

<b>Document</b>	Gedragscode
<b>Eigenaar</b>	CEO
<b>Coördinator</b>	HR Manager
<b>Datum</b>	13 augustus 2018

## Inleiding

EBN is een bedrijf in de energiesector, waarvan de aandelen voor 100% in handen zijn van de Nederlandse staat. EBN is 55 jaar geleden opgericht om het belang van de overheid te vertegenwoordigen bij de winning van olie en gas. Sinds de oprichting heeft EBN bijgedragen aan 300 miljard euro aardgasbaten.

Vandaag de dag verschuift de opdracht van EBN naar een duurzame energievoorziening, en levert EBN een significante bijdrage aan de maatschappelijke ambities ten aanzien van het klimaat. EBN ziet het als haar taak om de energietransitie in Nederland te helpen versnellen. Daartoe maakt EBN sinds een paar jaar zélf een transitie door en richten wij ons steeds meer op duurzame energieoplossingen zoals aardwarmte, CO<sub>2</sub>-opslag, waterstof en groen gas. Wie bij EBN werkt, draagt dan ook direct bij aan de vernieuwing van het energiesysteem in Nederland. Daarbij dienen wij onveranderd het publieke belang: ons werk dient de hele Nederlandse samenleving. Daarbij staan veiligheid, duurzaamheid en innovatie voorop. EBN speelt een sleutelrol bij het vormgeven van de publiek-private samenwerking in de energievoorziening. Door tal van succesvolle deelnemingen heeft EBN zich ontwikkeld tot een zeer ervaren en kapitaalkrachtige speler. Naast de inzet van kapitaal beschikken we over unieke kennis. EBN heeft in de diepte kennis vergaard over de Nederlandse ondergrond en in de breedte kennis van het energiesysteem. Kennis, kapitaal én slagkracht zetten we nu in om een actieve en significante bijdrage te leveren aan ons toekomstig duurzaam energiesysteem. Daarmee zetten we maatschappelijke ambities om in realiteit. Dat is wat we doen en dat is onze drive: *Energising the Transition*.

De Gedragscode van EBN is een leidraad bij het maken van keuzes en het nemen van beslissingen. Zij beïnvloedt de manier waarop de onderneming zaken doet. Bovendien wordt ze gebruikt bij het toetsen van het gedrag van de onderneming en dat van de individuele werknemers. Deze Gedragscode is van toepassing op iedereen die bij EBN werkzaam is, zowel in dienstverband als op detachingsbasis, ZZP-er of via een dienstverlener. Het is ieders taak om erop toe te zien dat de Gedragscode gevolgd wordt, zowel in het eigen werk als in de samenwerking met anderen.

## Kernwaarden

Om op een maatschappelijk verantwoorde wijze haar activiteiten te kunnen uitvoeren heeft EBN de volgende kernwaarden gedefinieerd:

### 1. Wij staan voor de publieke zaak

In de uitvoering van onze taken zijn wij ons ervan bewust dat wij deze doen in dienst van het maatschappelijk belang.

Wij beseffen de verantwoordelijkheid die dat met zich meebrengt.

### 2. Wij creëren verbinding

Wij brengen mensen, bedrijven en netwerken samen omdat wij geloven dat de grote maatschappelijke, economische en technische uitdagingen van de energie transitie alleen door samenwerking en met draagvlak aangegaan kunnen worden.

In die verbinding delen we onze kennis en dragen wij bij aan samenwerking in vertrouwen.

3. **Wij voegen economische en maatschappelijke waarde toe**

Voorwaarde van een echt duurzaam bedrijfsmodel is dat zowel economische waarde (positieve kasstroom is een voorwaarde om ook in de toekomst te kunnen investeren) als maatschappelijke waarde (positieve impact op onze omgeving is een voorwaarde voor draagvlak voor onze activiteiten) toegevoegd wordt.

4. **Wij durven voorop te lopen**

De transformatie van ons energiesysteem vraagt van ons dat we niet bang zijn buiten de gebaande paden te treden en het voortouw te nemen in deze verandering.

Bovenstaande kernwaarden helpen EBN om de belangen van de Nederlandse Staat, als aandeelhouder en als verantwoordelijke voor het Nederlandse energiebeleid, zo goed mogelijk te dienen. Iedereen die werkzaam is voor EBN neemt deze kernwaarden als uitgangspunt bij de uitvoering van zijn/haar taken en in contacten met belanghebbenden. Op deze wijze zijn wij een betrouwbare en stabiele partner die haar beloftes nakomt. Wij handelen daarin integer.

### **Aandachtsgebieden**

#### *Wet- en regelgeving*

EBN en haar medewerkers houden zich aan de geldende wet- en regelgeving.

#### *Maatschappij*

De economische waarde en het maatschappelijk belang van aardgas en aardolie als energiebron geeft EBN een verantwoordelijke rol in de doelmatige winning van bodemschatten, en daarmee in de energievoorziening van Nederland (Our Dutch Gas). Met de twee nieuwe strategische pijlers 'Return to Nature' en 'New Energy' draagt EBN bij aan een duurzame exploitatie van fossiele brandstoffen alsmede aan de versnelling van de energietransitie. In samenwerkingsverbanden streeft EBN ernaar dat de principes van maatschappelijk verantwoord en duurzaam ondernemen ook door haar zakenpartners zoveel mogelijk worden gevolgd.

#### *Overheid*

EBN geeft op een doelmatige en klantgerichte wijze invulling aan haar rol van uitvoerder van het energiebeleid van de minister van Economische Zaken en Klimaat. EBN maakt zich sterk voor de belangen van de aandeelhouder en streeft in dat verband naar het behalen van goede resultaten. Daarnaast acteert EBN als aanjager van de ontwikkeling in New Energy (b.v. Aardwarmte) en in een zorgvuldig hergebruik en ontmanteling van platforms, putten en pijpleidingen.

#### *Zakenpartners*

EBN hecht eraan dat de partners vergelijkbare waarden hanteren. EBN streeft ernaar om duurzame samenwerkingsverbanden aan te gaan en bij te dragen aan het succes daarvan. EBN treedt in de samenwerking met de partners steeds non-discriminair op en is zich bewust van de mogelijke precedentwerking van haar handelen.

#### *Medewerkers*

De onderneming biedt alle medewerkers gelijke kansen, zonder te discrimineren naar geslacht, herkomst, leeftijd, seksuele oriëntatie, religie of andere discriminerende factoren. Dit geldt ook voor sollicitanten, medewerkers die tijdelijk op een opdracht werkzaam zijn of werkzaamheden uitvoeren namens een externe dienstverlener.

EBN bevordert een aantrekkelijke werkomgeving, waarin wederzijds respect, openheid en integriteit hoog in het vaandel staan. Relaties in de persoonlijke sfeer tussen leidinggevenden en medewerkers dienen onverwijd bij de HR-afdeling aangemeld te worden waarbij passende maatregelen voorgesteld kunnen worden aan de directie. Medewerkers laten elke vorm van vernederend, (seksueel) intimiderend of vijandig gedrag achterwege. Medewerkers spreken elkaar aan op ongewenst gedrag in een open dialoog.

### *Vertrouwelijkheid*

De vertrouwelijkheid van de informatie die vanuit een samenwerkingsverband door EBN wordt verkregen, dient te worden gewaarborgd tegenover niet bij die samenwerking betrokken partijen.

Informatie die EBN kan schaden als derden daarvan kennis kunnen nemen, dient strikt vertrouwelijk te worden behandeld.

Vertrouwelijkheid wordt in acht genomen bij elke vorm van communicatie, ook via zogenaamde social media.

Alleen door de directie aangewezen medewerkers mogen informatie verstrekken aan mediavertegenwoordigers.

### *Veiligheid, gezondheid en milieu*

Veiligheid, gezondheid en milieu hebben prioriteit. EBN draagt zorg voor een gezonde werkomgeving. Medewerkers dienen in hun werk veiligheids- en gezondheidsrisico's te vermijden, onveilige situaties te melden en onmiddellijk in te grijpen als zich gevaarlijke situaties voordoen. Het is niet toegestaan om tijdens werkzaamheden onder invloed te staan van alcohol of drugs.

### *Interne voorschriften*

Iedere medewerker houdt zich aan de geldende interne voorschriften, procedures regelingen en richtlijnen.

### *Bedrijfsmiddelen*

Elke medewerker dient bedrijfsmiddelen, informatie en zakelijke rechten van EBN te beschermen tegen onjuist gebruik, beschadiging, verlies, diefstal of verduistering. Bedrijfsmiddelen worden gebruikt om de doelstellingen van de onderneming te verwezenlijken en niet aangewend voor persoonlijk gebruik, tenzij hiervoor toestemming is verkregen.

### *Bedrijfsgegevens en informatie*

Zakelijke transacties worden volledig, waarheidsgetrouw en nauwkeurig vastgelegd, in overeenstemming met de richtlijnen van EBN. Relevante documenten, informatie en gegevens worden gearhiveerd en beheerd conform de daarvoor geldende interne richtlijnen.

### *Giften, gunsten en representatie*

Het is niet toegestaan het zakendoen door giften en (persoonlijke) gunsten te (laten) beïnvloeden.

EBN geeft geen donaties aan individuen, bedrijven, instellingen en organisaties als daarbij de schijn zou kunnen ontstaan dat het geven van die donatie tot doel heeft de ontvangende partij te verleiden tot handelingen ten gunste van EBN.

Geschenken met een (geschatte) waarde tot EUR 50 mogen worden gehouden. Giften met een (geschatte) waarde van meer dan EUR 50 moeten door de medewerker worden afgegeven aan de directie. De directie zal besluiten wat hiermee wordt gedaan. Kerstgeschenken, ongeacht de waarde, worden ingeleverd en deze worden middels verloting en een veiling verdeeld onder de medewerkers waarbij de opbrengst van de loten en veiling aan een goed doel geschonken wordt.

Alle ontvangen geschenken zullen door de medewerker worden vermeld op de geschenken- en evenementenlijst op intranet.

Voor uitnodigingen voor externe evenementen (zoals een lunch, diner, congres, sportevenement en andere relatie evenementen) geldt dat het evenement een voldoende zakelijk karakter moet hebben. Voor evenementen waarbij een overnachting is inbegrepen, geldt dat de overnachting door EBN wordt betaald. Voor het aannemen van uitnodigingen voor evenementen in het buitenland is voorafgaande goedkeuring nodig van de directie.

Alle uitnodigingen die worden geaccepteerd, zullen door de medewerker worden vermeld op de giften- en evenementenlijst.

Bij twijfel over het aannemen van geschenken of evenementen zal de medewerker met de General Counsel of directie overleggen.

Uitgaven voor representatieve doeleinden houden verband met de bedrijfsactiviteiten blijven binnen breed gedragen normen, en worden met betalingsbewijzen aangetoond.

#### *Vergoedingen*

Vergoedingen die door derden aan medewerkers worden uitgekeerd, voortvloeiend uit activiteiten op grond van hun functie bij EBN, komen ten gunste van de onderneming.

#### *Belangen buiten EBN*

Medewerkers van EBN dienen strijdigheid tussen belangen van de onderneming en belangen van hen persoonlijk, hun familieleden of naaste persoonlijke relaties te vermijden.

Externe zakelijke activiteiten van medewerkers van EBN mogen niet strijdig zijn met de belangen van de onderneming. In beginsel dienen deze activiteiten te worden gemeld aan de directie.

Het nemen van een belang of het vervullen van een commissariaat of functie in een bedrijf waarmee EBN zaken doet is niet toegestaan, tenzij vooraf toestemming verkregen is van de directie.

#### *Voorkennis*

Het is medewerkers niet toegestaan om eventuele op grond van hun werkzaamheden binnen EBN verkregen voorkennis te misbruiken voor het realiseren van financieel voordeel voor henzelf of voor derden.

#### **Naleving**

Medewerkers spreken elkaar aan op inbreuken op deze Gedragscode. In het geval van een ernstige inbreuk heeft iedere medewerker de plicht deze te melden. EBN faciliteert hierin middels de aanstelling van een vertrouwenspersoon, vertrouwelijke behandeling door HR-medewerkers en de aanwezigheid van een klachtencommissie.

Indien de inbreuk betrekking heeft op de belangen van EBN, geschiedt de melding door gebruikmaking van de 'Klokkenluderregeling'. In het geval de inbreuk betrekking heeft op de belangen van de medewerker zelf, geschiedt deze melding door gebruikmaking van de 'Klachtenregeling'.

Op naleving van de Gedragscode zal worden toegezien, ongeacht niveau en functie van de medewerker. Ernstige overtreding van de Gedragscode kan arbeidsrechtelijke gevolgen hebben voor de betreffende medewerker. Bij constatering van strafbare feiten zal aangifte worden gedaan bij de Politie.