



**eew**

Energy from Waste

# Code of Conduct

## Contents

Voorwoord .....	2
1. Toe passingsgebied .....	2
2. Algemene gedragsvereisten .....	2
2.1 Naleving van wet- en regelgeving .....	2
2.2 Gedeelde verantwoordelijkheid voor de reputatie van EEW .....	2
2.3 Gelijke kansen en wederzijds respect .....	3
2.4 Duurzame en verantwoorde bedrijfsvoering .....	3
3. Omgang met zakenpartners .....	3
3.1 Naleving van de mededingingswetgeving .....	3
3.2 Gedragsregels voor onze medewerkers .....	4
3.3 Corruptie .....	4
3.4 Het toekennen en aanvaarden van voordelen .....	4
3.5 Het inhuren van consultants .....	5
3.6 Selectie van leveranciers en dienstverleners .....	5
3.7 Donaties .....	6
3.8 Sponsoring .....	6
3.9 Lobbyen .....	6
3.10 Naleving van de regelgeving inzake de kapitaalmarkt .....	6
4. Voorkomen van belangenconflicten .....	7
4.1 Uitgangspunten .....	7
4.2 Concurrentiebeding .....	7
4.3 Nevenactiviteiten .....	7
4.4 Aanzienlijke financiële investeringen .....	7
4.5 Belangrijke juridische transacties met EEW .....	7
5. Omgang met informatie .....	8
5.1 Documentatie en rapporten .....	8
5.2 Vertrouwelijkheid .....	8
5.3 Contacten met de media en analisten .....	8
5.4 Gegevensbescherming .....	8
6. Omgang met bedrijfseigendommen en -middelen .....	8
7. Compliance-organisatie bij EEW .....	9
7.1 Compliance-functionaris .....	9
7.2 Klachten- en meldpuntregeling .....	9
7.3 Naleving van de zorgvuldigheidsverplichtingen in de toeleveringsketen .....	10
7.4 Vragen over de gedragscode .....	10
7.5 Melding van overtredingen van de gedragscode .....	10
7.6 Gevolgen van overtredingen van de gedragscode .....	11

## Voorwoord

EEW zal haar rol als toonaangevend bedrijf op het gebied van grondstoffenbescherming en duurzame energievoorziening voor industrie en huishoudens in Europa verder versterken. Als onmisbaar onderdeel van de circulaire economie verminderen wij de klimaatbelasting en beschermen wij het milieu evenals de gezondheid van mens en dier.

Wij handelen volgens bindende waarden en onderhouden vertrouwensvolle relaties tussen onze medewerkers en met onze partners. Ons handelen en onze bedrijfscultuur zijn gebaseerd op de waarden integriteit, openheid, vertrouwen, wederzijds respect, moed en maatschappelijke verantwoordelijkheid.

Integriteit is een cruciale factor voor de reputatie en het succes van ons bedrijf. Integriteit betekent te allen tijde correct en zorgvuldig gedrag in zakelijke transacties en in het dagelijkse werk. De wet- en regelgeving van de landen waarin wij actief zijn, moet onvoorwaardelijk worden nageleefd, evenals onze interne richtlijnen en werkinstructies.

Zonder uitzondering geldt dat zakelijke activiteiten en het behalen van interne doelstellingen ondergeschikt zijn aan de naleving van wet- en regelgeving en interne richtlijnen.

## 1. Toepassingsgebied

Deze gedragscode is van toepassing op EEW Energy from Waste GmbH en haar dochterondernemingen. EEW ziet er, voor zover dit juridisch mogelijk is, op toe dat deze eisen ook worden nageleefd door ondernemingen waarin zij een meerderheidsbelang houdt. Indien nationaal recht in individuele gevallen strengere bepalingen bevat dan de hier vastgelegde principes, prevaleert het nationale recht.

De gedragscode geldt voor alle medewerkers van EEW-ondernemingen, inclusief de leden van de directie en alle overige leidinggevendenden. De leden van de directie en leidinggevendenden hebben een voorbeeldfunctie en bevorderen de naleving van deze gedragscode binnen hun verantwoordelijkheidsgebied.

De gedragscode wordt door het bedrijf in de relevante talen aan alle medewerkers ter beschikking gesteld via geschikte interne en externe communicatiekanalen, met name het intranet en de bedrijfswebsite. Nieuwe medewerkers ontvangen de gedragscode tijdens het wervingsproces en worden gewezen op de geldigheid ervan. Wijzigingen in de gedragscode worden actief, transparant en tijdig aan de medewerkers bekendgemaakt via de interne communicatiekanalen van EEW.

Overtredingen van de gedragscode worden niet getolereerd. Bij de beoordeling van het gedrag van directieleden en leidinggevendenden gelden bijzonder strenge maatstaven.

## 2. Algemene gedragsvereisten

### 2.1 Naleving van wet- en regelgeving

De naleving van wet- en regelgeving heeft voor EEW de hoogste prioriteit. Iedere medewerker dient de wettelijke voorschriften na te leven die relevant zijn voor zijn of haar werkzaamheden en is zelf verantwoordelijk om zich hierover te informeren. EEW ondersteunt medewerkers hierbij en verzorgt passende trainingen.

### 2.2 Gedeelde verantwoordelijkheid voor de reputatie van EEW

Het imago van EEW wordt in belangrijke mate bepaald door het gedrag en de uitstraling van de medewerkers. Daarom zijn alle medewerkers verplicht om bij de uitoefening van hun taken rekening te houden met de gevolgen van hun gedrag voor de reputatie van EEW. Wanneer een medewerker in het openbaar zijn persoonlijke mening geeft, mag hij geen verwijzing maken naar zijn functie bij EEW. Dit geldt ook voor uitspraken op sociale media.

## 2.3 Gelijke kansen en wederzijds respect

Door het ondertekenen van het Charta für Vielfalt (Diversiteitscharter) zet EEW zich in voor gelijke kansen en diversiteit. Discriminatie, intimidatie of benadeling op grond van persoonlijke kenmerken zoals geslacht en genderidentiteit, leeftijd, lichamelijke of geestelijke beperkingen, nationaliteit of etnische afkomst, godsdienst of overtuiging, seksuele geaardheid, sociale of economische achtergrond, burgerlijke staat, lidmaatschap van een vakbond of andere wettelijk beschermde kenmerken worden niet getolereerd. Van alle medewerkers wordt verwacht dat zij de waardigheid, privacy en persoonlijke rechten van elk individu in hun werkomgeving respecteren. Deze principes zijn in overeenstemming met de toepasselijke wetgeving en internationale normen, zoals de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens van de Verenigde Naties, de VN-richtlijnen inzake bedrijfsleven en mensenrechten en de fundamentele arbeidsnormen van de ILO.

## 2.4 Duurzame en verantwoorde bedrijfsvoering

- 2.4.1 EEW zet zich in voor een economisch, sociaal en ecologisch verantwoorde bedrijfsvoering en neemt verantwoordelijkheid voor haar handelen.
- 2.4.2 EEW verbindt zich ertoe om ethische, sociale en milieu gerelateerde beginselen na te leven, zowel in haar eigen bedrijfsvoering als in haar relaties met medewerkers, zakenpartners en andere belanghebbenden. De waarden van het vrije en democratische staatsbestel, de mensenrechten en andere grondrechten, evenals de daarmee samenhangende verplichtingen, vormen de basis voor alle bedrijfsactiviteiten.
- 2.4.3 Alle aspecten van duurzame bedrijfsvoering zijn stevig verankerd in de bedrijfsstrategie van EEW. Alle leidinggevenden en medewerkers dragen bij aan het realiseren van de vastgestelde bedrijfs- en duurzaamheidsdoelstellingen.
- 2.4.4 EEW eist eveneens van haar zakenpartners dat zij zich verbinden tot het naleven van ethische, sociale en milieurelevante principes. Met haar principes voor verantwoorde inkoop stelt EEW duidelijke eisen aan haar zakenpartners, die de gezondheid en veiligheid op het werk van hun medewerkers moeten waarborgen. Dit omvat het verbod op kinderarbeid, dwangarbeid of andere vormen van onvrijwillige arbeid bij de zakenpartners van EEW. EEW verbindt zich ertoe geen diensten of producten in te kopen die niet aan deze normen voldoen. Indien tijdens een handels- of dienstverleningsrelatie een dergelijke inbreuk wordt ontdekt, zal EEW deze zakelijke relatie onmiddellijk beëindigen.

## 3. Omgang met zakenpartners

### 3.1 Naleving van de mededingingswetgeving

- 3.1.1 EEW zet zich in voor open markten en eerlijke concurrentie. Iedere medewerker is verplicht de mededingingsregels na te leven. Overtredingen worden bestraft met boetes of sancties. Schendingen van de mededingingswetgeving kunnen bovendien leiden tot de nietigheid van de betreffende overeenkomst en kunnen aanzienlijke en blijvende schade toebrengen aan het vermogen en de reputatie van EEW.
- 3.1.2 Met name zijn overeenkomsten en onderling afgestemde feitelijke gedragingen verboden die tot doel of gevolg hebben de concurrentie te verhinderen of te beperken. Bij contacten met concurrenten moeten medewerkers ervoor zorgen dat geen informatie wordt aangenomen of verstrekt waaruit conclusies kunnen worden getrokken over het huidige of toekomstige marktgedrag van EEW of haar concurrenten (bijv. prijzen, klanten, contractvoorwaarden, enz.).  
  
Misbruik van een dominante marktpositie is eveneens verboden. Of er sprake is van een dominante marktpositie en wat de grenzen zijn van toegestaan gedrag, hangt af van het specifieke geval. In geval van twijfel dienen medewerkers zo snel mogelijk contact op te nemen met de Compliance Officer.
- 3.1.3 EEW organiseert regelmatig trainingen over de naleving van het mededingingsrecht voor alle betrokken medewerkers.

## 3.2 Gedragsregels voor onze medewerkers

### 3.2.1 Wat je niet mag doen:

- Praat niet met concurrenten over prijzen, marktaandelen, capaciteiten, investeringen, strategieën, aanbestedingsprocedures of soortgelijke zaken, en sluit geen overeenkomsten hierover (uitzonderingen hierop kunnen onder meer overeenkomsten met onderaannemers zijn; bij onduidelijke individuele gevallen dient u contact op te nemen met de juridische afdeling)!
- Neem op markten waar EEW een dominante positie zou kunnen innemen geen maatregelen die de mededingingsautoriteiten als misbruik zouden kunnen beschouwen (bijvoorbeeld met betrekking tot prijsstelling of een exclusiviteitsclausule voor de langere termijn), zonder eerst bij de juridische afdeling te verifiëren of een dergelijke maatregel is toegestaan!
- Gebruik in schriftelijke documenten geen misleidende bewoordingen die door derden kunnen worden opgevat als mogelijk onwettig gedrag!
- Mocht er een onderzoek door een mededingingsautoriteit plaatsvinden, vernietig dan geen relevante documenten en beantwoord vragen van de onderzoekers niet opzettelijk op een onjuiste of misleidende manier!

### 3.2.2 Wat je moet doen:

- Breng de juridische afdeling op de hoogte van elke transactie die kan worden beschouwd als een fusie die onder de fusiecontrole valt.
- Neem, voordat u belangrijke contacten aangaat met een concurrent – en met name bij twijfel – contact op met de Compliance Officer om na te gaan wat de toegestane grenzen zijn voor het delen van informatie volgens de mededingingswetgeving.
- Stuur alle correspondentie van een mededingingsautoriteit onmiddellijk door naar de juridische afdeling; reageer alleen op dergelijke correspondentie in overleg met de juridische afdeling.
- Mocht er een onderzoek door een mededingingsautoriteit plaatsvinden, breng dan onmiddellijk de juridische afdeling op de hoogte.

## 3.3 Corruptie

Corruptie is verboden op grond van internationale verdragen en nationale wetgeving. Deze wettelijke verboden gelden zowel voor zakelijke transacties tussen bedrijven als voor contacten met politici en overheidsfunctionarissen. Overtredingen zoals omkoping en het aannemen van steekpenningen (artikelen 334 en 332 van het Duitse Wetboek van Strafrechten of equivalenten hiervan in het Nederlandse Wetboek van Strafrecht) of het verlenen en aannemen van voordelen (artikelen 333 en 331 van het Duitse Wetboek van Strafrecht of equivalenten hiervan in het Nederlandse Wetboek van Strafrecht) zijn verboden, worden bestraft met boetes of andere straffen en kunnen aanzienlijke en blijvende schade toebrengen aan het vermogen en de reputatie van EEW.

Corruptie is het misbruik van de macht of het gezag dat aan een persoon in de publieke of private sector is toevertrouwd, doordat die persoon bereid is de uitoefening van deze macht en dit gezag afhankelijk te stellen van voordelen van derden. Een openbaar ambtenaar die zijn taken vervult, mag geen enkele tegenprestatie in de vorm van een voordeel voor zichzelf of voor derden ontvangen, eisen of aanvaarden. Een vertegenwoordiger van een onderneming mag in het kader van zakelijke transacties geen tegenprestatie in de vorm van een voordeel voor zichzelf of derden ontvangen, eisen of aanvaarden in ruil voor oneerlijke voorkeursbehandeling bij de aankoop van goederen of diensten. Zowel het toekennen als het aanvaarden van voordelen om besluitvormingsprocessen te beïnvloeden is verboden en strafbaar..

## 3.4 Het toekennen en aanvaarden van voordelen

**3.4.1** In contacten met zakenpartners, concurrenten en overheidsinstanties mogen medewerkers alleen voordelen aannemen of toekennen als dit op geen enkele wijze de indruk wekt dat dit een beoogde of daadwerkelijke invloed heeft op besluitvormingsprocessen. Tot zakenpartners behoren bijvoorbeeld

klanten, leveranciers en dienstverleners, evenals derden waarmee EEW dergelijke zakelijke relaties wil aangaan. Concurrenten zijn bedrijven die op individuele markten concurreren of zouden kunnen concurreren met ondernemingen van de EEW-groep. Voordelen omvatten bijvoorbeeld geschenken, gastvrijheid, uitnodigingen voor evenementen, vergoeding van reiskosten en niet-marktconforme diensten, ongeacht of deze direct of indirect worden verstrekt (bijvoorbeeld aan familieleden, gelieerde organisaties of bedrijven).

**3.4.2** Bij het aannemen en toekennen van voordelen in contacten met zakenpartners, concurrenten en overheidsinstanties moeten de volgende beginselen in acht worden genomen

- In geval van twijfel dient de medewerker het aannemen of toekennen van een voordeel vooraf te bespreken met zijn leidinggevende of de Compliance Officer. Ook als een voordeel in overeenstemming is met deze Gedragscode, kunnen er niettemin fiscale verplichtingen zijn waarmee EEW en/of de medewerker rekening moeten houden. In geval van twijfel dienen vragen over ontvangen of toegekende voordelen vooraf te worden besproken met de verantwoordelijke belastingafdeling.
- Het is onder geen enkele omstandigheid toegestaan om extraatjes te eisen.
- Medewerkers mogen geen geldelijke geschenken of kortingen die niet marktconform zijn, toekennen of aannemen.
- Medewerkers mogen alleen niet-geldelijke geschenken, gastvrijheid, uitnodigingen en andere voordelen toekennen of aannemen wanneer deze geen onredelijk hoge waarde hebben, niet verder gaan dan wat in de zakelijke praktijk gebruikelijk is en niet onevenredig zijn aan de levensstandaard van de betrokkenen. Bij twijfel moet vooraf met de Compliance Officer worden overlegd over het voordeel
- Er gelden bijzonder strenge regels voor het toekennen van voordelen aan personen die een openbaar ambt bekleden. Tot deze groep behoren bijvoorbeeld staatssecretarissen, ministers, gekozen volksvertegenwoordigers, burgemeesters, belastingambtenaren en medewerkers van lokale overheden. Ook leidinggevend (bijv. algemeen directeuren) bij bedrijven die voor het grootste deel in handen zijn van overheidsinstanties of particulieren die taken van openbaar bestuur vervullen, kunnen worden beschouwd als personen met een officiële functie. Afgezien van kleine geschenken van geringe waarde, moet alles wat aan personen met een officiële functie wordt gegeven, vooraf worden afgestemd met de Compliance Officer.
- In landen waar dit een gangbare en beleefde gewoonte is, kunnen in uitzonderlijke gevallen extraatjes van hogere waarde worden toegestaan. Hiervoor is echter in elk afzonderlijk geval de goedkeuring van de Compliance Officer en de Raad van Bestuur vereist.

### 3.5 Het inhuren van consultants

**3.5.1** Het inschakelen van tussenpersonen, agenten en adviseurs (hierna gezamenlijk aangeduid als „adviseurs“) is in veel landen een essentieel en onmisbaar middel om een succesvolle aanwezigheid op de markt te waarborgen. Anderzijds kan het inschakelen van dergelijke derden worden gebruikt om illegale betalingen te verhullen en het verbod op corruptie te omzeilen. Bij het sluiten van contracten met adviseurs moet ervoor worden gezorgd dat elke schijn van ongepastheid wordt vermeden..

**3.5.2** Adviescontracten mogen alleen worden gesloten met personen of ondernemingen die op grond van hun kwalificaties aantoonbaar een bijdrage kunnen leveren aan de ontwikkeling van specifieke projecten. De selectie van een adviseur vindt plaats op basis van een gedetailleerd profiel van de vereisten en moet volledig worden gedocumenteerd.

**3.5.3** Consultancyovereenkomsten moeten schriftelijk worden vastgelegd en een gedetailleerde beschrijving bevatten van de overeengekomen diensten. De hoogte van de vergoeding moet in verhouding staan tot de waarde van de dienst. Betalingen aan consultants mogen niet contant worden gedaan en mogen in het algemeen pas plaatsvinden nadat de overeengekomen dienst of delen daarvan zijn geleverd.

### 3.6 Selectie van leveranciers en dienstverleners

- 3.6.1 Leveranciers en dienstverleners moeten worden geselecteerd volgens een vooraf vastgestelde procedure en op basis van objectieve en begrijpelijke criteria. Waar mogelijk moeten opdrachten worden gegund via aanbestedingen.
- 3.6.2 Elke medewerker die betrokken is bij de selectie van leveranciers en dienstverleners en die een persoonlijk belang heeft dat de selectieprocedure zou kunnen beïnvloeden, moet zijn leidinggevende hiervan op de hoogte stellen.
- 3.6.3 Het is werknemers niet toegestaan om particuliere opdrachten te laten uitvoeren door een dienstverlener waarmee zij een zakelijke relatie onderhouden, tenzij zij daarvoor vooraf toestemming hebben gekregen van hun leidinggevende.
- 3.6.4 **Om de integriteit van haar zakenpartners te waarborgen, voert EEW gestructureerde beoordelingen uit bij de selectie van en samenwerking met derde partijen. Dit omvat regelmatige risicobeoordelingen, integriteitscontroles en screenings om mogelijke signalen van omkoping en corruptie op te sporen. De resultaten van deze beoordelingen worden naar behoren gedocumenteerd en indien nodig bijgewerkt.**

### 3.7 Donaties

EEW neemt zijn maatschappelijke verantwoordelijkheid serieus en is bereid om goede doelen te steunen door middel van donaties..

Onder non-profitdoelen vallen bijvoorbeeld wetenschappelijke, culturele, sociale, sportieve en maatschappelijke projecten. Donaties zijn geldelijke of niet-geldelijke giften die uitsluitend worden verstrekt ter ondersteuning van non-profitdoelen en die worden gegeven zonder dat daarvoor iets in ruil wordt ontvangen van de ontvanger of een derde partij. Donaties mogen met name niet worden aangeboden of verstrekt in ruil voor het verrichten van een dienst door een overheidsfunctionaris of voor een besluit van een vertegenwoordiger van een onderneming. Er moet voorafgaande toestemming van de Compliance Officer worden verkregen als er aanwijzingen zijn dat de ontvangers van een donatie, in juridische of commerciële zin, een ambtenaar of een groep personen zouden kunnen omvatten die ten minste één ambtenaar of een persoon met bijzondere verplichtingen jegens het publiek of de openbare dienst omvat, met een zakelijke relatie met de EEW Group.

Donaties aan politieke partijen, politieke stichtingen en andere politieke organisaties zijn verboden. Meer informatie hierover is te vinden in het donatiebeleid van EEW.

### 3.8 Sponsoring

Sponsoring is een contractuele samenwerking met een organisatie of een evenementenorganisator waarbij bepaalde rechten en voordelen worden toegekend die de communicatie- en marketingdoelstellingen van het bedrijf, en met name zijn reputatie en imago, bevorderen, in ruil voor een overeengekomen bedrag aan financiële steun. Bij een sponsorovereenkomst moet worden gewaarborgd dat er geen onevenwicht bestaat tussen de door de sponsor gedane betalingen en het economische doel van de sponsoring. Sponsoring mag niet worden aangeboden of toegekend in ruil voor de verrichting van een dienst door een openbaar ambtenaar of voor een beslissing door een vertegenwoordiger van een bedrijf. De voorafgaande goedkeuring van de Compliance Officer moet worden verkregen indien er enige aanwijzing is dat de sponsorpartner, in juridische of commerciële zin, een openbaar ambtenaar zou kunnen zijn of een groep personen die ten minste één openbaar ambtenaar of een persoon met bijzondere verplichtingen jegens het publiek of de openbare dienst omvat, met een zakelijke relatie met de EEW Group..

### 3.9 Lobbyen

EEW verbindt zichzelf en haar medewerkers ertoe alle voorschriften na te leven die betrekking hebben op de behartiging van de belangen van de EEW-groep, waaronder – naast de eerder genoemde regels – met name die welke betrekking hebben op lobbyactiviteiten (bijvoorbeeld de Wet op het lobbyregister).

### 3.10 Naleving van de regelgeving inzake de kapitaalmarkt

In de zomer van 2021 heeft EEW een obligatie uitgegeven die genoteerd staat aan de Luxemburgse effectenbeurs. EEW verbindt zichzelf en haar medewerkers ertoe alle kapitaalmarktregelgeving in verband

hiermee na te leven, in het bijzonder de verordening betreffende marktmisbruik (Verordening (EU) nr. 596/2014) (waaronder de omgang met voorkennis, meldingsplichten voor handel voor eigen rekening, het verbod op handel met voorkennis, enz.).

## 4. Voorkomen van belangenconflicten

### 4.1 Uitgangspunten

EEW hecht er veel waarde aan dat medewerkers tijdens de uitoefening van hun werkzaamheden geen belangenconflicten of loyaliteitsconflicten hebben. Elke medewerker is verplicht zijn leidinggevende onmiddellijk op de hoogte te stellen van een mogelijk conflict tussen zakelijke en privébelangen. Belangenconflicten kunnen zich met name voordoen wanneer een medewerker optreedt namens een concurrent van EEW, in dienst is bij of een financieel belang heeft in een andere onderneming, of een materiële rechtshandeling met EEW aangaat. In geval van twijfel dienen medewerkers de Compliance Officer in te schakelen.

### 4.2 Concurrentiebeding

Alle directe of indirecte werkzaamheden voor een bedrijf dat direct of indirect concurreert met een onderneming van de EEW Group zijn verboden. In uitzonderlijke gevallen kan de afdeling Human Resources, met toestemming van de Compliance Officer, dergelijke werkzaamheden goedkeuren voordat deze worden aangevangen. Het is geen enkele medewerker toegestaan om, ten behoeve van zichzelf of een derde, zakelijke kansen te benutten die zich voordoen voor een onderneming van de EEW Group.

### 4.3 Nevenactiviteiten

**4.3.1** Een nevenactiviteit is het uitoefenen van een bijkomende activiteit, met name

- als lid van een raad van bestuur of als algemeen directeur
- als lid van een raad van commissarissen, raad van bestuur of adviesraad,
- als werknemer of in een andere functie bij een onderneming die geen deel uitmaakt van de Groep.

**4.3.2** Tenzij anders bepaald, moeten werknemers toestemming vragen aan de verantwoordelijke afdeling(en) (meestal de afdeling Human Resources) voordat zij een nevenfunctie aanvaarden bij een klant of leverancier van EEW of bij een ander bedrijf waarmee de werknemer in het kader van zijn werkzaamheden bij EEW contact heeft. De afdeling Human Resources moet hiervoor toestemming krijgen van de Compliance Officer.

**4.3.3** Elke andere nevenactiviteit die een negatieve invloed zou kunnen hebben op de prestaties van de werknemer is alleen toegestaan met voorafgaande toestemming van de afdeling Personeelszaken

**4.3.4** In alle andere gevallen zijn werknemers verplicht de afdeling Personeelszaken op de hoogte te stellen als zij een nevenfunctie aannemen..

### 4.4 Aanzienlijke financiële investeringen

**4.4.1** Onder een substantiële financiële investering wordt verstaan elke directe of indirecte financiële investering die neerkomt op een aandelenbelang van meer dan 1% in een onderneming.

**4.4.2** Elke substantiële financiële investering door een medewerker in een concurrent, klant of leverancier van EEW, of in een andere onderneming waarmee de medewerker in het kader van zijn werkzaamheden voor EEW contact heeft, vereist voorafgaande goedkeuring van de Compliance Officer

**4.4.3** Elke substantiële financiële investering door een naast familielid van een medewerker in een concurrent, klant of leverancier van EEW, of in een andere onderneming waarmee de medewerker in het kader van zijn werkzaamheden voor EEW contact heeft, moet door de medewerker worden gemeld aan de Compliance Officer.

### 4.5 Belangrijke juridische transacties met EEW

- 4.5.1** Tenzij anders overeengekomen, moet de aankoop, huur of lease van een perceel grond, een gebouw of andere activa met een waarde van meer dan € 2.500 (waarbij in geval van huur of lease wordt uitgegaan van de maandelijkse betalingen) door een medewerker of een naast familielid van een medewerker bij een onderneming van de EEW Group worden gemeld aan de Compliance Officer.

Het voorgaande geldt ook in het geval dat werknemers of hun naaste familieleden grond, gebouwen of andere activa met een waarde van meer dan € 2.500 (met betrekking tot de maandelijkse betalingen in geval van huur of leasing) aan een onderneming van de EEW Group willen verkopen, verhuren of leasen.

- 4.5.2** Tenzij anders overeengekomen, moet de afdeling Human Resources op de hoogte worden gesteld wanneer een onderneming van de EEW Group leningen, garanties of borgstellingen wil verstrekken aan een werknemer of een naast familielid van een werknemer.

## **5. Omgang met informatie**

### **5.1 Documentatie en rapporten**

EEW streeft naar correcte en waarheidsgetrouwe rapportage aan de commissies van de Groep, investeerders, medewerkers, zakenpartners en het publiek. Alle documentatie en rapportages moeten voldoen aan de wettelijke voorschriften. In overeenstemming met algemeen aanvaarde boekhoudkundige principes moeten gegevensverzameling en andere documentatie altijd volledig, correct, actueel en systeemcompatibel zijn..

### **5.2 Vertrouwelijkheid**

- 5.2.1** Het is werknemers verboden om vertrouwelijke bedrijfsinformatie of bedrijfsgeheimen (zoals financiële gegevens, bedrijfsstrategieën en geplande transacties) bekend te maken aan onbevoegde derden, zowel tijdens als na hun dienstverband. De bepalingen van de Duitse wet inzake de bescherming van bedrijfsgeheimen (GeschGehG) moeten in acht worden genomen.
- 5.2.2** Het is werknemers verboden om vertrouwelijke bedrijfsinformatie direct of indirect te gebruiken voor eigen gewin of dat van derden, of ten nadele van de EEW Group, zowel tijdens als na hun dienstverband.
- 5.2.3** Alle medewerkers zijn verplicht om, in overeenstemming met het geldende beleid, er actief voor te zorgen dat derden geen toegang krijgen tot vertrouwelijke informatie

### **5.3 Contacten met de media en analisten**

Om ervoor te zorgen dat de EEW Group zich in het openbaar op een consistente manier profileert, worden medewerkers verzocht om alle vragen van de media en analisten onmiddellijk door te sturen naar de verantwoordelijke afdelingen binnen de onderneming, zodat deze daarop kunnen reageren.

### **5.4 Gegevensbescherming**

Alle medewerkers zijn verplicht zich te houden aan de wettelijke bepalingen inzake gegevensbescherming en moeten er met name actief toe bijdragen dat persoonsgegevens op betrouwbare wijze worden beveiligd tegen ongeoorloofde toegang. Bij twijfel of in geval van overtredingen dient contact te worden opgenomen met de functionaris voor gegevensbescherming.

## **6. Omgang met bedrijfseigendommen en -middelen**

Alle medewerkers zijn verplicht om zorgvuldig en verantwoordelijk om te gaan met de bedrijfseigendommen van EEW. Tenzij anders bepaald in interne beleidsregels, zijn de bedrijfseigendommen van EEW bestemd voor gebruik in het kader van haar bedrijfsactiviteiten.

Het misbruik van bedrijfseigendommen en het oneigenlijk inzetten van medewerkers voor niet-zakelijke doeleinden zijn verboden.

## 7. Compliance-organisatie bij EEW

### 7.1 Compliance-functionaris

**7.1.1** De Compliance Officer is verantwoordelijk voor de uitvoering van de Gedragscode bij EEW. Daarnaast is hij/zij verantwoordelijk voor het regelmatig evalueren van de doeltreffendheid van de Gedragscode. De Compliance Officer van EEW rapporteert aan de Raad van Bestuur.

**7.1.2** De Compliance Officer brengt de Raad van Bestuur op de hoogte van elke binnenkomende melding over een overtreding van de regels bij EEW en coördineert de maatregelen, de onderzoeksresultaten en eventuele andere noodzakelijke consequenties

**7.1.3** De naam van de huidige Compliance Officer bij EEW is te vinden op het intranet en wordt vermeld op de website van EEW..

Compliance Officer  
Schöninger Str. 2-3  
38350 Helmstedt, Germany  
Phone: +49 5351/18-0  
Email: [hinweise@eew-energyfromwaste.com](mailto:hinweise@eew-energyfromwaste.com)

**7.1.4** De Compliance Officer is te allen tijde bereikbaar – persoonlijk, schriftelijk, telefonisch of per e-mail – voor meldingen over mogelijke onregelmatigheden, wangedrag of schendingen van de Gedragscode. De Compliance Officer neemt de meldingen in behandeling en stelt een onderzoek in naar de onderliggende kwestie. Indien nodig worden verdere stappen in overleg met de Raad van Bestuur genomen.

### 7.2 Klachten- en meldpuntregeling

**7.2.1** Naleving van wetten, regelgeving en interne beleidsregels is bij EEW van het grootste belang. Het naleven van regels en normen is essentieel om schade aan het bedrijf, medewerkers, zakenpartners en klanten te voorkomen. Het is daarom noodzakelijk om wangedrag in een vroeg stadium op te sporen, te onderzoeken en onmiddellijk een halt toe te roepen. Dit vereist bewustzijn bij alle medewerkers, evenals hun bereidheid om concrete aanwijzingen voor mogelijke ernstige overtredingen van de regels te melden. We hechten ook veel waarde aan meldingen van klokkenluiders uit de kring van zakenpartners, klanten en andere derden..

**7.2.2** Daartoe biedt EEW de volgende meldingskanalen aan, die zowel persoonlijk als anoniem kunnen worden gebruikt:

**Email:** [hinweise@eew-energyfromwaste.com](mailto:hinweise@eew-energyfromwaste.com)

**Post:** private/confidential  
EEW Energy from Waste GmbH  
Compliance Officer  
Whistle-blower system  
Schöninger Straße 2-3  
38350 Helmstedt, Germany

**Persoonlijk:** Compliance Officer of EEW Energy from Waste GmbH  
c/o EEW Energy from Waste GmbH  
Schöninger Straße 2-3  
38350 Helmstedt, Germany

**7.2.3** Het klachten- en klokkenluiderssysteem dient als instrument om ernstige overtredingen van regelgeving en wetgeving aan het licht te brengen. Het gaat hierbij om overtredingen die een ernstig negatieve invloed hebben of kunnen hebben op de belangen van EEW. De klokkenluiderskanalen kunnen ook worden gebruikt om vragen over het gebruik van het klokkenluiderssysteem te verduidelijken. Het klachten- en klokkenluiderssysteem is bovendien specifiek bedoeld om risico's op het gebied van mensenrechten en milieu, evenals daarmee samenhangende overtredingen, in een vroeg stadium te signaleren en aan te pakken. Meldingen van schendingen van mensenrechten, milieunormen, wetten of

zorgvuldigheidsverplichtingen – zowel binnen onze eigen bedrijfsvoering als in de toeleveringsketen – worden uitdrukkelijk aangemoedigd en zullen met bijzondere zorg en vertrouwelijkheid worden behandeld. EEW beschouwt het melden van dergelijke risico's en schendingen als een belangrijke bijdrage aan de naleving van wettelijke en ethische normen en aan duurzame bedrijfsontwikkeling.

- 7.2.4** Het klokkenluiderssysteem vormt een belangrijk onderdeel van goed ondernemingsbestuur. Door middel van een eerlijk en transparant proces biedt het klachten- en klokkenluiderssysteem bescherming aan de klokkenluider, de betrokken partijen en het bedrijf. Het systeem is gebaseerd op een gestandaardiseerd en gestructureerd proces, evenals op een vertrouwelijke en professionele afhandeling van meldingen door interne deskundigen. Een gedetailleerde beschrijving van de klachten- en klokkenluidersprocedure van EEW is te vinden op de website
- 7.2.5** De bescherming van klokkenluiders vormt een belangrijk onderdeel van ons meldingssysteem. EEW tolereert geen enkele poging tot intimidatie, vergelding of andere vormen van benadeling of bestraffing van de melder en zal dergelijke pogingen vervolgen.

### 7.3 Naleving van de zorgvuldigheidsverplichtingen in de toeleveringsketen

**7.3.1** In het kader van de implementatie van de specificaties inzake de zorgvuldigheidsverplichtingen in de toeleveringsketen houdt de mensenrechtenfunctionaris toezicht op het risicobeheer met betrekking tot de naleving van de zorgvuldigheidsverplichtingen op het gebied van mensenrechten en milieukwesties. De mensenrechtenfunctionaris rapporteert rechtstreeks en regelmatig aan de raad van bestuur.

**7.3.2** De mensenrechtenfunctionaris bij EEW is:

Directeur Corporate Affairs en Duurzaamheid  
Schöninger Str. 2-3  
38350 Helmstedt, Germany  
Phone: +49 5351/18-0  
Email: [hinweise@eew-energyfromwaste.com](mailto:hinweise@eew-energyfromwaste.com)

**7.3.3** De mensenrechtenfunctionaris is te allen tijde bereikbaar – persoonlijk, schriftelijk, telefonisch of per e-mail – voor meldingen over mogelijke onregelmatigheden, wangedrag of schendingen van mensenrechten en milieuwetgeving. Op verzoek kunnen meldingen ook anoniem worden ingediend. De functionaris neemt meldingen over overtredingen in behandeling en coördineert de uitkomsten van onderzoeken, corrigerende en preventieve maatregelen en eventuele andere noodzakelijke consequenties – indien nodig in samenwerking met de raad van bestuur.

### 7.4 Vragen over de gedragscode

De Gedragscode beschrijft de beginselen van gedrag dat in overeenstemming is met de wet en de ethische normen. Bij problemen met de interpretatie of vragen over de toepassing van de Gedragscode dienen medewerkers contact op te nemen met hun leidinggevende of de Compliance Officer; deze laatste staat ook ter beschikking als adviseur voor alle compliance-aangelegenheden. De Compliance Officer en elk lid van zijn team zijn verplicht om compliance-aangelegenheden vertrouwelijk te behandelen.

### 7.5 Melding van overtredingen van de gedragscode

**7.5.1** Alle medewerkers zijn verplicht om hun leidinggevende of de Compliance Officer op de hoogte te stellen van overtredingen van de gedragscode.

Onder schendingen van de gedragscode vallen ook overtredingen van wettelijke voorschriften en boekhoudkundige beginselen die kunnen leiden tot onjuiste vermeldingen in de jaarrekening of het jaarverslag; in het algemeen geldt dit ongeacht de materialiteit. Dergelijke inbreuken kunnen met name voorkomen in geval van misleiding (opzettelijke onjuiste voorstelling van zaken in de jaarrekening of het jaarverslag, evenals vervalsingen in de boekhouding of de grondslagen voor de presentatie, manipulaties, ongeoorloofde wijzigingen in de boekhouding en de boekhoudkundige grondslagen, evenals opzettelijke onjuiste toepassing van boekhoudkundige grondslagen), verduistering van activa (onrechtmatige toe-eigening of aantasting van bedrijfsactiva, alsmede het verhogen van de passiva ten laste van het vermogen

van de onderneming door toedoen van wettelijke vertegenwoordigers, werknemers of derden, verduistering of diefstal) of andere rechtsinbreuken (opzettelijk of onopzettelijk handelen of nalaten in strijd met wetten, de statuten of reglementen).

- 7.5.2** Een melding kan schriftelijk, elektronisch of telefonisch worden gedaan. Bovendien kan de melding anoniem worden gedaan. Hiervoor is er een speciale link op het EEW-intranet; wanneer deze link wordt gebruikt, kan de melder niet worden getraceerd..

De Compliance Officer zorgt ervoor dat alle zaken die onder zijn aandacht worden gebracht, onafhankelijk en objectief worden behandeld. Hij fungeert als contactpersoon voor alle medewerkers, beantwoordt vragen en geeft advies over kwesties op het gebied van compliance en overtredingen van de regels.

- 7.5.3** De meldingen worden door de Compliance Officer gecontroleerd en, indien nader onderzoek nodig is, doorgestuurd naar de interne auditors. De meldingen worden vertrouwelijk behandeld. Indien de identiteit van de klager bekend is, wordt deze vertrouwelijk behandeld. De klager kan er tevens om vragen op de hoogte te worden gehouden van de afhandeling van de klacht.
- 7.5.4** Het is verboden sancties op te leggen aan de klager vanwege het indienen van de melding. Dit geldt ook als de melding ongegrond blijkt te zijn, mits deze te goeder trouw is ingediend..

## **7.6 Gevolgen van overtredingen van de gedragscode**

Overtredingen van de bepalingen van deze gedragscode kunnen leiden tot disciplinaire maatregelen, arbeidsrechtelijke sancties – waaronder beëindiging van het dienstverband – en verdere juridische stappen.



**eew**

Energy from Waste

EEW Energy from Waste GmbH  
Schöninger Straße 2-3  
38350 Helmstedt, Germany  
+49 5351/18-0  
hinweise@eew-energyfromwaste.com  
www.eew-energyfromwaste.com