, dass die von dir vertretene Position mit der verantwortlichen Führungskraft abgestimmt wird.

Was bedeutet das für dich?

Jegliche Kommunikation für Eneco in den sozialen Medien darf nur durch die zuständige Kommunikationsabteilung erfolgen. Beachte, dass Beiträge im Internet häufig nur schwer gelöscht werden und sich verselbstständigen können.

Wenn du an einer externen Diskussion teilnimmst und dort die Position von Eneco vertrittst, wie bei einer Sektorkonsultation, sollte diese Position vorher intern abgestimmt werden.

Bei deiner Kommunikation nach außen repräsentierst du stets Eneco mit vorab intern abgestimmten Positionen.

5.9 Abrufen und Ändern von Kundendaten

Wenn du in deiner Position berechtigt bist, auf Kundendaten zuzugreifen oder diese zu ändern, darfst du dies nur bei den Daten tun, die für deine Arbeit benötigt werden. Du darfst also umgekehrt nicht auf Kundendaten zugreifen, wenn es keinen beruflichen Grund dafür gibt.

In Bezug auf einen möglichen Interessenkonflikt darfst du außerdem keine Kundendaten prüfen oder ändern, die dich selbst, deine Familie, ein Mitglied aus deinem Team, Nachbarn oder Freunde betreffen. Eine solche Anfrage musst du zur Bearbeitung an eine Kollegin oder einen Kollegen weitergeben.

Was bedeutet das für dich?

Du darfst dein eigenes Konto weder ansehen noch daran Änderungen vornehmen. Bevor du am Konto einer dir bekannten Person arbeitest, sprich deine Führungskraft an oder bitte stattdessen eine*n Kolleg*in, dies zu tun.

Du darfst Kundendaten nur ansehen oder ändern, wenn es im Zusammenhang mit deiner Arbeit steht und du dich an die Arbeitsanweisungen hältst.

5.10 Nutzung von Unternehmenseigentum

Die IT- oder Betriebsmittel, die dir Eneco leihweise zur Verfügung stellt wie Firmenfahrzeug, Internet, Telefon, Sicherheitskleidung, Werkzeug oder Laptop, sind ausschließlich zu Geschäftszwecken zu nutzen. Du musst damit sorgfältig, nachhaltig und kostenbewusst umgehen.

Gehe mit der dir leihweise zur Verfügung gestellten Ausstattung sorgfältig um.

Was bedeutet das für dich?

Gehe mit der dir zur Verfügung gestellten Ausrüstung so um, wie du es von anderen in Bezug auf dein Eigentum erwartest. Bei der Ausgabe von Unternehmensausstattung gelten häufig besondere Regeln oder Prozesse.

Firmenfahrzeuge

Halte dich sowohl an die Straßenverkehrsordnung als auch an die internen Vorgaben für die Nutzung von Firmen- oder Leasingfahrzeugen. Du darfst beispielsweise einen Werkstattwagen nicht am Wochenende für den Umzug nutzen und solltest als Fahrer*in eines Eneco-Fahrzeugs andere Verkehrsteilnehmer nicht bedrängen.

Telefon und IT-Ressourcen

PDAs, Laptops und Mobiltelefone werden häufig gestohlen und enthalten wichtige Unternehmensinformationen. Bewahre sie sicher auf und lasse sie niemals unbeaufsichtigt im Fahrzeug.

Nutze die dir von Eneco zur Verfügung gestellten Möglichkeiten wie Telefon und Internet nur gelegentlich privat und beachte ggf. unsere interne Richtlinie hierzu.

Zudem darfst du diese Möglichkeiten niemals zu unethischen oder gesetzeswidrigen Zwecken nutzen, wie z. B. zum Senden von Drohungen, sexueller Belästigung oder Rassismus. Wenn du dich im Eneco-Netzwerk befindest, darfst du auch keine Websites ansehen, deren Inhalte als pornografisch, rassistisch oder anderweitig anstößig gelten.

Restmaterial

Nach Ende eines Projekts kann manchmal Material übrig sein. Sorge dafür, dass solches Restmaterial entsprechend der geltenden Regeln und Prozesse zurückgeführt wird, und nimm es nicht zur privaten Nutzung mit nach Hause.

5.11 Verwendung von Suchtmitteln

Du darfst keine Medikamente, Sucht- oder Betäubungsmittel verwenden, die deine Arbeitsfähigkeit einschränken könnten, sofern sie dir nicht explizit verschrieben wurden. Die Verwendung solcher Mittel außerhalb der Arbeitszeit darf sich außerdem niemals auf deine Arbeitsleistung auswirken.

Rauchen

In den Gebäuden und Fahrzeugen von Eneco besteht Rauchverbot. Rauchen ist nur in speziell gekennzeichneten Bereichen gestattet. Eine gelegentliche Zigarettenpause ist erlaubt. Bei mehreren Zigarettenpausen muss die Zeit nachgearbeitet werden. Bitte sprich dazu deine Führungskraft an.

Alkohol

Du darfst nicht arbeiten, wenn du alkoholisiert bist. Bei geschäftlichen Anlässen wie einer Verabschiedung, einer Unternehmensfeier oder einem Geschäftsessen darfst du Alkohol in Maßen konsumieren und solltest dich angemessen verhalten.

Du darfst keinen Alkohol trinken, wenn du nach der Veranstaltung noch aktiv am Straßenverkehr teilnimmst.


Was bedeutet das für dich?

Bedenke, dass du deine Arbeitsaufgaben nicht erfüllen kannst, wenn du unter Drogen- oder Alkoholeinfluss stehst. Dann bist du nicht nur eine Gefahr für dich selbst, sondern auch für die Sicherheit anderer Personen.

Bei einer geschäftlichen Veranstaltung solltest du dich beim Alkoholkonsum zurückhalten: Trinke nur in Maßen, nicht mehr als gesetzlich erlaubt, wenn du noch am Straßenverkehr teilnehmen möchtest und verhalte dich stets angemessen.

Auf Eneco-Veranstaltungen achten wir auf unsere Kolleg*innen und sprechen sie an, wenn deren Sicherheit durch Alkohol gefährdet scheint.

Unsere Mitarbeiter*innen arbeiten nie unter dem Einfluss von Suchtmitteln und trinken bei geschäftlichen Veranstaltungen Alkohol nur in Maßen.

A photograph of four young adults (three women and one man) posing together outdoors. They are all smiling and looking towards the camera. The man on the left is wearing a black fishnet shirt and a colorful striped scarf. The woman next to him is wearing glasses and a black fishnet shirt. The woman next to her is wearing a pink beanie and sunglasses. The woman on the right is wearing a pink tank top and a white button-down shirt. They are all wearing headphones. The background is a modern glass building.

6. Die Beziehung der Mitarbeiter*innen untereinander

Auch die Mitarbeiter*innen müssen im Umgang miteinander auf Integrität achten. Unsere Kultur basiert auf einer klaren und freundlichen Kommunikation. In diesem Kapitel beschreiben wir, welches Verhalten unsere Mitarbeiter*innen von ihren Kolleg*innen erwarten dürfen, damit das Arbeitsumfeld angenehm und produktiv ist.

6.1 Partnerschaftliche Zusammenarbeit

Unsere Mitarbeiter*innen dürfen von ihren Kolleg*innen respektvolles Verhalten erwarten. Wir halten uns an Vereinbarungen und sind ehrlich. Wir kommunizieren freundlich, behandeln einander als Gleichgestellte und konzentrieren uns auf die Zusammenarbeit.

Was bedeutet das für dich?

Bei Eneco arbeitest du mit anderen zusammen und ihr helft euch gegenseitig. Du arbeitest nicht mit einer Silo-Einstellung, sondern hast immer das gemeinsame Ergebnis im Auge.

Bring dich ein und zeige dich interessiert an der Arbeit anderer. Erkenne die guten Leistungen anderer an.

Es ist wichtig, dass sich dein Team auf dich verlassen kann, also halte dich an Vereinbarungen. Schicke E-Mails rechtzeitig und erscheine pünktlich zu Terminen. Wenn du darauf selbst achtest, kannst du Zeit sparen und Frust vermeiden. Verspreche nichts, was du nicht halten kannst.

Unsere Belegschaft setzt ganz auf Zusammenarbeit. Das Interesse des Teams steht über persönlichen Interessen. Zusammenarbeit bedeutet, dass du Absprachen einhältst und dich den anderen gegenüber in der Pflicht siehst.

6.2 Feedback

Eine gute Zusammenarbeit und Feedback gehören zusammen. Mit einer guten Kultur, in der Feedback gegeben und angenommen wird, erreicht die Kooperation ein neues Niveau und schlechte Routinen oder unerwünschtes Verhalten treten zutage.

Was bedeutet das für dich?

Hab keine Angst davor, Feedback zu geben! Auch nicht an deine Führungskraft. Dein Feedback sollte konstruktiv und deutlich sein, aber nicht pedantisch. Grundsätzlich sollte Feedback so aussehen, dass du die Konsequenzen aufzeigst, die das Verhalten anderer für dich hat, ohne die andere Person dabei zu verurteilen. Außerdem solltest du Feedback als positiven Rat an dich annehmen und nicht defensiv werden.

Als Führungskraft kannst du mit gutem Beispiel vorangehen, wenn du um Feedback bittest und deine Mitarbeiter*innen ermutigst, sich gegenseitig Feedback zu geben.

Sprich niemals in Abwesenheit einer Kollegin oder eines Kollegen negativ über diese Person. Klatsch und Tratsch können schwerwiegende Folgen haben. Dadurch wird jemand abgestempelt, und diesen Stempel wird man nur schwer wieder los.

Sei offen für Ratschläge oder Kritik und scheue dich auch nicht, diese an andere zu kommunizieren. Sprecht miteinander, nicht übereinander.

6.3 Diskriminierung

Bei Eneco wird keinerlei Diskriminierung toleriert. Diskriminierung wird als "ungerechtfertigte Unterscheidung" definiert und ist strafbar. Jede Person hat ein Recht darauf, dass sie unabhängig von ihrer Herkunft, Religion, Überzeugung, politischen Einstellung, ihrem Geschlecht, Alter, ihrer sexuellen Orientierung oder anderen Merkmalen respektiert wird.

Es ist eine Grundvoraussetzung, dass wir keine Diskriminierung zulassen. Aber wir gehen noch einen Schritt weiter. Beschäftige dich mit unterschwelligen Vorurteilen, behandle andere als Gleichgestellte und sieh die Unterschiede der Menschen positiv.

Was bedeutet das für dich?

Persönliche Gefühle, Vorurteile und Präferenzen dürfen niemals Einfluss auf Entscheidungen haben, die du im Arbeitskontext über andere triffst. Behandle andere als Gleichgestellte. Sicherlich würde es dir nicht gefallen, wenn dein Team eine bestimmte Eigenschaft von dir zum Anlass nehmen würde, dich anders zu behandeln. Make auf keinen Fall diskriminierende Witze über andere, selbst wenn sie dir harmlos erscheinen. Du weißt nie, wie sie bei deinem Gegenüber ankommen.

Wenn du selbst Diskriminierung erlebst oder im Unternehmen beobachtest, kannst du den Sachverhalt mit einer Vertrauensperson oder über das entsprechende Meldesystem (s. S. 6) ansprechen.

6.4 Sexuelle Belästigung

Eneco toleriert keinerlei sexuelle Belästigung. Mit sexueller Belästigung sind alle Arten von sexuellen Anspielungen oder Bildern gemeint, ebenso wie nicht erwünschte sexuelle Annäherungen. Dies kann von einem belästigenden Blick oder einer Bemerkung bis zur körperlichen Berührung in sexueller Absicht reichen.

Was bedeutet das für dich?

Mache niemals obszöne oder sexuelle Bemerkungen und berühre niemanden in sexueller Absicht. Ein Schulterklopfen ist nicht immer eine gute Idee. Bedenke, dass dein Gegenüber deine Berührung oder Bemerkung vielleicht anders auffasst, als du sie gemeint hast.

Jegliche Art von sexueller Belästigung ist inakzeptabel und kann ein Kündigungsgrund sein.

Sprich sexuelle Belästigung an. Selbst wenn du glaubst, dass deine Situation nicht so schlimm ist, kannst du sie mit der Vertrauensperson, der für Sozialarbeit zuständigen Person oder über das entsprechende Meldesystem (s. S. 6) besprechen

6.5 Mobbing

Eneco toleriert keinerlei Mobbing. Mobbing kann in vielerlei Form auftreten, von Witzen und Spott bis zum Ausschluss einer Person oder körperlicher Erniedrigung.

Wo genau lustige Sprüche aufhören und Mobbing anfängt, ist schwer zu definieren. Bei lustigen Sprüchen haben alle Spaß, und man kann immer darauf reagieren. Wenn aber über dieselbe Person über längere Zeit oder sehr oft Witze gemacht werden, ist daraus ein Muster geworden, und die Person findet es vielleicht nicht mehr witzig. Dann ist daraus Mobbing geworden. Beim Mobbing gibt es immer ein Machtgefälle.

Jegliche Art von Mobbing ist inakzeptabel und kann ein Kündigungsgrund sein.

Was bedeutet das für dich?

Mobbing gibt es häufiger als du denkst. Bedenke, dass jemand einen Witz vielleicht anders auffasst, als er gemeint war. Setze dich für deine Kolleg*innen ein und mach dem Ganzen ein Ende.

Wenn du selbst betroffen bist, schiebe es nicht beiseite, sondern bitte deine Führungskraft um Hilfe. Du kannst es auch bei einer Vertrauensperson oder über das entsprechende Meldesystem (s. S. 6) ansprechen.

6.6 Aggression oder Bedrohung

Eneco toleriert keine Form von körperlich oder verbal aggressivem oder bedrohlichem Verhalten. Solche Aggressionen gefährden das sichere Arbeitsumfeld, auf das alle Mitarbeiter*innen ein Anrecht haben.

Wir tolerieren keinerlei verbale oder körperliche Aggression. Konflikte lösen wir wie Erwachsene, indem wir die Situation offen ansprechen und alle Beteiligten zu Wort kommen lassen.

Was bedeutet das für dich?

Denke daran, dass Aggression nicht immer körperlich ist. Mit Worten kann man genauso aggressiv sein. Die Grenze zwischen Beleidigung und Aggression ist schmal. Lass dich nicht in Konflikte verwickeln. Greife schnell ein und sprich aggressives Verhalten an.

Melde Konfliktsituationen, die aus dem Ruder zu laufen drohen oder bereits gelaufen sind, an deine Führungskraft oder das entsprechende Meldesystem (s. S. 6).

6.7 Machtmissbrauch

Unsere Mitarbeiter*innen dürfen ihre Position nicht zu ihrem persönlichen oder geschäftlichen Vorteil missbrauchen. Machtmissbrauch ist als Situation definiert, in der eine Führungskraft ihre Position in manipulativer Weise nutzt, entweder zum Vor- oder zum Nachteil einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters.

Dazu gehören beispielsweise das absichtliche Zurückhalten von Informationen, übermäßige Kritik, Erpressung oder falsche Anschuldigungen. Versetzungen, das Delegieren von unangenehmen Aufgaben oder die Aufforderung, bestimmte Regeln zu missachten, können auch als Machtmissbrauch gelten. Andersherum darf eine Führungskraft eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter natürlich auch nicht begünstigen.

Führungskräfte sind sich ihrer Machtposition bewusst und missbrauchen sie niemals.

Was bedeutet das für dich?

Als Führungskraft befindest du dich oft in einer bestimmten Machtposition. Die Vorstellung einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters von Führungsstärke mag sich von deiner unterscheiden. Beurteile Mitarbeiter*innen und ihre Leistung am Arbeitsplatz immer objektiv.

6.8 Persönliche Beziehungen am Arbeitsplatz

Persönliche Beziehungen zwischen Teammitgliedern können manchmal zu Klatsch und Tratsch oder zu Spannungen führen. Sie können auch Interessenkonflikte zur Folge haben, ob diese nun echt oder scheinbar sind.

Teammitglieder, die eine persönliche Beziehung haben, sollten damit gegenüber ihrer Führungskraft offen sein.** Intime Beziehungen werden toleriert, so lange jederzeit professionelles und höfliches Verhalten an den Tag gelegt wird.**

Gehe umsichtig mit persönlichen Beziehungen am Arbeitsplatz um. Diese dürfen keine Auswirkungen auf Entscheidungen im Arbeitskontext haben und auch keine Beförderung, andere Vorteile oder Kündigung zur Folge haben.

Was bedeutet das für dich?

Du kannst mit deinen Kolleg*innen befreundet sein. Aber halte eine angemessene Distanz und kommuniziere persönliche Beziehungen transparent an deine Führungskraft.**

** Dies gilt nicht, wenn es explizit durch nationale Gesetzgebung verboten ist, wie z. B. in Deutschland.



7. Zusammenarbeit mit externen Beteiligten

Eneco arbeitet mit verschiedenen externen Parteien zusammen, darunter Lieferant*innen, Banken, Regulierungs- und Regierungsbehörden sowie anderen Geschäftspartner*innen. Für diese Parteien möchten wir ein zuverlässiger und freundlicher Partner sein. In diesem Abschnitt wird beschrieben, welche externen Beziehungen wir haben und was wir von dieser Zusammenarbeit erwarten können.



7.1 Gegenseitige Integrität zwischen Geschäftspartner*innen

Wir sind unseren Geschäftspartner*innen gegenüber zuverlässig und gehen mit ihnen ethisch korrekt um. Wir formulieren unsere Ziele deutlich und halten unsere Vereinbarungen ein, damit wir eine Beziehung aufbauen, von der beide Seiten profitieren.

Unsere Geschäftspartner*innen sollten unsere Normen und Werte teilen und im Geschäftsleben verantwortungsvoll agieren. Außerdem möchten wir mit Partnerunternehmen zusammenarbeiten, die ähnliche Ambitionen im Bereich Nachhaltigkeit haben. Deshalb erwarten wir von unserer Geschäftskundschaft eine ethische, sozial verantwortliche und nachhaltige Vorgehensweise. Wir lassen uns nicht mit (verdächtigten) Straftätern ein und beteiligen uns niemals an Transaktionen mit Erträgen aus Straftaten.

Wir arbeiten mit ethisch handelnden Geschäftspartner*innen zusammen, die Verantwortung für ein soziales und nachhaltiges Verhalten ihres Unternehmens übernehmen.

7.2 Neue Geschäftspartner*innen

Wenn wir eine Beziehung zu einem neuen Geschäftspartner oder einer neuen Geschäftspartnerin eingehen, überprüfen wir, in welchem Ausmaß dessen Kreditwürdigkeit und Vergangenheit untersucht werden muss. Eine solche Untersuchung ist notwendig, wenn es einen oder mehrere Hinweise auf Risiken gibt.

Bevor wir größere Partnerschaften, Fusionen oder Übernahmen angehen, ist eine umfangreiche Due-Diligence-Prüfung Pflicht. Eine Due-Diligence-Prüfung ist auch dann Pflicht, wenn mögliche Geschäftspartner*innen eventuell auf Sanktionslisten stehen oder als "politisch exponierte Personen" gekennzeichnet sind (s. Abschnitt 2.3). Die Art und der Umfang der Due-Diligence-Prüfung hängen proportional davon ab, wie groß die möglichen Risiken für uns sind.

Wenn wir eine Beziehung zu neuen Geschäftspartner*innen eingehen, überprüfen wir, ob und welche Untersuchung stattfinden muss.

Was bedeutet das für dich?

Wenn du erfahren möchtest, ob eine Untersuchung notwendig ist, eine Untersuchung veranlassen möchtest oder den Verdacht hast, dass ein*e bestehende*r oder mögliche*r Geschäftspartner*in in kriminelle Aktivitäten verwickelt ist, wende dich an die Kontaktperson zum Thema Compliance.

7.3 Lieferantenauswahl

Auch von unseren Lieferant*innen erwarten wir, dass sie ebenso entlang ihrer Kette die soziale Unternehmensverantwortung und die Nachhaltigkeit berücksichtigen. Deshalb unterschreiben unsere Lieferant*innen den Verhaltenskodex für Lieferant*innen. Damit erklären die Lieferant*innen, dass sie die Menschenrechte respektieren, eine gute Governance haben und dass sie sich nicht an Aktivitäten wie Geldwäsche oder Korruption beteiligen.

Unsere Lieferant*innen sollten auch ihre eigenen Zulieferer*innen entsprechend der Vorgaben in unserem Verhaltenskodex für Lieferant*innen auswählen.

Unsere Lieferant*innen unterschreiben unseren Verhaltenskodex für Lieferant*innen und versichern so, dass sie ihre Geschäfte ethisch korrekt, sozial verantwortlich und nachhaltig führen.

7.4 Geschäftlicher Interessenkonflikt

Wir entscheiden bei unserer Arbeit ausschließlich im Interesse unseres Unternehmens und lassen uns nicht von anderen Interessen beeinflussen. Deshalb sind Situationen zu vermeiden, in denen ein Konflikt zwischen den Interessen von Eneco und persönlichen Interessen entstehen kann. Wir versuchen, bereits den bloßen Anschein eines Interessenkonflikts zu vermeiden.

Falls Interessenkonflikte auftreten könnten oder bereits aufgetreten sind, sprich diese offen bei deiner Kollegin oder deinem Kollegen, deiner Führungskraft oder der Kontaktperson für das Thema Compliance an.

Wir vermeiden jegliche Konflikte zwischen persönlichen und geschäftlichen Interessen und entscheiden stets im Sinne des Unternehmens.

7.5 Interessenkonflikt in Bezug auf Geschenke und Bewirtung

Allgemeine Richtlinie

Ein nachhaltiges Verhältnis zu unseren Geschäftspartner*innen bedeutet auch, dass wir Anerkennung zeigen und dafür sorgen, dass sie uns wohlgesonnen sind. In diesem Zusammenhang erlaubt Eneco, dass Geschenke oder Einladungen zu Bewirtungen angeboten oder angenommen werden. Geschenke und Bewirtung dürfen aber zu keiner Zeit Einfluss auf die Transparenz unserer geschäftlichen Entscheidungen oder die Loyalität der beteiligten Personen haben. Grundsätzlich sollten angebotene und angenommene Geschenke oder Bewirtung stets angemessen und vernünftig sein. Darüber hinaus gibt es einen Registrierungs- und/oder Genehmigungsprozess.

Richtlinie für Geschenke

1. Geschenke mit einem Wert ab 50 Euro müssen registriert werden und bedürfen stets einer Genehmigung;
2. Geschenke werden niemals an einer Privatadresse angeboten oder entgegengenommen;
3. Werden Geschenke wiederholt (mehr als zweimal pro Jahr) von derselben Person angeboten oder entgegengenommen, ist Rücksprache mit der Kontaktperson für Compliance zu halten.

Richtlinie für Bewirtungen

Zur angemessenen Beurteilung, ob die Organisation oder Annahme von Einladungen zu Unterhaltungszwecken angemessen und vertretbar sind, sind die folgenden zusätzlichen Fragen zu berücksichtigen.

Wenn eine oder mehrere dieser Fragen mit „Nein“ beantwortet werden, ist dies ein deutlicher Hinweis darauf, dass die Einladung abgelehnt werden sollte:

1. Es gibt einen guten geschäftlichen Grund für die Einladung;
2. Die Einladung wurde nicht im Rahmen von Verhandlungen ausgesprochen;
3. Im Rahmen der Veranstaltung findet ein tatsächliches Treffen mit dem oder der Geschäftspartner*in statt;
4. Zur Veranstaltung gehört keine Übernachtung und sie ist nicht übermäßig luxuriös;
5. Das Image der Veranstaltung passt zu Eneco.

Alle Formen der Unterhaltung müssen registriert werden und bedürfen einer Genehmigung, wenn ihr Wert 200 Euro übersteigt und wenn öffentlich Bedienstete oder Amtsträger beteiligt sind.

Was bedeutet das für dich?

Überprüfe zunächst die Antikorruptionsrichtlinie im Intranet, bevor du Geschenke oder Einladungen anbietest oder annimmst, und sprich darüber offen mit deiner Führungskraft. Wenn du Zweifel hast, wende dich an die Kontaktperson für Compliance. Falls zutreffend, befolge den internen Registrierungsprozess.

Geschenke und Bewirtung dürfen zu keiner Zeit Einfluss auf die Transparenz unserer geschäftlichen Entscheidungen haben. Du darfst diese nur offen und ohne weitere Bedingungen anbieten oder annehmen. Bei Geschenken und Einladungen zu Veranstaltungen gilt als Kriterium, dass sie angemessen und vernünftig sind.

7.6 Kontakt zu staatlichen Behörden

Regierungsbehörden sind wichtige Stakeholder für Eneco. Manchmal gibt es Interessenkonflikte, aber normalerweise verfolgen wir ähnliche Interessen. Eneco möchte jederzeit ein guter und passender Partner für die Regierungsbehörden sein und strebt ein nachhaltiges, langfristiges Verhältnis an. Für öffentliche Bedienstete und Amtsträger gelten zusätzliche Anforderungen hinsichtlich der Unterhaltung. Weitere Details sind im Kapitel 7.5 zu finden.

Wir arbeiten mit einer Reihe von Aufsichtsbehörden zusammen, darunter der Europäischen Kommission, der niederländischen Behörde für Verbraucher und Märkte (ACM), der belgischen Regulierungsbehörde für den Strom- und Gasmarkt (VREG) sowie der deutschen Bundesnetzagentur (BNetzA).

Wir versuchen proaktiv, ein gutes Verhältnis zu allen unseren Aufsichtsbehörden aufzubauen, da sie für uns wichtige Diskussionspartner*innen sind.

Sie können von uns Informationen zu unseren Geschäftsprozessen und -daten anfordern. Diese Anforderungen werden normalerweise angekündigt. Allerdings können Aufsichtsbehörden manchmal auch unangekündigte Durchsuchungen durchführen.

Regierungsbehörden sind wichtige Stakeholder für uns und wir suchen aktiv den Dialog. Der Grundsatz ist Transparenz.

Was bedeutet das für dich?

Wir binden die Regierungsbehörden rechtzeitig in unsere Pläne ein, suchen den offenen Dialog und treffen ehrliche, transparente Vereinbarungen.

Bei Verifizierungsanfragen kooperieren wir stets mit der entsprechenden Aufsichtsbehörde. Wenn es zu einer Durchsuchung kommt, verhalten wir uns entsprechend der speziellen Richtlinie zu Durchsuchungen, die im Intranet zu finden ist.

7.7 Kontakt zu staatlichen Behörden

Sponsoring von Veranstaltungen oder externen Beteiligten

Beim Sponsoring agiert Eneco sozial orientiert.

Außerdem beteiligen wir uns als Sponsoren, um die Marke Eneco weiter zu positionieren, unser Image zu verbessern und unsere Beziehungen zu Stakeholdern zu festigen. Wir sponsern ausschließlich Veranstaltungen oder Projekte, mit denen sich Eneco identifizieren kann.

Beim Sponsoring konzentrieren wir uns auch auf Umweltschutzprojekte oder Bildungsprogramme für Jugendliche, damit wir die nächste Generation in die Energiewende mit einbinden können.

Alle Sponsoringaktivitäten werden je nach Unternehmen über die Kommunikations- oder die Marketingabteilung abgewickelt und müssen der Vision, Mission, Strategie und Positionierung der Marke Eneco entsprechen.

Was bedeutet das für dich?

Anfragen für Sponsoring werden immer von der Kommunikations- oder Marketingabteilung bearbeitet, auch wenn die Finanzierung aus dem Geschäftsbudget kommt.



Index

A

Aggression	6.6
Alkohol	5.11
Archive	5.5
Aufgeräumter Schreibtisch	5.5
Aufwandsentschädigungen	5.6
Außenvertretung	5.8

B

Bedrohung	6.6
Belästigung	6.4
Betriebsmittel	5.4
Betrug	5.6
Bitte um Verifizierung	7.6
Bonus	4.6

C

Computernutzung	5.10
Geschäftspartner*innen	7.4, 7.5
Mitarbeiter*innen untereinander	6.8
Corporate Governance	3.1
CSR	2.2

D

Datenschutz	
Kundschaft	1.2
Mitarbeiter*innen	4.7
Diebstahl	5.6
Diskriminierung	
Eneco und Mitarbeiter*innen	4.5
Mitarbeiter*innen untereinander	6.3
Diversität	4.4

E

Einladungen	7.5
Erpressung	5.6

F

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

G

Gesundheit	4.2
Gute Corporate Governance	3.1

I

Interessenkonflikte	
Mitarbeiter*innen	
und Eneco	5.1, 5.2, 5.3, 5.9

K

Kommunikation	
Kundschaft	1.1
Mitarbeiter*innen	5.8
Kontrollinstanzen	7.6
Kooperation	6.1
Kundengewinnung	1.3
Kundenorientierung	1.1

M

Machtmissbrauch	6.7
Mobbing	6.5
Mobiles Arbeiten	5.4

N

Nachhaltigkeit	2.1, 2.2
Nebentätigkeiten	5.2

P

Private Investitionen	5.3
-----------------------	-----

R

Rauchen	5.11
Restmaterial	5.10

S

Sexuelle Belästigung	6.4
Shareholder-Value	3.1
Sicherheit	
Eneco und Mitarbeiter*innen	4.3
Soziale Medien	5.8
Soziale Netzwerke	5.8
Sponsoring	7.7
Suchtmittelmissbrauch	5.11

T

Telefonnutzung	5.10
----------------	------

U

Unternehmensinformationen	4.7, 5.5, 5.9
---------------------------	---------------

V

Vergütung	4.6
-----------	-----

W

Weiterbildung/Entwicklung	4.6
Werbegeschenke	7.5
Wettbewerb	2.3



Marten Meesweg 5 | 3068 AV Rotterdam
Postbus 8208 | 3009 AE Rotterdam
www.eneco.nl

October 2023. This is an internal Eneco publication, produced by Eneco Compliance & Integrity .
No part of this publication may be reproduced or copied without prior permission from the publisher.

