

## LEW Verhaltenskodex

Die LEW-Gruppe – Ihr Partner für intelligente Energie

## Verpflichtung zu Compliance und Integrität

Sehr geehrte Damen und Herren,

liebe Kolleginnen und Kollegen,

Sie haben unseren Verhaltenskodex vor sich, der uns hilft, in unserer komplexen Arbeitswelt, zu jeder Zeit und in jeder Situation die richtigen Entscheidungen zu treffen. Es ist uns wichtig, dass Sie die Regeln des Verhaltenskodex kennen und verstehen. Bei LEW sind wir uns unserer Rolle in der Gesellschaft und der Verantwortung gegenüber Kunden und Geschäftspartnern sowie Aktionären und Mitarbeitern bewusst. Wir haben daher klare Grundsätze, die den Rahmen für unser unternehmerisches wie gesellschaftliches Handeln bilden. Aufbauend auf unseren Werten fasst der Kodex die Standards und Grundsätze zusammen, die Basis unseres Handelns sind.

Der Arbeitsalltag ist häufig komplex sowie schnelllebig und erfordert auch rasche Entscheidungen, die wir im Nachhinein vielleicht anders getroffen hätten. Daher ist es wichtig, unser Handeln stets zu hinterfragen. Der Verhaltenskodex hilft uns, das Richtige zu tun. Bei Zweifel und wenn Sie Rat benötigen, können Sie sich an den Compliance-Beauftragten der LEW-Gruppe wenden. Zusätzlich besteht die Möglichkeit, Bedenken anonym mit Hilfe des Hinweisgebersystems (sog. „Whistleblower-Hotline“) zu adressieren.

Wir ermutigen Sie auch dazu, Ihre Meinungen und Bedenken weiterhin freimütig zu äußern und Verhalten, das Ihnen mit den Grundsätzen unseres Verhaltenskodex unvereinbar scheint, in Frage zu stellen – auch wenn dadurch unter Umständen wirtschaftliche Ziele verfehlt, zusätzliche Kosten verursacht oder Anweisungen hinterfragt werden müssen.

Lechwerke AG



Dr. Markus Litpher



Dr. Dietrich Gemmel

Die LEW-Gruppe – Ihr Partner für intelligente Energie



## Verpflichtung zu Compliance und Integrität

Sehr geehrte Damen und Herren,

liebe Kolleginnen und Kollegen,

E.ONs Anspruch ist es, eine bessere Zukunft zu schaffen, indem wir unseren Kunden das Beste zur Verfügung stellen, was die neue Energiewelt zu bieten hat. Bei E.ON sind wir davon überzeugt, dass wir diesen Anspruch nur erfüllen und intelligentere nachhaltige Energielösungen entwickeln können, wenn wir verantwortungsbewusst und unvoreingenommen handeln. Für uns bedeutet dies, dass wir unseren Kunden und Stakeholdern zuhören und sicherstellen, dass wir die richtigen Entscheidungen treffen und das Richtige tun, auch wenn wir unter Druck stehen oder wenn wir mit schwierigen Situationen konfrontiert sind. Es ist uns wichtig, stets integer zu handeln, um unseren guten Ruf und das Vertrauen, das wir im Laufe der Jahre gemeinsam aufgebaut haben, nicht zu verlieren.

Uns ist bewusst, dass das Umfeld, in dem wir tätig sind, nicht immer einfach ist und dass wir uns dadurch manchmal zu Entscheidungen hinreißen lassen könnten, die wir rückblickend lieber nicht getroffen hätten. Vor diesem Hintergrund haben wir den E.ON Verhaltenskodex verfasst, uns dabei zu helfen, die richtigen Entscheidungen zu treffen. Aufbauend auf unseren Werten fasst der Kodex die Standards und Grundsätze zusammen, an die wir uns alle halten sollten.

Jeder von uns sollte das Selbstvertrauen haben, seine Meinungen und Bedenken freimütig zu äußern und Verhalten, das mit den Grundsätzen des Verhaltenskodexes unvereinbar ist, in Frage zu stellen – auch wenn dadurch unter Umständen Ziele verfehlt, zusätzliche Kosten verursacht oder Anweisungen hinterfragt werden.

E.ON SE

Vorstandsmitglieder

Dr.-Ing. Leonhard Birnbaum

Dr. Marc Spieker

Dr. Thomas König

Dr. Victoria Ossadnik

Patrick Lammers

Die LEW-Gruppe – Ihr Partner für intelligente Energie

# Verhaltenskodex

## Verantwortungsbewusst Handeln bei der LEW-Gruppe

<b>1</b>	<b>Einleitung</b>	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>Verantwortung gegenüber Menschen und der Umwelt</b>	<b>2</b>
2.1	Menschenrechte	2
2.2	Gesundheit, Arbeitsschutz und Sicherheit	2
2.3	Umweltschutz	2
<b>3</b>	<b>Entwicklung nachhaltiger Beziehungen</b>	<b>3</b>
3.1	Fairer Wettbewerb und Vermeidung von Steuerhinterziehung	3
3.2	Vermeidung von Interessenkonflikten	3
3.3	Korruptionsbekämpfung	3
3.4	Spenden und Sponsoring	4
3.5	Vermeidung von Geldwäsche und Sanktionsverstößen	4
3.6	Umgang mit Lieferanten von Waren und Dienstleistungen	5
<b>4</b>	<b>Schutz von Informationen und Vermögenswerten</b>	<b>5</b>
4.1	Vermögenswerte des Unternehmens	5
4.2	Datenschutz	5
4.3	Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse	6
4.4	Insiderinformationen und Insidergeschäfte	6
<b>5</b>	<b>Ansprechpartner</b>	<b>7</b>
<b>6</b>	<b>Häufig gestellte Fragen</b>	<b>8</b>

Die LEW-Gruppe – Ihr Partner für intelligente Energie

## 1. Einleitung

Die LEW-Gruppe<sup>1</sup> als Teil der E.ON<sup>2</sup> hat den Anspruch, das Leben der Menschen zu verbessern und eine bessere Zukunft zu schaffen. Dabei sind wir abhängig von unseren Mitarbeitern, unseren ethischen Standards und unserer Fähigkeit, dauerhafte Beziehungen aufzubauen.

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

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

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



Einen Überblick über alle Mitarbeiter Guidelines finden Sie auf der Compliance-Intranetseite der LEW-Gruppe als auch auf der Guidelines-Seite auf Connect

<sup>1</sup> „LEW-Gruppe“ bezeichnet nachfolgend die Lechwerke AG und Tochterunternehmen, die mit der Lechwerke AG unmittelbar oder mittelbar verbunden sind, wobei die Beteiligungsquote mehr als 50 % betragen muss.

<sup>2</sup> Mit E.ON ist die E.ON-Gruppe gemeint. Die LEW-Gruppe ist Teil der E.ON-Gruppe, wird in diesem Verhaltenskodex jedoch der besseren Verständlichkeit halber zusätzlich erwähnt.

## 2. Verantwortung gegenüber Menschen und der Umwelt

### 2.1 Menschenrechte

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

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

### 2.2 Gesundheit, Arbeitsschutz und Sicherheit

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

Beim Arbeitsschutz machen wir keine Kompromisse. Keine Arbeit ist es wert, die Gesundheit oder gar das Leben von Menschen zu gefährden. Wir erwarten daher von all unseren Mitarbeitern, dass sie unsere Gesundheits-, Arbeitsschutz- und Sicherheitsbestimmungen einhalten, eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung fördern und unsere Gesundheits- und Sicherheitskultur verbessern. Dafür müssen wir ein gemeinsames Verständnis darüber herbeiführen, was es bedeutet, auf sichere Art und Weise zu handeln und zusammenzuarbeiten.

### 2.3 Umweltschutz

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



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



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

Für unsere Kunden wollen wir der bevorzugte umweltbewusste Energiepartner sein. Mit unseren Bemühungen und Lösungen wollen wir uns selbst und unsere Kunden in die Lage versetzen, Emissionen zu reduzieren, die Energieeffizienz zu steigern und zu einer nachhaltigen und sauberen Zukunft beizutragen.

### 3. Entwicklung nachhaltiger Beziehungen

#### 3.1 Fairer Wettbewerb und Vermeidung von Steuerhinterziehung

Bei E.ON als auch der LEW-Gruppe sind wir davon überzeugt, dass wir Kunden nur dann gewinnen und binden sowie mit all unseren Stakeholdern nachhaltige Beziehungen aufbauen können, wenn wir verantwortungsvoll und fair handeln. Wir bekennen uns daher zu offenen Märkten und fairem Wettbewerb. Uns ist es wichtig, dass wir stets die nationalen und internationalen rechtlichen Bestimmungen befolgen. Das erwarten wir auch von unseren Geschäftspartnern und allen anderen Marktteilnehmern.

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

#### 3.2 Vermeidung von Interessenkonflikten

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

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

#### 3.3 Korruptionsbekämpfung

Korruption führt zu Entscheidungen aus rechtswidrigen Gründen, verhindert Fortschritte und Innovationen, verzerrt den Wettbewerb und schadet Unternehmen. Korruption ist



Weitere Informationen finden Sie in der Mitarbeiter Guideline „Kartellrecht“



Weitere Informationen finden Sie in der Mitarbeiter Guideline „Geschäftspartnerprüfung“

daher unter Strafe gestellt und kann daher zu Strafzahlungen für das Unternehmen und zu einer strafrechtlichen Verfolgung der betreffenden Mitarbeiter, Führungskräfte und Vorstandsmitglieder führen.

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

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

### 3.4 Spenden und Sponsoring

Bei unseren Spenden- und Sponsoringaktivitäten sorgen wir für Transparenz. Wir nutzen unsere Sponsoringaktivitäten zur Förderung bestimmter Ziele, z.B. für kulturelle Aktivitäten, Bildungszwecke, Naturwissenschaften und Sportveranstaltungen.

Wir spenden freiwillig, erwarten keine Gegenleistung und halten uns an die jeweils geltenden Gesetze und Vorschriften. Spenden an politische Parteien, politische Kandidaten, politische Amtsinhaber oder Beamte / Verwaltungsangestellte schließen wir kategorisch aus.

### 3.5 Vermeidung von Geldwäsche und Sanktionsverstößen

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

Wir bekämpfen jede Form von Geldwäsche, treffen Vorkehrungen gegen eine Verwicklung in Geldwäsche und halten uns an nationale und internationale Sanktionen, Embargoregelungen und sonstige Beschränkungen des Außenwirtschaftsrechts. Dies gilt auch für in unserem Namen handelnde Geschäftspartner.



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



Weitere Informationen finden Sie in der Mitarbeiter Guideline „Geschäftspartnerüberprüfung“

### 3.6 Umgang mit Lieferanten von Waren und Dienstleistungen

Wir unterhalten eine Vielzahl von Geschäftsbeziehungen mit Lieferanten. Aufgrund dieser Beziehungen sind wir in der Lage, eigene Produkte und Dienstleistungen zu wettbewerbsfähigen Preisen anzubieten. Unser wirtschaftlicher Erfolg ist u.a. von der sorgfältigen Auswahl leistungsfähiger und zuverlässiger Partner abhängig. Aus diesem Grund wählen wir Lieferanten und Dienstleister sorgfältig gemäß interner Spezifikationen aus und vermeiden dadurch eine unangebrachte Bevorzugung.

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



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

## 4. Schutz von Informationen und Vermögenswerten

### 4.1 Vermögenswerte des Unternehmens

Die Vermögenswerte der LEW-Gruppe dienen der Erreichung unserer Unternehmensziele, und insofern liegt es in unserem Interesse, unser Eigentum und unsere Vermögenswerte zu schützen. Dabei kann es sich um finanzielle, materielle oder immaterielle Vermögenswerte handeln. Die Vermögenswerte der LEW-Gruppe sollten nur für geeignete und genehmigte Zwecke verwendet werden; eine Verwendung der Vermögenswerte der LEW-Gruppe für ungeeignete oder nicht genehmigte Zwecke ist untersagt. Insofern sind Zahlungen an Mitarbeiter oder sonstige für die LEW-Gruppe tätige Dritte für missbräuchliche und unangebrachte Verwendungen verboten. Dies alles gilt natürlich auch für die Vermögenswerte der E.ON.

### 4.2 Datenschutz

Für den Schutz personenbezogener Daten gelten besondere gesetzliche Regelungen. Daten werden als personenbezogen bezeichnet, wenn sie Informationen über die persönlichen oder sachlichen Verhältnisse einer natürlichen Person enthalten. Dazu gehören beispielsweise die Anschrift, die Bankverbindung, Smart-Meter-Daten, Nutzungsprofile oder Cookie-Daten von Kunden, Mitarbeitern und Lieferanten. Es gibt auch besonders sensible Datenkategorien wie Angaben zur Religionszugehörigkeit oder Gesundheitsdaten.



Weitere Informationen finden Sie in der Mitarbeiter Guideline „Datenschutz“

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

#### 4.3 Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse

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

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

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

#### 4.4 Insiderinformationen und Insidergeschäfte

Wir bekennen uns zu einem fairen und nachhaltigen Wertpapierhandel. Für den Ruf unseres Unternehmens ist es wichtig, dass wir Insiderinformationen vertraulich behandeln. Insiderinformationen sind alle nicht öffentlich bekannten Informationen, bei denen davon auszugehen ist, dass sie sich auf den Aktienkurs oder Marktwert der Insiderpapiere erheblich auswirken können, wie z.B. Fusionen und Übernahmen, technische Innovationen oder wichtige Änderungen in der Führungsorganisation.

Eine Verletzung der Geheimhaltungspflicht in Bezug auf Insiderinformationen oder Insidergeschäfte kann zu Strafzahlungen für E.ON oder die LEW-Gruppe und zu einer strafrechtlichen Verfolgung des betreffenden Mitarbeiters führen. Verstöße gegen Gesetze zu Insidergeschäften können durch die strenge Befolgung der folgenden Regeln vermieden werden:



Weitere Informationen bietet die Mitarbeiter Guideline „Informationssicherheit“



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

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

## 5. Ansprechpartner

Das Befolgen von Gesetzen und Vorschriften ist für uns wesentliches Grundprinzip wirtschaftlich verantwortlichen Handelns. E.ON als auch die LEW-Gruppe beachten jederzeit die geltenden rechtlichen Verbote und Pflichten, auch wenn damit kurzfristige wirtschaftliche Nachteile oder Schwierigkeiten für E.ON bzw. die LEW-Gruppe oder einzelne Personen verbunden sind. Der vorliegende Verhaltenskodex soll dabei helfen, unsere Kultur und unsere Arbeitsweise zu verstehen. Trotzdem kann es sein, dass Mitarbeiter mit komplexen Situationen konfrontiert werden, in denen sie das Gefühl haben, dass der Verhaltenskodex keine eindeutige Antwort gibt. In einem solchen Fall erwarten wir, dass die betreffenden Mitarbeiter die Angelegenheit mit ihrer direkten Führungskraft oder dem jeweiligen Compliance-Beauftragten besprechen. Bei der LEW-Gruppe ist dies der Compliance Beauftragte der LEW-Gruppe sowie sein Stellvertreter (vgl. die Compliance-Intranetseite der LEW). Eine vollständige Liste aller Compliance-Beauftragten bei E.ON und anderer relevanter Ansprechpartner ist auf der [Compliance-Seite von Connect](#) zu finden.

Sie können auf mögliche Gesetzes- oder Richtlinienverstöße auch per E-Mail oder telefonisch (anonym) hinweisen, insbesondere aus den Bereichen Kartellrecht, Kapitalmarktrecht/Insiderregeln, Korruption, Fraud (Betrug, Unterschlagung), Steuerhinterziehung sowie auf Verstöße gegen den Verhaltenskodex, die Unternehmen des E.ON-Konzerns betreffen (sog. „Whistleblower-Hotline“).



Weitere Informationen zur "[Whistleblower-Hotline](#)" finden Sie auf der Compliance-Intranetseite der LEW-Gruppe als auch auf der Compliance Connect-Seite

## 6. Häufig gestellte Fragen

### Wie können Regelverstöße gemeldet werden?

Bei Verstößen gegen den Verhaltenskodex kann jeder Mitarbeiter seinen Vorgesetzten oder den Compliance-Beauftragten der LEW-Gruppe bzw. seinen Stellvertreter informieren. Jeder Mitarbeiter kann Verstöße gegen den Verhaltenskodex auch dem Chief Compliance Officer der E.ON SE melden. Über Verstöße gegen den Verhaltenskodex kann auch anonym, durch eine Whistleblower-Meldung, informiert werden. Bei konkreten Anhaltspunkten werden umgehend Ermittlungen zur Aufklärung des Sachverhalts eingeleitet und geeignete Gegenmaßnahmen ergriffen.

### Werden Meldungen vertraulich behandelt?

Die Hinweise werden vom Compliance-Beauftragten der LEW-Gruppe geprüft. Die Meldungen werden vertraulich behandelt. Soweit die Identität des Beschwerdeführers bekannt ist, wird sie geheim gehalten. Dem Beschwerdeführer wird auf Wunsch über die Behandlung seiner Beschwerde Auskunft gegeben.

### Was passiert, wenn ich versehentlich gegen den Verhaltenskodex verstoße?

Wir wollen aus Fehlern lernen und sie als Chance verstehen. Sich zu Fehlern zu bekennen, ist hierfür wichtige Voraussetzung. Aber auch Hinweise auf Fehler und Fehlverhalten sind gewünscht und werden erwartet. Nur so können wir gemeinsam Schaden von unseren Mitarbeitern und dem Unternehmen abwenden.

Mitarbeiter, die Fehler und Fehlverhalten ansprechen und melden, werden nicht benachteiligt. In gleicher Weise gehen wir fair mit Beschäftigten um, denen ein Fehlverhalten vorgeworfen wird.