



S GEDRAGSWIJZER SAMEN WERKEN



INHOUD

Graag in gesprek	3
Samen Werken	4
1 Wij zijn het visitekaartje van ons bedrijf	7
2 We nemen verantwoordelijkheid	8
3 We maken gewenst gedrag mogelijk	11
4 We zorgen ervoor dat iedereen veilig mee kan doen	12
5 We werken veilig	15
6 We doen integer zaken	16
7 We nemen zorgvuldig besluiten	19
8 We leven regels na	20
Dilemma's, je hoeft het niet alleen te doen	22
Wat als je de Gedragswijzer niet naleeft?	23

Graag in gesprek



Beste collega,

Gasunie speelt een belangrijke rol in het huidige energiesysteem én het mogelijk maken van de energietransitie. Op weg naar 2050 helpt Gasunie om de samenleving naar Net Zero CO₂-emissies te komen. De maatschappij vertrouwt erop dat we onze rol zorgvuldig en in het maatschappelijk belang uitvoeren. Naast het transport van aardgas richten we ons op het transport van waterstof, CO₂ en groen gas, op warmtenetten en CO₂-opslag.

We hebben een jarenlange en uitgebreide expertise op het gebied van energie. Bij de transformatie van aardgastransportbedrijf naar energie-infrastructuuronderneming reist deze ervaring met ons mee. Maar onderweg komen we soms voor dilemma's te staan die niet eenvoudig op te lossen zijn. Om hier op een goede manier mee om te gaan, is het belangrijk dat wij een open houding hebben waarin we eerlijk, oprecht en nieuwsgierig zijn naar elkaar en naar onze omgeving, zoals onze klanten en overige stakeholders. Een houding waarmee we laten zien dat we ons kwetsbaar durven opstellen, van elkaar willen leren, oog hebben voor de wereld om ons heen, open staan voor nieuwe kennis en persoonlijk willen groeien. En dit alles met als doel om de energietransitie te kunnen versnellen.

In deze Gedragswijzer staat hoe we op een constructieve en prettige manier met elkaar aan een duurzame energievoorziening willen werken. De meeste dingen spreken voor zich, maar het is goed om helder met elkaar af te stemmen wat we van

elkaar mogen verwachten. Onze leidinggevenden geven hierin natuurlijk het goede voorbeeld. Maar het geldt uiteraard voor ons allemaal.

Om onze doelen te behalen, zullen we dilemma's of onduidelijkheden tegenkomen. We nodigen je uit om deze dilemma's open met elkaar te bespreken en om je te durven openstellen voor elkaars mening. Alleen zo kunnen we van elkaar leren en komen we tot het beste resultaat. Het resultaat dat past bij de lerende organisatie die we als Gasunie willen zijn.

We weten als Raad van Bestuur dat we elke dag op jullie jarenlange ervaring, kennis en vaardigheden kunnen rekenen en daarnaast op jullie betrokkenheid en motivatie. Dat stellen we enorm op prijs. We zijn er van overtuigd dat deze Gedragswijzer een goede leidraad is om samen aan een mooie toekomst te werken. Als jullie vragen of opmerkingen hebben over de inhoud hiervan, dan gaan we daarover graag met jullie in gesprek.

Hartelijke groet,
Namens de raad van bestuur,
Willemien Terpstra

Samen Werken

Het thema van deze Gedragswijzer is niet voor niets Samen Werken. Want samen geven we vorm aan het behalen van de strategische doelstellingen van Gasunie. Veel onderwerpen uit deze Gedragswijzer zullen heel vanzelfsprekend klinken. Sommige doen we al lang, maar andere zijn we verder aan het ontwikkelen, zoals feedback geven, omgaan met social media, fouten durven maken en inclusiviteit.

In de praktijk zul je af en toe tegen dilemma's aanlopen, waarbij het goed is om even met iemand te overleggen of een ander te betrekken. Meer daarover lees je aan het eind van deze Gedragswijzer, onder: 'Dilemma's, je hoeft het niet alleen te doen'. Daar vind je ook bij wie je terecht kunt, mocht je willen overleggen.





1 Wij zijn het visitekaartje van ons bedrijf

De manier waarop we ons werk uitvoeren en hoe we ons binnen en buiten Gasunie gedragen heeft effect op de reputatie van ons bedrijf. Aan onze manier van werken kun je zien waar we als bedrijf voor staan. We snappen dat tevreden klanten, omwonenden, relaties en samenwerkingspartners ervoor zorgen dat we succesvol ons werk kunnen en mogen doen. We zijn ons ervan bewust dat wat we privé doen en delen, ook afstraalt op ons bedrijf en onze collega's.

- We zijn ons ervan bewust dat de manier waarop we werken de reputatie van Gasunie bepaalt; de reputatie van Gasunie zorgt ervoor dat we onze rol in de energievoorziening en energietransitie kunnen spelen
- We dragen onze centrale, maatschappelijke rol in de energievoorziening en -transitie uit
- We zoeken geregeld actief contact met onze externe relaties en klanten
- We treden onze omgeving tegemoet met respect en vanuit een open houding
- We doen ons best om snel op vragen en verzoeken uit onze omgeving te reageren
- We staan open voor wat onze omgeving te zeggen heeft omdat we snappen dat we daarvan kunnen leren. We delen onze kennis en ervaring zodat onze omgeving ook van ons kan leren
- We zijn ons ervan bewust dat wat we privé en op sociale media over ons werk vertellen, ook van invloed is op Gasunie's reputatie en de reputatie van onze collega's

2 We nemen verantwoordelijkheid

Hoe we met elkaar samenwerken, begint bij onszelf. Want ons gedrag bepaalt ook hoe anderen op ons reageren. Daarom zijn we ons bewust van ons eigen gedrag, ook in de dagelijkse omgang met elkaar. Wij zijn zelf verantwoordelijk voor onze bijdrage aan de organisatiedoelstellingen, de invulling van onze eigen rol en onze persoonlijke ontwikkeling. Als er onduidelijkheden zijn op wat voor gebied dan ook, dan stellen we vragen om duidelijkheid te krijgen. Van onze leidinggevenden verwachten we dat ze het goede voorbeeld geven, maar natuurlijk geldt dit voor ons allemaal.

- We gaan met anderen om zoals wij willen dat ze met ons omgaan
- We denken bewust na over wat ons handelen betekent voor ons bedrijf, onszelf en onze omgeving
- We weten hoe we bijdragen aan de uitvoering van de strategie
- We kennen het doel en de context van ons werk en weten wat er gebeurt met de output van ons werk
- We zorgen ervoor dat onze vakkennis op peil is en we blijven onze kennis en vaardigheden ontwikkelen
- We zijn aanspreekbaar op ons gedrag en nemen daar verantwoordelijkheid voor
- Als we iets niet zeker weten, vragen we het aan collega's die ons kunnen helpen





3 We maken gewenst gedrag mogelijk

We kunnen alleen prettig samenwerken als het voor iedereen duidelijk is wat er van hen wordt verwacht. En als de doelen die we stellen helder en haalbaar zijn, zodat we kunnen werken op de manier die we samen hebben afgesproken. Het is daarbij belangrijk dat we elkaar kunnen vertrouwen, respecteren en durven te bespreken wat er beter kan.

- We maken duidelijke afspraken met elkaar en zorgen ervoor dat onze doelen met elkaar in lijn zijn
- We laten elkaar duidelijk blijken dat we gewenst gedrag waarderen en besteden daar aandacht aan
- Wanneer doelen niet duidelijk zijn, maken we dit bespreekbaar
- We stellen haalbare resultaten, deadlines en budgetten en houden daarbij veiligheid en integriteit in het oog
- Als we merken dat we niet kunnen werken volgens de Gedragswijzer omdat de omstandigheden ons daarin beperken, overleggen we met onze leidinggevende of een vertrouwenspersoon

4 We zorgen ervoor dat iedereen veilig mee kan doen

Mensen verschillen. Wij willen dat iedereen zich welkom voelt bij ons, ongeacht leeftijd, geaardheid, culturele achtergrond, geslacht, fysieke gesteldheid, gevolgde opleiding of levensstijl. Want we geloven dat een diverse organisatie leidt tot meer creativiteit, innovatie en betere besluiten. En we vinden dat iedereen een gelijke kans en behandeling verdient. Juist omdat we een maatschappelijke rol hebben, vinden we het belangrijk dat wij zoveel mogelijk een afspiegeling zijn van die maatschappij. We hebben respect voor elkaar en voor onze verschillen, zodat iedereen zich vrij kan voelen om zich te uiten. Want alleen als we ons veilig en prettig voelen, kunnen we onze talenten optimaal inzetten voor ons bedrijf.

- We stimuleren diversiteit bij het werven van nieuwe collega's en het samenstellen van teams
- We nemen de tijd en aandacht om verschillende talenten en perspectieven binnen een divers team samen te laten werken en elkaar te laten versterken
- We zien al onze collega's als waardevol onderdeel van ons bedrijf en zorgen er met elkaar voor dat iedereen voelt dat hij of zij erbij hoort
- Wij gunnen iedereen de ruimte om zichzelf te zijn. We respecteren en waarderen onderlinge verschillen en zien daarin kansen om elkaars talenten te herkennen en te benutten
- Wij praten met elkaar en niet over elkaar. Als er iets is, dan bespreken we dit samen
- We oordelen niet zomaar, maar zijn nieuwsgierig. We proberen elkaar te begrijpen door naar elkaar te luisteren, vragen te stellen en ons in de ander te verplaatsen
- We tolereren geen verbale, non-verbale of fysieke ongewenste gedragingen zoals (seksuele) intimidatie, discriminatie, pesten, agressie of geweld. Dit geldt zowel op de werkvloer als online, via e-mail of sociale media





5 We werken veilig

Veiligheid staat voorop bij alles wat we doen. Daaronder verstaan we niet alleen de veiligheid van onszelf, onze collega's en onze omgeving (omwonenden, dieren en het milieu), maar ook de veiligheid van onze data, systemen en persoonsgegevens. We werken soms in complexe, potentieel gevaarlijke situaties en zijn ons daarom continu bewust van de risico's voor onszelf en de omgeving. Want alleen als we veilig werken op al deze gebieden kunnen we onze maatschappelijke taak blijven uitvoeren.

- We volgen ons beleid, geldende procedures en kwaliteitsstandaarden*
- We zorgen voor een veilige werkomgeving. Hierbij dragen wij ook zorg voor de omgeving om ons heen
- Als we twijfelen over de veiligheid van een situatie, dan onderbreken we het werk om de veiligheid te waarborgen
- We werken niet onder invloed van stimulerende of verdovende middelen, zoals alcohol, drugs of medicatie die een negatieve invloed heeft op ons functioneren

6 We doen integer zaken

We geloven dat integer zakendoen een absolute voorwaarde is voor het opbouwen van een duurzame relatie met elkaar en met onze omgeving. Daarom willen we op een onafhankelijke manier kunnen samenwerken met collega's en relaties. Onze integriteit laten we zien door elkaar en onze omgeving eerlijk, open, betrouwbaar en transparant tegemoet te treden.

- We zijn altijd eerlijk en betrouwbaar in ons handelen
- We voorkomen belangenverstrengeling of de schijn hiervan. Dit doen we bijvoorbeeld op de volgende manieren:
 - We geven of accepteren – ook privé – geen geschenken of diensten die professioneel handelen kunnen beïnvloeden of die de schijn wekken van belangenverstrengeling. Dit geldt in ieder geval voor geschenken en diensten met een waarde boven de 50 euro, tenzij de Raad van Bestuur hiervoor expliciet toestemming heeft gegeven
 - Persoonlijke relaties met collega's of zakelijke partners bespreken we met onze leidinggevende zodat we (de schijn van) belangenverstrengeling kunnen voorkomen. Dit geldt in ieder geval voor een liefdesrelatie tussen een medewerker en zijn of haar (in) directe leidinggevende, maar ook voor een liefdesrelatie of persoonlijke relatie met een collega of externe zakelijke partner.
- We voeren geen betaalde of onbetaalde nevenactiviteiten uit die strijdig zijn met de belangen van Gasunie
- We gaan zorgvuldig om met bedrijfsmiddelen en informatie. Dat doen we bijvoorbeeld op de volgende manieren:
 - We gaan verantwoordelijk met onze bedrijfsmiddelen om
 - Vertrouwelijke (bedrijfs)informatie en persoonsgegevens behandelen we met de grootste zorg
 - De informatie die we met elkaar en met onze omgeving delen, is juist en zo volledig mogelijk. Als we niet volledig transparant kunnen zijn, moeten we dat goed kunnen uitleggen naar onszelf en onze omgeving
 - We realiseren ons dat onze data en systemen kunnen worden gehackt en gaan daarom veilig om met onze ICT-middelen. We volgen hier de richtlijnen van ICT Security*





7 We nemen zorgvuldig besluiten

We nemen regelmatig besluiten met maatschappelijke gevolgen. Heldere en afgewogen besluitvorming is belangrijk, omdat we willen dat die besluiten geaccepteerd en uitgevoerd worden. Maar dit is niet altijd even eenvoudig. Want er zijn vaak veel belangen om rekening mee te houden, zowel intern als extern. Onze besluiten dragen altijd bij aan onze strategische doelstellingen.

- Bij het maken van een keuze wegen we alle relevante feiten, belangen en voor- en tegenargumenten zorgvuldig mee
- Onze afwegingen en besluiten leggen we expliciet vast zodat ze kunnen worden getoetst door onszelf en onze omgeving
- Besluitvorming vindt in lijn met onze organisatiedoelstellingen zo laag mogelijk in de organisatie plaats
- We nemen besluiten binnen duidelijke kaders, die worden gesteld door degene die daar vanuit zijn/haar rol voor verantwoordelijk is in onze organisatie. Als de kaders niet duidelijk zijn, vragen we de verantwoordelijke om helderheid te geven
- We kunnen onze besluiten en afwegingen altijd verantwoorden aan onze omgeving

8 We leven regels na

Wij houden ons aan wetten en regels, maatschappelijke normen en ons interne beleid. Eigenlijk spreekt dit voor zich, maar soms zijn er situaties waarin de wetten en regels geen eenduidige richting geven of waarin we tegen dilemma's aanlopen. Bijvoorbeeld als regels tegenstrijdig zijn, of als een regel grote gevolgen heeft op een ander gebied, zoals veiligheid of kosten. In die gevallen zorgen we voor een grondige analyse en een zorgvuldige afweging op het juiste niveau in de organisatie. Het niet-naleven van wetten en regels heeft namelijk niet alleen gevolgen voor ons bedrijf en onze goede reputatie, maar kan ook directe gevolgen hebben voor jouzelf.

- We zijn op de hoogte van de geldende wetten en regels en leven deze na
- Wij realiseren ons dat regels een doel dienen, bijvoorbeeld het garanderen van veiligheid of het beschermen van het milieu
- Soms ontwikkelen maatschappelijke normen en waarden zich sneller dan wetten en regels. Als veranderde maatschappelijke normen en waarden niet meer passen bij geldende wet- en regelgeving, stellen we ons de vraag: als iets wettelijk mag, past onze keuze dan ook bij de normen en waarden uit de samenleving en bij onze eigen normen?
- Bij dilemma's over het naleven van regelgeving nemen we beslissingen op het niveau van het unitmanagement of de raad van bestuur



Dilemma's, je hoeft het niet alleen te doen

Omdat we niet altijd hetzelfde referentiekader hebben, zoeken we bij twijfel elkaar op om dilemma's te bespreken in een open dialoog. Weet je niet zeker of jouw handelen helemaal binnen onze afspraken valt? Stel jezelf dan de volgende vragen:

- Handel ik in lijn met deze Gedragswijzer?
- Weet ik zeker dat mijn beslissing voldoet aan wetten en regels en intern beleid?
- Is mijn gedrag in lijn met professionele standaarden en normen?
- Zouden mensen die niet voor Gasunie werken dezelfde beslissing nemen?
- Is mijn beslissing uitlegbaar aan de omgeving?
- Kan ik deze beslissing zelfstandig nemen?
- Als ik zelfstandig deze beslissing neem, kan dat dan achteraf tot vragen leiden?
- Weet ik zeker dat mijn handelen geen reputatieschade aan Gasunie of collega's toebrengt?

Als het antwoord op een van deze vragen 'nee' is, dan is het tijd om met een collega te overleggen of om hulp te vragen. Er wordt niet van je verwacht dat je alles zelf doet en alle beslissingen zelf neemt. In principe benader je eerst je leidinggevende, maar als dat om wat voor reden dan ook niet handig is, zijn er andere collega's die jou kunnen helpen, bijvoorbeeld:

- Onze vertrouwenspersonen
- De afdeling Legal & Compliance
- De afdeling Veiligheid
- De Corporate Compliance & Integrity officer of een van de decentrale Compliance officers
- De afdeling HR

Wat als je de Gedragswijzer niet naleeft?

Het is belangrijk dat we elkaar kunnen vertrouwen en respecteren en bespreekbaar durven maken wat beter kan. Daarom hebben we duidelijke afspraken gemaakt over gewenst gedrag in deze Gedragswijzer Samen Werken. Het vormt de basis voor hoe we met elkaar omgaan en we houden ons hieraan.

Maar soms maken we fouten. En van fouten kunnen we leren. We stimuleren dat we fouten met elkaar bespreken en dat we zo leren om ons in het vervolg nog beter te kunnen inzetten voor ons bedrijf en onze omgeving.

Maar bij bewuste overtredingen van de integriteitsbepalingen uit deze Gedragswijzer – zoals omkoping, aanvaarden van geschenken in strijd met de regels, fraude, belangenverstrengeling, schending van privacy of misbruik van personen of middelen – horen passende consequenties.

Als je ziet dat een collega zich niet gedraagt volgens wetten en regelgeving of deze Gedragswijzer, dan is het belangrijk dat je dit bespreekt. Dit doe je, naar eigen inzicht, met de betreffende collega zelf, je leidinggevende of met een vertrouwenspersoon*. Je kunt ook een melding doen bij de Corporate Compliance & Integrity officer via de Speak Up regeling. Als je hierover meer wilt weten, vind je meer informatie in onze Speak Up regeling*.

* Op ons intranet vind je meer informatie over onze vertrouwenspersonen, de Speak Up regeling, onze kwaliteitsstandaarden op het gebied van veiligheid en hoe om te gaan met ICT Security.

