

Ethische Code



Table of Contents

Voorwoord van het Management	3
Waar wij voor staan	4
Onze visie	4
Onze basisprincipes.....	5
Hoe we ons werk leiden	7
Zes gedragingen.....	7
Integriteit en compliance	8
Diversiteit, gelijkheid en inclusie.....	9
Omgaan met informatie	11

Voorwoord van het Management

Beste collega's,

Bij Elia groep ijveren wij voor een succesvolle energietransitie in een duurzame wereld. Het is onze overtuiging dat dit alleen kan worden bereikt als we ons - zowel individueel als gezamenlijk - op elk moment ethisch gedragen en ervoor zorgen dat ons handelen wordt bepaald door het welzijn van de samenleving op lange termijn. Het Act Now-programma vormt het kader voor onze duurzaamheidsprioriteiten. 'Ethische waarden' werd hierin opgenomen als één van onze vijf 'Act Now-dimensies'.

We zijn allemaal ambassadeurs van Elia groep. Ons professioneel gedrag weerspiegelt onze bedrijfs-cultuur en maakt ze tastbaar voor onze stakeholders. Deze Ethische Code biedt ons allen een leidraad bij het uitvoeren van ons dagelijks werk. De Code schetst hoe wij ons dienen te gedragen, op een ethische, verantwoordelijke en transparante manier. Wij, het managementteam van Elia groep, zetten ons volledig in voor de normen die in dit document zijn opgenomen en verwachten van alle medewerkers dat zij in overeenstemming met deze Code handelen.

Let wel: het is niet mogelijk om voor elke situatie de juiste richtlijnen mee te geven. Als je ergens niet zeker over bent en geen duidelijk antwoord op je vraag kan vinden in dit document of in de afzonderlijke richtlijnen van het bedrijf, raden we je aan om de zaak te bespreken met je lijnmanager of de kwestie aan te kaarten via bestaande klachtenmechanismen (zoals de ombudsman/extern meldpunt/Système externe pour le signalement of bij personen die verantwoordelijk zijn voor anti-discriminatiezaken, anti-corruptiemaatregelen en/of due diligence inzake mensenrechten). Mogelijke schendingen van wetten of richtlijnen kunnen ook - indien nodig anoniem - aan deze personen worden gemeld. Vaak kan worden vastgesteld of een bepaalde situatie in strijd is met onze Ethische Code door jezelf de volgende vraag te stellen: zou jij je er goed bij voelen wanneer je de kwestie aan je collega's of mensen in je naaste omgeving zou uitleggen?

De Ethische Code zal geregeld worden bijgewerkt in transparantie en in overleg met de interne stakeholders (met inbegrip van de organen die het personeel vertegenwoordigen). Op het intranet van Elia groep zal altijd de meest recente versie van de Code beschikbaar zijn.

Chris Peeters Stefan Kapferer Catherine Vandenborre Peter Michiels Michael von Roeder

Waar wij voor staan

Onze visie

Voor een geslaagde energietransitie in een duurzame wereld

De energietransitie zal er niet vanzelf komen. Ze is alleen mogelijk als wij ze actief ondersteunen en in gesprek blijven met alle stakeholders om de uitdagingen van een netuitbreiding open te bespreken. Bovendien moeten we een betrouwbare infrastructuur bieden voor een systeem dat flexibel reageert op schommelingen in vraag en aanbod. De transitie zal alleen mogelijk zijn als we rekening houden met het perspectief van onze klanten en stakeholders wanneer we beslissingen nemen. Dan, en alleen dan, zullen we echt een succesvolle energietransitie voor een duurzame wereld faciliteren.

Wij zijn ons sterk bewust van de belangrijke rol die wij in de samenleving spelen en de verantwoordelijkheid die wij dragen. Via onze Groep- en lokale websites communiceren wij op transparante wijze hoe wij onze verantwoordelijkheden op het gebied van milieu, maatschappij en corporate governance (ESG) invullen. Ook beschrijven wij onze prioriteiten, doelstellingen en prestaties in ons jaarlijkse duurzaamheidsverslag.



Onze basisprincipes

Onze basisprincipes zijn verankerd in onze bedrijfscultuur en dienen als uitgangspunt voor al onze activiteiten.

Veiligheid en welzijn zijn onze topprioriteiten

Wij plaatsen veiligheid voorop en hanteren de hoogste veiligheidsnormen bij al onze activiteiten. Zo willen we onze medewerkers, aannemers en iedereen die in contact komt met onze infrastructuur beschermen. Het is onze ambitie om te blijven investeren in de intrinsieke veiligheid van onze installaties en om een veiligheidscultuur in onze werkmethodes te blijven verankeren. Daarom verwachten wij van al onze medewerkers (zowel op projectlocaties als in onze kantoren) dat zij op een veilige en goed beveiligde manier werken, dat zij de veiligheidscultuur en het veiligheidsgedrag bevorderen en dat zij de veiligheid nooit in gevaar brengen. Wij geloven dat onze focus op veiligheid de kwaliteit en efficiëntie van ons werk zal versterken en dat deze focus perfect verenigbaar is met onze *agile* manier van werken. Wij willen dat iedereen elke dag veilig en gezond naar huis terugkeert.

We werken in het belang van de samenleving

Als antwoord op de toenemende maatschappelijke druk om tot een koolstofneutrale wereld te komen, is het onze missie om steeds meer hernieuwbare energiebronnen effectief en efficiënt in het energiesysteem te integreren. Onze uiteindelijke focus ligt dan ook op het optimaliseren van het maatschappelijke welzijn van alle consumenten in heel Europa. Wij zorgen ervoor dat wij een volledig inzicht hebben in elk van onze verschillende stakeholders en gaan geregeld met hen in gesprek om hun zorgen en behoeften te begrijpen en deze in onze acties op te nemen. Het belang van de samenleving staat centraal in alles wat we doen. Wij vragen onszelf voortdurend af wat de samenleving wilt en welke waarden wij haar bieden. Deze vragen rijzen bij investeringsbeslissingen (bv. wanneer wij nagaan of alternatieve technologieën meer waarde opleveren voor de samenleving dan traditionele assets) of bij milieubeslissingen (bv. wanneer wij nagaan wat de meest duurzame manier is om onze assets in het landschap te integreren).

We ontwikkelen onze lokale en culturele identiteiten

Wij zijn er vast van overtuigd dat een lokale identiteit bezitten en verbonden blijven met de samenleving de sleutels zijn tot ons succes. Lokale verankering is voor ons essentieel omdat onze activiteiten en de context waarin zij plaatsvinden intrinsiek met elkaar verbonden zijn. Om succesvol te zijn, is het



voor ons van vitaal belang om de lokale markt te begrijpen en de vinger aan de pols te houden. Zo kunnen wij beter inschatten in welk tempo wij ontwikkelingen moeten doorvoeren en kunnen wij toekomstige kansen aangrijpen. Uiteindelijk moeten wij ervoor zorgen dat onze verwezenlijkingen ook de plaatselijke gemeenschappen ten goede komen. In die zin zal het engagement van de Groep tot uiting komen in ons gedrag en zal dit dus zichtbaar zijn voor de gemeenschappen waarin wij werken.



Hoe we ons werk leiden

Zes gedragingen

De volgende zes gedragingen staan centraal in de culturele evolutie van Elia groep. Ze bepalen de manier waarop we ons dagelijks werk uitvoeren en vormen de basis van onze interne interacties.

Eén stem

We hebben een open en constructieve discussie voor we een beslissing nemen. Eens de beslissing genomen, draagt elke medewerker dezelfde boodschap uit.

Impact

We voeren onze taken uit op de best mogelijke manier door ons te focussen op de acties die het verschil maken en die impact hebben

Eén bedrijf

Onze verantwoordelijkheid gaat verder dan onze eigen job of afdeling. We bekijken resultaten trans-versaal en staan achter de keuzes die we als bedrijf maken.

Vereenvoudiging

We kijken wat eenvoudiger kan in onze complexe omgeving en werken onnodige complicaties weg.

De toekomst co-creëren

We zijn ons niet alleen bewust van de ingrijpende veranderingen in onze sector, zoals de digitalisering en decentralisatie, maar geven ze mee vorm.

Feedback

We geven en vragen feedback en dit in verschillende richtingen. Zo tonen we waardering en gaan we voor continue verbetering.



Integriteit en compliance

Integriteit en compliance betekenen voor ons dat wij ons zowel aan de wettelijke vereisten als aan de interne regels en voorschriften houden. Leidinggevenden en medewerkers besteden veel aandacht aan risicobeheer en volgen geregeld relevante opleidingen om hun kennis te vergroten.

Anti-corruptie en fraude

Wij hanteren een nultolerantiebeleid ten aanzien van onwettelijke handelingen. Voordeel of gunsten die zijn bemachtigd via het verkrijgen, voortzetten of gunnen van contracten en het veiligstellen van zakelijke transacties zijn onaanvaardbaar. Wij blijven voortdurend onze interne controlesystemen ontwikkelen om manipulatie of fraude te voorkomen. Werknemers die vermoedens van manipulatie, fraude of andere vormen van wangedrag willen melden, kunnen contact opnemen met hun lijnmanager of een anonieme melding doen via de gevestigde meldingskanalen (waarover meer informatie beschikbaar wordt gesteld op de website van onze onderneming). Werknemers die vermoedelijke gevallen van wangedrag melden, zullen niet nadelig worden behandeld. Werknemers die van wangedrag worden beschuldigd, zullen rechtvaardig worden behandeld.

Belangenconflicten en mededingingsrecht

Belangenconflicten ontstaan wanneer er persoonlijke connecties bestaan die een negatieve impact kunnen hebben op de bedrijfsactiviteiten van Elia groep. Alle leidinggevenden en werknemers zijn verplicht om financiële of andere belangen (met inbegrip van tweede bijverdienste) die een belangenconflict kunnen vormen, te vermijden of te melden. Als onderneming en als belangrijkste speler in de sector van de kritieke infrastructuur opereren wij in een sterk gereguleerde omgeving en moeten wij bijgevolg steeds handelen in overeenstemming met het mededingingsrecht dat onze verantwoordelijkheden ten aanzien van onze klanten en het grote publiek duidelijk vastlegt.

Giften en sponsoring

In het kader van de bedrijfsactiviteiten van Elia groep is de behandeling van giften en sponsoring steeds transparant en duidelijk geregeld. Geen enkele onderneming van Elia groep doet schenkingen aan politici of politieke partijen en de ondernemingen van Elia groep zorgen steeds voor een passend evenwicht bij de sponsoring van verschillende organisaties of projecten.



Diversiteit, gelijkheid en inclusie

Een van onze belangrijkste doelstellingen bestaat erin om een bedrijfscultuur tot stand te brengen die gebaseerd is op gedrag. Wij verbinden ons ertoe samen te werken op een manier die alle medewerkers en hun capaciteiten gelijkwaardig waardeert.

Gelijke rechten

Volgens ons Charter voor Diversiteit, Gelijkheid en Inclusie zijn alle werknemers gelijk, ongeacht hun geslacht, genderidentiteit, land van herkomst, leeftijd, etniciteit, religie of geloof, seksuele geaardheid, bekwaamheid of sociale achtergrond, vakbondslidmaatschap of andere gerelateerde kenmerken. Iedereen wordt gesteund om te slagen en kan enkel op basis van prestaties, leiderschap, gedrag en vaardigheden & competenties bijdragen tot het duurzame succes van Elia groep. Als voorstander van het Diversiteitscharter, verbinden wij ons ertoe een werkomgeving te handhaven die vrij is van vooroordelen. Wij veroordelen ten strengste elk discriminerend gedrag op de werkplek.

Inclusie

Wij staan voor gelijke betrokkenheid op de werkvloer en voor gelijke kansen voor iedereen in onze organisatie. Onze professionele interacties zijn gebaseerd op respect en wederzijdse waardering en wij moedigen alle medewerkers aan om zich uit te spreken en openlijk vragen en zorgen te uiten. Wij zorgen ervoor dat de inrichting van onze werkplekken, onze aanwervingsprocedures en onze programma's voor professionele ontwikkeling voor iedereen toegankelijk zijn.

Sociaal partnerschap

Wij zetten ons in voor de vrijheid van vereniging, voor collectieve onderhandelingen en voor de bescherming van de werknemersafgevaardigden. Wij hechten bijzonder veel belang aan het opbouwen van vertrouwensrelaties en aan een voortdurende samenwerking met alle werknemersafgevaardigden.

Mensenrechten

Als lid van het Global Compact van de Verenigde Naties verbinden wij ons ertoe de fundamentele arbeidsnormen van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) na te leven. Elia groep erkent haar verantwoordelijkheid met betrekking tot de eerbiediging van de mensenrechten en respecteert uiteraard het



recht van werknemers, omwonenden en klanten op privacy, persoonlijke veiligheid, vrijheid van meningsuiting en vereniging, en eigendom. Wij bieden rechtvaardige, transparante en verstaanbare contractuele voorwaarden en nemen de verantwoordelijkheid op ons voor de naleving van de sociale normen in de hele toeleveringsketen. Onze Gedragscode voor leveranciers is een integraal onderdeel van de relatie die wij met de leveranciers aangaan.



Omgaan met informatie

Wij zetten ons in voor een open informatiebeleid en we streven ernaar alle stakeholders in een vroeg stadium van de projectontwikkeling te informeren over onze plannen. Bovendien spannen we ons in om met alle partners en belangengroepen een actieve dialoog aan te gaan.

Transparantie en dialoog

Onze relatie met onze stakeholders is gebaseerd op onze waarden. Wij waarderen oprecht de input van verschillende groepen stakeholders en voeren met hen een open en eerlijke dialoog. Als transparante en betrouwbare verlener van cruciale diensten voor de samenleving bevorderen wij een deugdelijke besluitvorming en een duidelijke informatieverstrekking aan het publiek. Wij betrekken de stakeholders reeds in een zeer vroeg stadium bij de uitvoering van onze infrastructuurprojecten en bij mogelijke wijzigingen van de marktmechanismen, waarbij wij in elk stadium rekening houden met de behoeften en zorgen van de samenleving. Wij behandelen onze stakeholders met expertise, integriteit en empathie. Dit zorgt ervoor dat we tot de beste sociale en ecologische oplossingen komen.

Informatiebeveiliging en privacy van gegevens

Niettegenstaande ons algemene streven naar transparantie, bestaan er interne beheersystemen voor informatie en gegevensbescherming om te voorkomen dat onbevoegden toegang zouden krijgen tot vertrouwelijke gegevens en informatie. Er wordt bijzondere aandacht besteed aan persoonsgegevens. Zij worden met de nodige zorg verwerkt en worden alleen gebruikt voor het gespecificeerde legitieme doel waarvoor zij zijn verzameld, in overeenstemming met het toepasselijk recht. Alle personeelsleden zijn verantwoordelijk voor de naleving van alle relevante bepalingen inzake de bescherming van persoonsgegevens bij de uitoefening van hun taken.

Verbod op misbruik van bevoorrechte informatie en op marktmanipulatie

Alle personeelsleden moeten te allen tijde het verbod op misbruik van voorkennis (ook “handel met voorkennis” genoemd) en het verbod op marktmanipulatie, dat door het toepasselijk recht wordt opgelegd, naleven.

