CODE DE CONDUITE ÉTHIQUE

ENGIE

“Notre code de conduite éthique reflète **l’engagement du Groupe** en matière d’intégrité et de responsabilité,”

“Entreprise mondiale et acteur majeur de la transition énergétique, **ENGIE** se doit d’adhérer à des principes éthiques exigeants.

Notre **code de conduite éthique** reflète l’engagement du Groupe en matière d’intégrité et de responsabilité, des valeurs qui doivent animer chacune de nos actions, partout où nous opérons, au sein du **Groupe** et dans nos relations avec les tiers.

Nous nous engageons ainsi à agir avec honnêteté, droiture, éthique et transparence, à rejeter toute forme de corruption et de fraude, à respecter les droits humains et les lois et réglementations en vigueur dans chaque pays ainsi que nos politiques sociales et environnementales.

Ces engagements sont le fondement de notre code de conduite, ils ne sont pas négociables et constituent le socle sur lequel repose toutes nos actions et notre réputation.

La responsabilité est bien sûr une valeur essentielle. Chacun d’entre nous doit adhérer et se conformer pleinement à ce code de conduite, contribuant ainsi positivement à notre entreprise et à la société dans son ensemble.

Le Conseil d’Administration qui s’appuie sur les travaux de son Comité pour l’Éthique, l’Environnement et le Développement Durable, soutient pleinement ce code de conduite et l’action de **Catherine MacGregor** et du **Comité Exécutif** pour s’assurer des meilleurs standards en matière d’éthique et de compliance.

Je compte sur notre engagement à tous !”

Jean-Pierre Clamadieu
Président

“ J’ai acquis depuis longtemps cette conviction : une entreprise ne peut créer de la valeur dans la durée, pour elle-même, pour ses collaborateurs, clients, actionnaires et prestataires, que si elle place l’éthique au sommet de ses valeurs de référence.

Recentré sur ses métiers clefs, au service de la transition énergétique, **ENGIE** s’est doté d’une raison d’être qui guide son développement dans la durée, en conciliant performance économique avec impact positif sur les personnes et la planète.

Il s’agit ainsi non seulement **d’agir** de **manière exemplaire**, mais également d’être à l’initiative de changements positifs, responsables et durables pour notre écosystème, notre environnement et les communautés que nous servons.

Les principes éthiques fixés par le présent code de conduite, irriguent nos grands choix stratégiques et constituent les piliers communs de nos pratiques **managériales, commerciales et opérationnelles.**

L’éthique est l’affaire de tous. J’attends donc de l’ensemble des collaborateurs du Groupe, quelles que soient leurs fonctions, leur localisation, leur culture, ou leur séniorité, qu’ils **s’approprient** nos principes éthiques ; qu’ils en fassent la promotion ; et qu’ils les **mettent en pratique au quotidien,** en toutes situations auxquelles ils sont confrontés, et en recourant, aux équipes et ressources mises à leur disposition par le Groupe.

Il appartient également à chacun d’entre nous, de **signaler** de bonne foi tout manquement aux principes énoncés par le présent code de conduite éthique soit via nos lignes internes soit via notre **système d’alerte**, et de tout mettre en œuvre pour contribuer à prévenir de telles atteintes.

C’est cette implication **effective** et **quotidienne** de chacun d’entre nous qui donnera toute sa force à **l’exigence éthique** de notre entreprise, qui doit devenir pleinement constitutive de **notre culture** et de notre **identité d’entreprise**.

Partout dans le monde, nos interlocuteurs doivent identifier **ENGIE** comme une entreprise exemplaire et inébranlable sur ses valeurs.

Nous ne ferons preuve d’aucune **tolérance** envers toute forme de **fraude**, de **corruption**, et plus généralement de toute atteinte aux principes de probité : tout manquement avéré en ces matières entraînera l’application de **sanctions disciplinaires**.

Aucun objectif de développement ou de performance, quelles que puissent être les tensions du marché, ne peut en particulier conduire à déroger d’une quelconque manière à nos principes éthiques.

La culture éthique participe de l’excellence opérationnelle à laquelle je suis profondément attachée. Elle contribuera à la **réussite** et à **l’unité durable** de notre entreprise.

Je compte sur vous tous ! ”

Catherine MacGregor
Directrice Générale

“ La **culture éthique** participe de l’**excellence opérationnelle** à laquelle je suis profondément **attachée**. ”

SOMMAIRE

NOTRE RAISON D'ÊTRE 06

NOTRE CODE DE CONDUITE 07

ONE ENGIE, ONE ETHICS : TOUS EXEMPLAIRES 08

NOS PRINCIPES 10

Corruption et fraude : tolérance zéro 10

La conformité aux lois et règlements 11

Le respect des sanctions internationales et des règles sur les contrôles à l'exportation 11

La loyauté des pratiques commerciales et le respect de la concurrence 11

La protection des données personnelles 12

La protection de l'entreprise et de ses actifs 13

L'intégrité et la loyauté dans nos relations avec les tiers 17

Consultant commercial ou certains intermédiaires : *recours exceptionnel et exigence d'une vigilance renforcée* *17*

Transparence vis-à-vis des autorités publiques 17

Mécénat, parrainage et partenariat 18

Le respect des droits humains 19

Un environnement de travail respectueux et inclusif 19

Lutte contre les violences, le harcèlement moral ou sexuel et le comportement sexiste 19

Le refus du travail forcé et du travail des enfants 20

Le respect de la liberté syndicale 20

Le respect des droits des communautés locales 20

L'engagement pour la protection de l'environnement 21

NOS ACTIONS **22**

Agir et s'engager pour l'éthique et contre la corruption, c'est l'affaire de tous 22

Les dirigeants et les managers 22

L'organisation Éthique, Compliance & Privacy 22

Les contrôles de conformité 23

S'informer, se former et prévenir 24

Se former 24

Connaître nos tierces parties 24

La prévention du risque d'atteinte à la probité en pratique 25

Signaler un incident éthique : ne jamais rester seul 27

Le reporting managérial et le suivi des traitements des incidents éthiques 27

Le dispositif d'alerte du Groupe 29

Sanctionner les atteintes à nos principes éthiques 29

GLOSSAIRE **30**

PRINCIPAUX TEXTES DE RÉFÉRENCES **31**

NOTRE RAISON D'ÊTRE

Notre raison d'être est d'agir pour accélérer la transition vers une économie neutre en carbone, par des solutions plus sobres en énergie et plus respectueuses de l'environnement.

Cette raison d'être rassemble l'entreprise, ses salariés, ses clients et ses actionnaires et concilie performance économique et impact positif sur les personnes et la planète.

L'action d'**ENGIE** s'apprécie dans sa globalité et dans la durée.

Notre code de conduite éthique est l'émanation de notre raison d'être.

NOTRE CODE DE CONDUITE

Notre code de conduite éthique s'adresse **à tous les collaborateurs du Groupe** (permanents, temporaires ou détachés par une entreprise tierce) ainsi qu'**à tous les dirigeants**, **managers** et **administrateurs** des sociétés du **Groupe**.

Il s'applique également aux relations avec l'ensemble de nos tierces parties telles que nos **fournisseurs**, **prestataires**, **partenaires commerciaux**, **opérationnels**, **financiers**..., les **communautés locales** concernées par nos projets, les **autorités publiques**, les **ONG**, etc.

Notre code de conduite éthique est applicable à tous, partout dans le monde.

ONE ENGIE, ONE ETHICS : TOUS EXEMPLAIRES

Depuis 2021, **ENGIE** met en œuvre une feuille de route stratégique très claire, visant à faire du Groupe le champion des énergies zéro carbone et atteindre le Net Zéro Carbone d'ici 2045. Guidé par sa raison d'être, **ENGIE** accélère aujourd'hui sa croissance dans la transition énergétique avec la ferme volonté de toujours plus et mieux allier performance économique et impact positif sur le monde.

Pour que notre Groupe continue à créer toujours plus de valeur, tous les collaborateurs doivent adopter un comportement irréprochable en matière d'éthique.

En agissant de manière exemplaire chacun contribue à faire d'ENGIE une entreprise fiable et digne de confiance, gage de son succès. Avec la sécurité, l'éthique est le pilier de notre performance

Que-ce-que l'éthique ? :

Il s'agit de l'ensemble des règles et procédures qui nous aident à prendre la bonne décision dans une situation donnée, avec discernement, pragmatisme et sens des responsabilités. L'éthique nous engage toutes et tous dans l'entreprise, quels que soient notre fonction, notre statut et notre pays.

Le code de conduite éthique **ENGIE** est un guide à usage de tous, pour agir dans le respect des lois et règlements applicables dans chaque pays où nous menons nos activités, conformément à nos valeurs et nos engagements dans les domaines social, sociétal et environnemental.

ENSEMBLE, protégeons notre Groupe et n'acceptons aucun compromis avec les règles fondamentales de l'éthique.

Un code de conduite pour une tolérance zéro

Parce que l'éthique et la compliance sont une priorité absolue chez **ENGIE** et qu'aucun écart en la matière ne peut être toléré, un code de conduite éthique a été conçu à destination de tous, quels que soient le niveau hiérarchique, la fonction ou la localisation. Il repose sur 5 principes fondateurs.

1. La corruption et la fraude sont absolument proscrites

Aucune forme de corruption ou de trafic d'influence, même mineur, ne sera tolérée.

Cela inclut notamment : les paiements à une autorité publique pour faciliter une action, les participations à un financement politique, les émissions de facture indues, les opportunités professionnelles (stages compris) hors des procédures RH.

2. Les droits humains doivent être respectés

Inclusif, au nom de sa Politique Diversité, Equité et Inclusion, le Groupe sanctionne toute forme de discrimination.

Le travail forcé ou infantile est prohibé. La liberté syndicale est respectée. Les communautés locales doivent être systématiquement prises en compte.

3. La protection de l'environnement est un engagement qui nous oblige

La protection de l'environnement est au cœur des préoccupations du Groupe et de ses engagements RSE.

Omettre d'effectuer une étude d'impact, qu'elle soit environnementale ou sociétale, ou l'effectuer partiellement, accepter de fournisseurs des pratiques qui transigent avec nos engagements en matière de développement durable, sont autant de manquements à nos engagements.

4. Les lois et les règlements s'appliquent à chacun d'entre nous

Respecter les sanctions internationales et les règles sur le contrôle de l'exportation, être loyal dans nos pratiques commerciales et respecter la concurrence, sont des principes inaliénables, quelles que soient les zones d'activités.

Tout accord restreignant la concurrence, la favorisant ou la pénalisant (avec ou sans recours à la diffamation) est prohibé. Protéger l'entreprise, ses salariés et ses actifs (données personnelles, informations sensibles ou relevant de la propriété intellectuelle, etc.) est un impératif.

5. L'intégrité et la loyauté président nos relations avec les tiers

En interaction permanente avec les autorités publiques et parapubliques, ENGIE accorde la plus haute exigence à la qualité des projets qu'elle soutient, des bénéficiaires de ses actions et des relations, intègres et transparents, qui la lient à ses parties prenantes.

Toute démarche non-éthique destinée à influencer un tiers, toute action de mécénat engagée dans un contexte d'appel d'offre ou de renouvellement de contrat, est une entrave aux règles de transparence qui nous obligent.

Notre feuille de route au quotidien

Pour que chacun puisse s'approprier ce code de conduite éthique et le mettre en œuvre, quatre priorités d'action ont été identifiées.

1. S'engager à tous les niveaux

L'engagement éthique d'**ENGIE** et son exemplarité concernent l'ensemble des collaborateurs sans exception. Dirigeants et managers ont un rôle clé à jouer, au travers de leur propre conduite et en s'assurant du respect par leurs équipes du code de conduite éthique d'ENGIE.

2. S'informer, se former et prévenir

Pour lutter contre la corruption, tous les collaborateurs, particulièrement les plus exposés à ce risque, doivent être sensibilisés et formés à la politique globale de "due diligence" (connaissance et évaluation des tierces parties) pour prévenir les situations non-éthiques.
Tout recours à un consultant commercial, prestataire et fournisseur est strictement réglementé et doit être vérifié en amont.

3. Signaler et être accompagné

Tout collaborateur confronté à une situation non-éthique ne doit pas rester seul et s'en ouvrir à sa hiérarchie. En cas d'impossibilité d'en référer à la hiérarchie ou à l'Ethics & Compliance Officer de l'entité, un **dispositif d'alerte** est mis à disposition au niveau du Groupe.

4. Sanctionner

La tolérance zéro que nous avons fixée impose que tout manquement aux principes de notre code de conduite éthique sera l'objet d'une sanction. Celle-ci sera appliquée par le manager ou l'entité du collaborateur concerné.
Tout acte de corruption sera sanctionné par l'objet d'un licenciement.

Une question ? un doute ? besoin d'informations ?
la Direction Ethique, Compliance & Privacy est à votre disposition:

ethics-communication@engie.com

Dispositif d'alerte : ethics@engie.com

Les principes éthiques de notre Groupe s'appuient sur les plus hauts standards internationaux que nous promouvons dans tous nos projets :

◇ la Convention des Nations Unies contre la corruption ;
◇ la Convention de l'Organisation de Coopération et de Développement Economiques (OCDE) sur la lutte contre la corruption d'agents publics étrangers dans les transactions commerciales internationales ;
◇ les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales ;
◇ la Charte internationale des droits de l'homme, contenant la Déclaration universelle des droits de l'homme, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques et le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels ;
◇ les Conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT)

Corruption et fraude : tolérance zéro

ENGIE proscrit tout acte de corruption et de fraude, quels que soient leur forme, leur moment, leur lieu, leur circonstance ou leur montant.

La corruption est un facteur de destruction de valeur et de richesse. Elle prive les communautés d'une partie des services rendus au bénéfice de quelques-uns, et porte atteinte à l'effort de développement, de recherche et de compétitivité.

Elle porte préjudice aux personnes et à la société qui en subissent malgré eux les conséquences.

Il n'y a pas de petite corruption acceptable. Les « paiements de facilitation » sont totalement interdits par le Groupe. Ces paiements sont des petites commissions ou petits cadeaux offerts à des fonctionnaires ou à des personnes détentrices du pouvoir de décision pour obtenir une prestation à laquelle la personne a droit.

Tout manquement expose à des sanctions prévues par la loi localement applicable et à des sanctions disciplinaires quelle que soit l'entité du Groupe et sa localisation.

LE SAVIEZ-VOUS ?

*Le Référentiel Intégrité d'**ENGIE** constitue le code anticorruption du Groupe: il fédère toutes les politiques et les procédures de sa démarche de prévention et de lutte contre la corruption.*

*Le Référentiel Intégrité d'**ENGIE** est présenté sur les pages Éthique & Compliance du site **internet** du Groupe et également accessible à tous les collaborateurs du Groupe sur les pages Éthique & Compliance de **l'intranet** du Groupe.*

ENGIE s'est notamment engagé :

- **à travers le Pacte mondial des Nations Unies, dont le 10ème principe concerne la lutte contre la corruption**
- **auprès de la Section française de l'ONG Transparency International**

À FAIRE

- **Suivre** les formations Éthique & Compliance obligatoires.
- **Se familiariser** avec la politique cadeaux, invitations et voyages techniques d'**ENGIE** qui encadre la possibilité d'offrir ou de recevoir un cadeau ou une invitation ou encore un voyage technique.
- **Refuser** d'accomplir un acte contraire aux principes éthiques du Groupe notamment des paiements d'opérations contraires aux principes du Groupe.
- Si un client, un donneur d'ordre, fournisseur ou partenaire demande ou sollicite un pot-de-vin, peu importe sa forme, **informer** sans délai l'Ethics & Compliance Officer ou la Direction Éthique, Compliance & Privacy.

À NE PAS FAIRE

- **Faire** un paiement non justifié par la loi à une autorité publique, quel que soit le montant, **y compris lorsqu'elle le sollicite, pour faciliter une action** (droits de passage, dédouanement, visa, ...).
- **Participer** à un financement politique.
- **Émettre** ou payer une facture qui ne correspond pas à des prestations réellement effectuées.
- **Proposer** un stage à un membre de la famille d'un fournisseur, client, partenaire en dehors des procédures de recrutement RH.

La lutte contre la fraude inclut le fait de s'interdire d'établir un faux ou de falsifier un document.

BON À SAVOIR

- **Les rétrocommissions (kickbacks)** sont des paiements indus demandés ou versés à des acheteurs pour attribuer un contrat à un fournisseur ou prestataire. Une partie des frais du contrat est reversée à l'acheteur ou au donneur d'ordre. Il s'agit d'actes de corruption. Le Groupe s'oppose à tout acte de fraude et de corruption.
- **L'extorsion** consiste à conditionner l'octroi d'un marché, d'un contrat ou d'une autorisation à la réalisation d'une contrepartie indue, en exerçant des pressions allant d'une demande d'argent ponctuelle ou quotidienne, à des obstacles administratifs, voire à la menace physique sur les personnes et leur entourage familial. Le Groupe n'accepte aucun de ces actes.

La conformité aux lois et règlements

En tout temps, en tout lieu, **ENGIE** se conforme aux lois et règlements applicables.

◆ Le respect des sanctions internationales et des règles sur les contrôles à l'exportation

Le Groupe accorde la plus haute attention au respect des législations relatives aux sanctions internationales et nationales, et au contrôle à l'exportation, dans l'ensemble de ses activités.

Chaque collaborateur doit s'assurer, dans le cadre de la politique et des procédures du Groupe, du respect strict de ces réglementations et prévenir toute opération impliquant un pays ou des personnes sous embargo.

Il en est de même pour les mesures restrictives ou les règles relatives au contrôle à l'exportation.

Pour les transactions du Groupe, vérifier les pays, contreparties et activités impliqués est primordial pour assurer la conformité des opérations aux règles nationales et internationales applicables en matière de sanctions.

◆ La loyauté des pratiques commerciales et le respect de la concurrence

ENGIE attache la plus haute importance au respect des règles de la concurrence. Le respect de ces règles est une priorité pour le Groupe : tolérance zéro.

Le droit de la concurrence **interdit tout accord entre entreprises qui a pour objet ou peut avoir pour effet de limiter la concurrence sur un marché.** Chaque entreprise doit fixer sa stratégie industrielle et commerciale et agir sur le marché en toute indépendance.

Tous les collaborateurs, quelles que soient leur activité et leur place dans l'organisation, sont tenus d'adopter un comportement irréprochable vis-à-vis de leurs concurrents, clients, partenaires, fournisseurs, prestataires, sous-traitants et prospects.

Sont notamment prohibés les ententes anticoncurrentielles, les échanges d'informations commerciales sensibles, l'abus de position dominante qui peut se matérialiser notamment par des pratiques de prix discriminatoires, excessifs ou prédateurs, etc.

Sont dès lors systématiquement interdites, entre concurrents, toutes les pratiques ou accords qui ont pour objet ou effet, notamment de :

- soumissionner de manière concertée à des appels d'offres (publics ou privés) ;
- fixer en commun un prix d'achat, un prix de vente, ou des marges ;
- s'accorder pour limiter la production, les investissements, l'innovation et l'usage qui en est fait ;
- s'accorder pour se répartir des marchés géographiques ou des clients, des débouchés ou sources d'approvisionnement, éliminer un concurrent, boycotter un fournisseur ou un nouvel entrant sur le marché, etc. ;
- s'échanger des informations commercialement sensibles, qui n'auraient pas pu être trouvées sur le marché et qui sont susceptibles d'avoir un impact sur le comportement commercial de l'entreprise qui les obtient, y compris dans le cadre d'associations professionnelles.

Chaque collaborateur du Groupe est autorisé à faire de la veille concurrentielle sur la base des informations publiques accessibles, sans concertation avec un concurrent, et en utilisant exclusivement les moyens légaux et éthiques pour la recherche d'informations. L'usurpation et la dissimulation d'identité sont illicites, ainsi que la diffamation, le dénigrement de ses concurrents et l'utilisation de documents inexacts, falsifiés ou déformés.

Le non-respect de ces règles peut aboutir à des sanctions financières, pénales (amendes et peines de prison) et réputationnelles très lourdes, tant pour le Groupe que pour les individus concernés.

À FAIRE

- **Fixer** en toute autonomie, c'est-à-dire sans concertation avec les concurrents, votre politique commerciale et industrielle.
- **Traiter** avec la plus grande vigilance tout contact avec un concurrent et après validation juridique.
- **Disposer** toujours d'un ordre du jour précis avant d'accepter d'aller à une réunion à laquelle participent des concurrents, et veiller à ce qu'un compte-rendu fidèle soit établi et communiqué à tous après la réunion ; conserver ces documents.
- **Mettre fin** immédiatement à une discussion avec des concurrents lorsque celle-ci porte sur des informations commercialement sensibles ou confidentielles et en informer immédiatement le service juridique de son entité et le service Concurrence & Régulation de la Direction Juridique Groupe.
- **Se former** régulièrement sur ces questions via les e-learning et formations en présentielle disponibles.

À NE PAS FAIRE

- **Conclure** un accord (écrit ou oral) ou mettre en place une pratique avec un concurrent dont l'objet ou l'effet est de nature à restreindre la concurrence entre les opérateurs (ex : se partager les marchés, se mettre d'accord sur les prix, convenir avec d'autres entreprises de refuser d'acheter des produits auprès d'un fournisseur, accepter de vous cantonner à un territoire, un lot ou à certains clients, etc.).
- **Echanger** avec les concurrents des informations sensibles ayant un impact sur la stratégie commerciale relevant de nos secrets des affaires et/ou de notre savoir-faire (ex : les conditions commerciales appliquées à des clients, la nature de nos prestations et nos offres, nos services et technologies, nos développements et notre stratégie, nos capacités de production, les noms de nos clients, nos conditions d'achats, etc.).
- Si notre part de marché est importante (i.e. supérieure à 30% sur le marché concerné), **mettre en place**, sans validation juridique, des pratiques commerciales qui pourraient constituer un abus de position dominante/ pouvoir de marché, (ex : imposer une obligation d'achat exclusif / obligation de non concurrence, imposer des conditions tarifaires constituant un prix excessif, refuser un accès ou refuser de vendre sans raison objective, etc.).
- **Participer** à une association professionnelle qui n'a pas un mode de fonctionnement respectueux du droit de la concurrence.
- **Diffamer** ou calomnier les concurrents, par exemple en ce qui concerne leurs compétences et leurs performances.

◆ La protection des données personnelles

ENGIE accorde la plus haute importance au respect de la vie privée et à la protection des données personnelles, que ce soient les données de ses clients, ses employés, ses partenaires, ses prestataires, ses sous-traitants et ses fournisseurs, etc.

ENGIE se conforme aux lois et règlementations relatives à la protection des données personnelles applicables, notamment au Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) ainsi qu'aux législations nationales.

Fort de ses valeurs éthiques, **ENGIE** a défini une politique Groupe de protection des données personnelles. Tous les collaborateurs doivent veiller à respecter cette politique.

J'ai accidentellement reçu par e-mail une copie de la carte d'identité d'un collègue. Il était destiné à la RH, mais il m'a été envoyé par erreur.

Que dois-je faire ?

QUESTION - RÉPONSE

Constituent des données personnelles toutes informations relatives à une personne physique identifiée ou identifiable.
Par exemple : les noms et prénoms, des photos et des détails de l'identité et également des informations relatives aux personnes (informations médicales).

Si vous recevez ces informations par erreur, vous devez informer votre Data Privacy manager qui vous demandera pour le moins de les supprimer et de ne conserver aucune copie.

ENGIE s'engage à collecter et gérer les données personnelles de manière légale, loyale, légitime éthique et à toujours respecter la vie privée de ses clients, de ses collaborateurs et de toutes ses tierces parties.

La protection de l'entreprise et de ses actifs

La protection des informations

Chaque collaborateur est le garant de la confidentialité des informations qui lui sont confiées.

ENGIE considère que toute information qui n'a pas été rendue publique doit être considérée comme interne à l'entreprise et protégée à ce titre.

Les informations qui constituent des informations commercialement sensibles, des secrets des affaires ou industriels, ou encore des données à caractère personnel, doivent être particulièrement protégées.

Tous les collaborateurs doivent respecter les principes relatifs à la confidentialité des informations et se conformer aux politiques du Groupe relatives à la protection des personnes et au patrimoine matériel et immatériel.

Une grande partie des informations confidentielles auxquelles les collaborateurs ont accès sont informatisées, raison pour laquelle le Groupe a défini des règles spécifiques en matière de systèmes d'information auxquelles chacun doit se conformer.

À FAIRE

- **Identifier** mes informations sensibles à protéger et appliquer les règles Groupe de classification des documents.
- **Utiliser** les broyeurs papiers pour détruire les documents confidentiels que je ne souhaite pas conserver.
- **Être responsable** des visiteurs que je reçois et ne jamais les laisser seuls dans les locaux de l'entreprise.
- **Veiller** à ce que les informations confidentielles que nous consultons dans des espaces publics restent privées.
- **Être conscient** que les informations confidentielles que nous devons protéger peuvent également concerner des clients, des fournisseurs et d'autres tierces parties.

À NE PAS FAIRE

- **Laisser** des documents confidentiels sur les imprimantes ou dans les salles de réunions.
- **Laisser** mon ordinateur ouvert lorsque je ne suis pas à mon poste de travail, en voyage, ou à un congrès.
- **Utiliser** les informations qui me sont confiées à des fins autres que celles nécessaires à l'exécution de mes missions pour l'entreprise.
- **Procéder** à des envois d'informations à l'extérieur sans porter l'attention nécessaire aux documents envoyés et à leur bon destinataire.

Documents de référence

- La Politique Groupe de protection des personnes et des patrimoines matériel et immatériel est disponible pour les collaborateurs du Groupe sur les pages de l'intranet Groupe dédiées à la **Direction de la Sûreté et de l'Intelligence Économique Groupe**.

• *Le respect des règles sur les informations privilégiées et le délit d'initié*

Dans le cadre de leurs fonctions, des collaborateurs peuvent avoir accès à des informations privilégiées dont la divulgation pourrait conduire à un délit et/ou un manquement d'initié.

Une personne qui détient une information privilégiée est de fait qualifiée d'initiée. Cette personne détenant une information privilégiée concernant une société côtée doit s'abstenir de divulguer une telle information, d'acheter ou de vendre (directement ou indirectement) des valeurs de cette société, ou même de recommander ou suggérer à un tiers d'acheter, vendre ou conserver ces valeurs soit pendant les périodes déterminées par les réglementations locales, soit aussi longtemps que la personne détient l'information privilégiée.

Cette interdiction concerne les valeurs de la société dont cette personne est le collaborateur autant que celles de toute autre société côtée à propos de laquelle elle détiendrait une information privilégiée.

Le non-respect de cette interdiction peut constituer, selon le contexte, une infraction pénale, appelée le délit d'initié et/ou une sanction financière prononcée par l'Autorité des marchés financiers, appelée manquement d'initié.

• *L'utilisation des outils digitaux de l'entreprise*

L'informatique, à savoir le matériel, les logiciels, les réseaux et les informations qui y sont contenues, constitue un facteur clé de la réussite de notre entreprise.

Les ressources informatiques de l'entreprise doivent être utilisées de façon responsable et uniquement à des fins légitimes.

Pour cela, chaque collaborateur doit prendre connaissance de la charte informatique de son entité régissant le bon usage des ressources informatiques mises à sa disposition et s'y conformer.

À FAIRE

- **Verrouiller** ma session dès que je quitte mon ordinateur.
- **S'informer** régulièrement et suivre les formations diffusées par mon entreprise notamment en matière de cyber-protection.
- **Utiliser** uniquement le matériel, les logiciels et les applications mis à disposition ou recommandés par mon service informatique.
- **Mettre à jour**, conformément aux instructions de mon service informatique, mes mots de passe d'accès aux systèmes informatiques de mon entreprise.

À NE PAS FAIRE

- **Ouvrir** une pièce jointe ou un lien contenu dans un courrier électronique suspect ou non sollicité.
- **S'envoyer** des fichiers ou des documents professionnels vers son ordinateur ou son téléphone personnel.
- **Communiquer** ses mots de passe pour se connecter aux outils digitaux de l'entreprise à d'autres personnes.
- **Ouvrir, ou le faire** par erreur, un fichier contaminé et ne pas le signaler au service informatique.

• *La protection et le respect de la propriété intellectuelle*

Les actifs du Groupe protégés au titre de la propriété intellectuelle comprennent les inventions, savoir-faire, conceptions, logiciels, marques de commerce, brevets, droits d'auteurs, applications et toute information fournie de façon exclusive à **ENGIE** par un tiers ou créée par les collaborateurs d'**ENGIE** dans le cadre de leurs missions pour le Groupe.

Ces actifs et leur protection contribuent à notre capacité à mener nos affaires efficacement et à atteindre nos objectifs commerciaux.

• *La protection des actifs de l'entreprise*

Les actifs des entités du Groupe doivent être utilisés uniquement à des fins professionnelles, dans des conditions légitimes et dans le cadre des autorisations d'obtention ou d'utilisation.

Chaque collaborateur assure la protection et la valorisation de ce patrimoine, évite d'y porter atteinte et veille à ce qu'il n'en soit pas fait un usage frauduleux.

Cette règle s'applique aux actifs matériels (propriétés, locaux, équipements, fournitures, etc.) comme aux actifs immatériels (brevets, information, image, logiciels, marques, réputation, secrets de fabrique, etc.).

Un collaborateur constatant que des mesures de protection sont insuffisantes doit en alerter son manager.

Il doit agir de la même façon en cas de constat de vol ou de tentative de vol, de piratage, d'espionnage, de sabotage ou de détérioration.

À FAIRE

- **S'assurer** de l'existence de clauses contractuelles permettant de protéger le patrimoine du Groupe et/ou d'acquérir les droits de propriété et d'exploitation nécessaires dans nos contrats.
- **S'assurer** de disposer des autorisations nécessaires avant d'utiliser des contenus tiers qui seraient protégés par un droit de propriété intellectuelle (marques, droits d'auteurs, logiciels, bases de données, brevets, ...).
- **En cas de doute** ou de question, contacter les services juridiques.

À NE PAS FAIRE

- **Utiliser** sans autorisation des brevets et droits d'auteurs (photographies, logos, images, textes ou autres contenus) et se livrer à la copie ou au plagiat de marques, études, projets ou publications d'autrui.
- **Divulguer** une innovation sans s'assurer des mécanismes de protection de cette innovation.
- **Copier** des contenus de tiers (photos, textes, vidéos, innovations, ...) qu'ils soient publics ou non sans vérification préalable des conditions d'utilisation.

• *La communication avec les tiers: investisseurs, analystes, médias, réseaux sociaux*

Dans leurs communications, les entités du Groupe s'attachent à ce que les informations fournies soient exactes, complètes, précises, compréhensibles et publiées en temps utile et respectueuses des règles de la confidentialité.

Tout ce que nous communiquons sur notre entreprise peut avoir un impact sur notre réputation, nos collègues et notre marque. C'est pourquoi, en dehors de leur dirigeant, seules les personnes dûment mandatées peuvent s'exprimer au nom d'**ENGIE**.

Un collaborateur qui désire prendre la parole en public, publier ou répondre à une interview sur un sujet qui concerne une activité du Groupe doit donc y être autorisé par une personne habilitée (sauf circonstance particulière définie par la réglementation).

Tout collaborateur non mandaté peut s'exprimer librement, à condition de préciser préalablement qu'il parle ou écrit en son nom personnel et pas au nom d'**ENGIE**.

Il veillera en particulier à ne pas l'impliquer dans une position partisane, ni à se prévaloir de ses fonctions pour appuyer son opinion. Il veillera également au respect de l'interdiction de divulguer des informations confidentielles du Groupe lorsqu'il s'exprime en son nom personnel.

Toute expression doit respecter les lois et les règles applicables et se conformer aux principes du respect de la personne humaine quel que soit le vecteur d'expression.

Quand je vois sur les réseaux sociaux des articles qui, à mon avis, ne présentent pas correctement les actions de notre Groupe, **puis-je échanger sur les réseaux sociaux pour donner les bonnes informations sur notre Groupe ?**

QUESTION - RÉPONSE

La bonne façon d'aborder une telle situation est d'informer votre manager et les personnes en charge de la Communication afin de déterminer la meilleure façon de procéder.

Vous ne pouvez pas publier vous-même au nom d'ENGIE ; il appartient aux personnes dûment habilitées à communiquer au nom de notre entreprise.

L'intégrité et la loyauté dans nos relations avec les tiers

ENGIE attache la plus haute importance à l'intégrité et à la loyauté dans ses interactions avec les tiers, et tout particulièrement avec les autorités publiques.

◆ Consultant commercial ou certains intermédiaires : *recours exceptionnel et exigence d'une vigilance renforcée*

Le recours à des **consultants commerciaux** doit être exceptionnel et seulement si la prestation recherchée ne peut être réalisée en interne.

Toute relation avec un consultant commercial doit intégralement **respecter** la **politique** « **consultants commerciaux** » du Groupe qui vise à prévenir tout acte de fraude ou de corruption.

Il est notamment exigé de procéder à une **due diligence éthique** préalable à toute relation contractuelle, à la vérification permanente et systématique lors de l'exécution du contrat et de la réalité des **prestations avant tout paiement**. Il en va de même pour certains intermédiaires.

À FAIRE

- **Avoir recours** à un consultant commercial que s'il est impossible de réaliser la prestation en interne.
- **Je soumets** chaque futur consultant commercial à une due diligence renforcée avant toute signature de contrat.
- **En cas de manquement** ou d'action non conforme, j'arrête immédiatement la relation commerciale, refuse tout paiement et j'envisage toute action juridique possible à son encontre.
- **S'assurer** avant toute signature du contrat que le futur consultant commercial est lié à aucune autorité publique.
- La relation commerciale avec le futur consultant commercial **doit être approuvée** par le plus haut niveau de ma ligne hiérarchique.
- **Je vérifie** avant tout paiement l'effectivité, le caractère complet et conforme des services du consultant commercial, au moindre doute je refuse tout paiement.

À NE PAS FAIRE

- **Avoir recours** à un consultant commercial alors qu'on pouvait réaliser la prestation en interne.
- **Travailler** avec un consultant commercial sans s'assurer que celui-ci ne fait pas l'objet de controverse ou de mise en cause notamment en matière d'intégrité.
- **Accepter** de travailler avec un consultant commercial uniquement à partir d'une recommandation faite par un tiers ou imposé par un tiers.
- **Avoir** recours à un consultant commercial sans contrat ou dans le cadre d'un contrat qui ne respecte pas les exigences du Groupe.
- **Payer** un consultant commercial sans avoir contrôler la réalité de la prestation ou sans facture.

◆ Transparence vis-à-vis des autorités publiques

Nos relations avec les **autorités publiques** doivent être **transparentes** et **intègres**.

Cela concerne toutes les autorités publiques qu'elles soient de contrôle, de régulation ou des autorités judiciaires.

ENGIE est un Groupe citoyen. C'est pourquoi **ENGIE** s'engage à toujours agir avec honnêteté et intégrité, et à se conformer aux **lois et règles fiscales** applicables. **ENGIE** paie sa juste part d'impôts dans les pays où elle opère et entretient des relations constructives avec les autorités fiscales dans un esprit d'ouverture et de réactivité, pour accroître sa sécurité juridique et pour préserver sa réputation.

Le Groupe ne prend pas de positions fiscales spéculatives qui créent un risque fiscal, ni ne structure les opérations d'une manière qui ne reflète pas leur réalité économique.

Lorsqu'**ENGIE** partage avec les acteurs institutionnels, membres de gouvernements, parlementaires, et élus locaux sa vision du système énergétique, de son expertise et de ses projets potentiels, elle le fait de manière éthique. Ces positions ont pour but d'éclairer, dans le cadre de ses activités de **lobbying**, la prise de décision publique dans le respect de l'intérêt général et de l'intérêt du Groupe.

ENGIE demande à ses collaborateurs ou aux tierces personnes en charge d'activités de **lobbying** d'agir en son nom d'une manière transparente et dans le respect de nos principes en matière de conflits d'intérêts, de prévention et de lutte contre la corruption ou de trafic d'influence.

Le Groupe s'interdit tout **financement direct ou indirect d'activités politiques**, y compris dans les pays où ces financements sont autorisés et encadrés par la loi.

◆ Mécénat, parrainage et partenariat

ENGIE mène ainsi une politique active en matière de **solidarité** vis-à-vis des populations en difficulté, en lien, le cas échéant, avec les pouvoirs publics.

Le Groupe conduit également des actions de **mécénat** et de **parrainage**, en concertation et en partenariat avec toutes les collectivités concernées dans une logique de soutien de leurs initiatives.

Très attaché au développement de la relation constructive avec ses parties prenantes, le Groupe entretient un **dialogue** et un **partenariat constant** avec des organisations non gouvernementales (ONG) des secteurs environnementaux et humanitaires.

Nous encourageons également les **engagements**, **projets civiques** et associatifs personnels de nos collaborateurs. Les actions de mécénat et de partenariat sont autorisées dans le cadre de la politique de mécénat et partenariats du Groupe. Elles témoignent d'une **démarche citoyenne** et socialement responsable.

Nous sommes très vigilants sur la qualité éthique des bénéficiaires de nos actions.

Ces initiatives ne doivent pas créer de situations de conflit d'intérêts ni constituer un détournement de nos financements et s'exercent dans un cadre strictement conforme aux règles de notre code de conduite éthique.

À FAIRE

- **S'assurer** que les contributions financières ne sont pas partisanes.
- **Effectuer** une due diligence sur le bénéficiaire de mécénat/parrainage avant toute relation contractuelle dans le respect des règles d'**ENGIE**.
- **Suivre** l'utilisation des fonds mis à disposition dans le cadre d'une activité de mécénat et s'assurer de leur bonne affectation.
- **Formaliser** tout don dans le cadre d'un contrat écrit qui comporte entre autres la clause éthique du Groupe.

À NE PAS FAIRE

- **Engager** une action de mécénat sans en connaître le bénéficiaire réel.
- **Faire** un don ou engager une action de mécénat durant un appel d'offre ou un renouvellement de contrat.
- **Participer** professionnellement à une action même indirecte qui peut s'apparenter à une prise de position politique.
- **Faire** un don dans un but d'influencer un tiers pour qu'il accorde un avantage à **ENGIE**.

Documents de référence

- Le code de conduite en matière de Lobbying est accessible sur les pages Éthique & Compliance du **site internet du Groupe** et accessible aux collaborateurs du Groupe sur les pages Éthique & Compliance de **l'intranet du Groupe**.
- Le Référentiel Intégrité est présenté sur les pages Éthique & Compliance du site internet du Groupe et accessible sur les pages Éthique & Compliance de l'intranet du Groupe.
- La Politique de due diligence dans le cadre du mécénat et parrainage est présentée sur les pages Éthique & Compliance du site internet du Groupe et accessible aux collaborateurs du Groupe sur les pages Éthique & Compliance de l'intranet du Groupe.

Le respect des droits humains

Le respect de la personne humaine constitue l'un des principes fondamentaux d'**ENGIE**.

C'est pourquoi le Groupe s'est engagé à exercer ses activités dans le respect des droits humains internationalement reconnus partout où il opère.

◆ Un environnement de travail respectueux et inclusif

Respectueux, ENGIE s'attache à maintenir des relations humaines respectueuses et harmonieuses au travail.

Il est de la responsabilité de chacun de permettre à tous les collaborateurs de travailler dans un climat harmonieux, dans de bonnes conditions physiques et morales. Le Groupe accorde la plus grande attention à la qualité de vie au travail. Le respect et la confiance doivent guider les relations entre les collaborateurs tout comme le dialogue avec les partenaires sociaux.

Les relations professionnelles doivent être gouvernées par le respect des uns et des autres quelles que soient les positions hiérarchiques. Ce principe gouverne également les relations avec nos tierces parties. Ces dernières doivent offrir des conditions de travail décentes à leurs salariés, conformes aux principes et engagements d'**ENGIE**.

Inclusif, le **Groupe** proscrit toutes formes de **discrimination** et d'exclusion.

Respectueux de la **diversité** et des choix privés de chacun, le Groupe considère uniquement et avant tout la compétence de ses collaborateurs.

Chaque collaborateur d'**ENGIE** veille à ne pratiquer aucune discrimination notamment celles liées à l'âge, au sexe, à l'origine ethnique, sociale ou culturelle, à la religion, aux opinions politiques ou activités syndicales, à l'orientation sexuelle ou au genre, à la grossesse, l'état de santé ou de particulière vulnérabilité, ou aux particularités physiques ou handicaps.

L'**égalité des chances**, l'**équité**, la **diversité** et l'**inclusion** traversent toutes nos activités, elles sont l'affaire de toutes et de tous. Elles permettent au Groupe d'attirer et de fidéliser des personnes d'origines, de cultures, d'opinions ou d'expériences différentes et de créer et développer une culture de collaboration au travail qui nous est propre.

Le Groupe s'engage sur l'abolition des différences de perception liées au sexe, à l'âge, à l'origine éthnique ou sociale, au handicap ou à l'orientation sexuelle.

La Politique Diversité, Equité et Inclusion est présentée sur les pages RSE du site internet du Groupe est accessible aux collaborateurs du Groupe sur les pages de la Direction des Ressources Humaines de l'intranet du Groupe.

◆ Lutte contre les violences, le harcèlement moral ou sexuel et les comportements sexistes

Chaque collaborateur s'abstient de toutes les formes de **violence** et de **harcèlement**, qu'il soit **moral** ou **sexuel**.

Le harcèlement moral, le harcèlement sexuel et les comportements sexistes, qui sont une déclinaison de cette violence, sont inacceptables au sein de notre **Groupe**.

Il appartient à chacun et chacune de s'impliquer dans la lutte contre le harcèlement au travail, afin de garantir un environnement professionnel sain, respectueux, bienveillant et solidaire et de dénoncer tous les comportements et actes qui s'y rapportent.

Un collègue reçoit régulièrement des **commentaires de nature sexuelle** de la part d'un membre de l'équipe notamment sur sa manière de s'habiller.
Visiblement, ce collègue n'**ose pas** réagir ou **informer son manager.**
Certaines personnes dans l'équipe considèrent que c'est de l'humour et que ce n'est pas grave.

Que faire dans ce cas ?

QUESTION - RÉPONSE

Ce comportement est considéré comme du **harcèlement sexuel**.
Le harcèlement sexuel est abusif et n'est en aucun cas «drôle».
Toute personne a le droit d'être considérée professionnellement avec respect, décence et considération.

N'hésitez pas à en parler à un manager ou à votre **Ethics & Compliance Officer**.
Si votre entité a un «**référent sexisme**» ou harcèlement sexuel, vous pouvez également contacter cette personne. Tous agiront pour restaurer un environnement de travail responsable, respectueux et serein.

S'il est difficile d'en parler en interne, utilisez la ligne d'alerte du Groupe.

◆ Le refus du travail forcé et du travail des enfants

ENGIE refuse toute forme de **travail forcé** ou de **travail des enfants**. En **toute circonstance**, et en **tout lieu**, chaque collaborateur, dans le cadre de ses missions, se doit de faire **respecter ce principe**.

ENGIE attend que ce principe soit **respecté par l'ensemble de ses tierces parties.**

◆ Le respect de la liberté syndicale

ENGIE respecte le droit des collaborateurs à créer des syndicats, d'y adhérer, et de négocier collectivement dans le **cadre des lois applicables**.

◆ Le respect des droits des communautés locales

Le **Groupe** s'engage à évaluer régulièrement les **conséquences potentielles** de ses **activités** sur les **communautés locales** quels que soient les projets et leur stade d'avancement.

Il veille à prendre en compte les attentes des communautés locales et plus largement de toutes les parties prenantes dans le cadre de dialogues.

Documents de référence

- La Politique des droits humains, le Plan de vigilance d'**ENGIE** et le Guide pratique du harcèlement sexuel & agissements sexistes sont présentés sur les pages Éthique & Compliance du site internet du Groupe et accessibles aux collaborateurs du Groupe sur les pages Éthique & Compliance de l'intranet du Groupe

- Les politiques Diversité & Inclusion et Santé et Sécurité peuvent également être consultées sur le site internet du Groupe et sont accessibles aux collaborateurs sur l'intranet du Groupe.

L'engagement pour la protection de l'environnement

ENGIE porte une importance particulière à l'environnement, sa préservation et le développement durable.

La politique Responsabilité Sociétale d'Entreprise (RSE) d'**ENGIE** vise à placer l'environnement au cœur de ses préoccupations, à donner du sens à son action, à promouvoir une autre manière de consommer et à agir en acteur d'une communauté responsable.

L'ambition du Groupe est de faire de l'énergie et des services une source de progrès et de développement harmonieux : une énergie accessible au plus grand nombre, plus sûre, mieux consommée, plus respectueuse de l'homme et de son environnement.

Conscient de ses responsabilités vis-à-vis des générations présentes et futures, le Groupe définit sa stratégie et fixe ses objectifs dans le respect des principes du développement durable et rend compte de ses résultats. Vigilant sur les impacts de ses activités, le Groupe est soucieux de faire partager ses engagements environnementaux à ses partenaires, à ses fournisseurs et, le cas échéant, aux propriétaires des installations qu'il gère.

ENGIE s'assure que ses partenaires, fournisseurs et clients aient des pratiques sociales et environnementales conformes à ses engagements. Le Groupe mène des études d'impact RSE pour évaluer et améliorer son influence sur la société et l'environnement, tout en collaborant activement avec les associations de communautés pour renforcer ses relations locales et son impact positif.

De plus, le Groupe utilise les méthodes et les techniques les plus aptes à promouvoir le développement durable.

Il encourage la recherche et l'innovation pour développer les savoir-faire relatifs à la qualité et à la sécurité, à la valorisation et au recyclage des matériaux, à l'économie des ressources naturelles ainsi qu'à la réduction des nuisances.

L'ambition du Groupe est de faire de l'énergie et des services une source de progrès et de développement harmonieux : une énergie accessible au plus grand nombre, plus sûre, mieux consommée, plus respectueuse de l'Homme et de son environnement.

À FAIRE

- **Effectuer** une **analyse RSE** pour l'ensemble des projets d'investissement du Groupe selon la matrice RSE du **Groupe**.
- **Accompagner** nos clients dans leur **stratégie de décarbonation** à partir de deux démarches : moins de consommation d'énergie et une consommation d'énergie plus décarbonée.
- **Demander** à nos tierces parties d'adopter les principes de développement durable du Groupe **ENGIE**, notamment à travers l'inclusion de la clause éthique et de vigilance du Groupe dans nos contrats.
- **Être à l'écoute** de nos parties prenantes sur la performance sociétale et environnementale de nos activités.

À NE PAS FAIRE

- **Omettre d'effectuer** d'étude d'impact environnemental notamment sur les projets présentant un niveau de risques importants.
- **Accepter** de la part de nos fournisseurs des pratiques contraires aux principes du Groupe **ENGIE** notamment en matière environnementale et de droits humains.
- **Omettre d'effectuer** une étude d'impact sociétal sur les projets ou d'établir un plan de dialogue avec les parties prenantes.
- **Analyser** un seul enjeu environnemental en ignorant les intéractions avec les autres dimensions environnementales et sociétales.

Documents de référence

- La Politique **RSE** et les politiques associées sont disponibles sur les pages RSE **du site internet** du Groupe et accesibles aux collaborateurs du Groupe sur les pages RSE de l'**intranet du Groupe**.
- Le Plan de vigilance d'**ENGIE** est présenté sur les pages Éthique & Compliance du **site internet** du **Groupe** et accessible aux collaborateurs du Groupe sur les pages Éthique & Compliance de l'**intranet du Groupe.**

Agir et s'engager pour l'éthique et contre la corruption, c'est l'affaire de tous

L'engagement éthique **d'ENGIE** est porté au plus haut niveau du Groupe, il se décline à tous les niveaux managériaux et fonctionnels et s'illustre à travers la gouvernance éthique du Groupe.

Les dirigeants et les managers :

Les dirigeants et les managers d'**ENGIE** sont les premiers promoteurs du Code de conduite éthique et de son application au quotidien par les collaborateurs. Ils sont des exemples et des ambassadeurs de nos principes.

Les dirigeants et managers promeuvent et s'assurent, à tous les niveaux de notre organisation, du respect de ces principes et des règles par leurs collaborateurs de manière pratique et concrète.

Le déploiement des politiques éthiques, compliance et privacy dans toutes les entités du Groupe s'appuie sur l'engagement de chacun des managers au travers de délégation de pouvoirs et de lettre de mission.

Cet engagement managérial est appuyé par le Conseil d'Administration du Groupe qui est également engagé dans la démarche éthique, compliance et privacy du Groupe, via son Comité pour l'Éthique, l'Environnement et le Développement Durable (CEEDD).

De même, le Comité de la Compliance du Groupe, présidé par le Secrétaire Général Groupe, veille à la conformité de la mise en oeuvre de ses engagements éthiques, assure le suivi de l'évolution du dispositif éthique, suit les dysfonctionnements éthiques et s'assure de leurs traitements.

L'organisation Éthique, Compliance & Privacy

- *La Direction Éthique, Compliance & Privacy*

Au sein de la direction juridique, la Direction Éthique, Compliance et Privacy (« DECP ») du Groupe pilote l'intégration de l'éthique dans la stratégie, le management et les pratiques du Groupe.

Elle propose les politiques et procédures en matière d'éthique et de compliance. Elle accompagne leur mise en œuvre à tous les niveaux.

Elle s'assure qu'une cartographie des risques éthiques est réalisée en tenant compte des spécificités des activités d'**ENGIE**. Cette cartographie porte notamment sur le risque de corruption.

Elle développe et diffuse des formations, reçoit les signalements et alertes et mène des activités de contrôle le cas échéant avec les autres organes de contrôle du Groupe.

Ainsi la **DECP** pilote la mise en place du programme anti-corruption, la démarche d'**ENGIE** en matière de respect des droits humains, du programme de données personnelles du Groupe et coordonne la mise en place du plan de vigilance. Elle anime la filière des **Ethics & Compliance Officers et des Data Privacy Managers** dans l'ensemble du Groupe.

• *La filière Éthique & Compliance - la filière Data Privacy*

La filière Éthique & Compliance rassemble tous les Ethics & Compliance Officers ainsi que tous les correspondants éthiques des entités du Groupe. La filière Privacy rassemble tous les Data Privacy Managers du Groupe.

La Direction Éthique, Compliance & Privacy anime les deux filières.

Les Ethics & Compliance Officers ont pour mission de déployer et de s'assurer de l'application effective et opérationnelle de l'ensemble des politiques, procédures et principes éthiques du Groupe au sein de leur périmètre.

Les Data Privacy Managers ont la charge de déployer la politique Groupe en matière de protection des données personnelles et de coordonner les activités de protection des données personnelles au sein de leur périmètre.

L'Ethics & Compliance Officer et le Data Privacy Manager doivent bénéficier des moyens humains et budgétaires appropriés et proportionnés à l'exécution de leurs missions, en toute indépendance.

Cette indépendance est garantie par l'appartenance à la filière Ethique et Data Privacy.

◆ Les contrôles de conformité

Chaque direction et entité opérationnelle du Groupe contrôle la mise en oeuvre de l'ensemble des politiques et principes éthiques d'**ENGIE** (contrôle de conformité niveau 1 incluant le contrôle comptable).

La Direction Éthique, Compliance & Privacy évalue et contrôle d'une manière régulière la mise en oeuvre de l'ensemble du dispositif éthique du Groupe dans le cadre d'une démarche d'amélioration continue (contrôle de conformité niveau 2). Dans ce contexte, elle engage également des processus d'audits externes du dispositif éthique du Groupe.

Cette action de la Direction Éthique, Compliance & Privacy est complémentaire aux activités de contrôle d'autres directions du Groupe et s'appuie sur elles, le cas échéant. Il s'agit notamment des contrôles effectués par la direction du Contrôle Interne (contrôles de conformité de niveau 2) et par la direction de l'Audit Interne (contrôles de conformité niveau 3).

Les défaillances ou manquements relevés à l'occasion de ces contrôles donnent lieu à un plan d'action suivi, soit par ces directions, soit par la Direction Éthique, Compliance & Privacy.

La pratique opérationnelle de la compliance repose sur le principe du « comply or explain ». A tout moment, il revient à chaque niveau opérationnel d'être capable d'expliquer et de justifier de ses actions de mise en œuvre de la politique.

S'informer, se former et prévenir

Se former

Chaque collaborateur, manager, et personnes les plus exposés aux risques de corruption doivent s'informer, se former et suivre les modules de formation obligatoires qui leurs sont dédiés.

Afin d'aider tous les collaborateurs à identifier, prévenir et faire face à des situations non-éthiques, le Groupe a mis en place un dispositif de formations dédiées à l'éthique et plus particulièrement aux risques de fraude et de corruption.

BON À SAVOIR

Chaque collaborateur, selon sa fonction, doit suivre les formations éthiques qui lui sont dédiées.
Cet engagement personnel s'inscrit dans la volonté d'ENGIE de former tous ses collaborateurs aux risques éthiques :

- **100% Global leader ;**
- **100% Comex ;**
- **100% Managers ;**
- **100% Collaborateurs les plus exposés au risque de corruption.**

Connaître nos tierces parties

- *La due diligence éthique*

Connaître et s'assurer de l'intégrité ainsi que de la réputation de nos tierces parties constituent l'un des éléments clés de notre dispositif éthique et compliance.

Nous avons mis en place une politique globale de « due diligence » éthique qui nous permet d'évaluer nos tierces parties à risque.

Nos procédures de due diligence permettent également de nous assurer de la conformité de nos opérations et projets aux règles ou législations de sanctions, d'embargo et de contrôle à l'exportation.

À FAIRE

- **Effectuer** une due diligence avant toute relation contractuelle avec un futur partenaire.
- **Avoir** le réflexe de consulter le catalogue d'évaluation des tiers commun au Groupe lors d'une due diligence.
- **S'assurer** que les actions de mécénat et partenariat respectent le cadre de la politique de due diligence relative aux mécénats et partenariats.
- **Porter** une attention particulière à la due diligence éthique de nos consultants commerciaux et s'assurer que des vérifications plus approfondies sont effectuées à leur égard, dans le respect de la politique consultants commerciaux du Groupe.
- **S'assurer** que nos fournisseurs et sous-traitants préviennent toute atteinte en matière de traite d'êtres humains et d'esclavage moderne.

À NE PAS FAIRE

- **Découvrir** que son fournisseur fait l'objet d'une enquête pour fraude et ne prévenir personne ou ne pas agir.
- **Recruter** une personne sur un poste exposé au risque de corruption, sans avoir mené au préalable une due diligence éthique.
- **Laisser** penser que seuls nos sous-traitants ou fournisseurs sont responsables des manquements à l'éthique commis dans le cadre d'activités exercées à notre profit ou en notre nom.
- **Contracter** avec un partenaire sans avoir effectué une due diligence au préalable.

La prévention du risque d'atteinte à la probité en pratique

• *Achat et relations fournisseurs, partenaires, prestataires et sous-traitants*

Toutes les relations avec des partenaires, fournisseurs, prestataires et sous-traitants sont régies par l'ensemble de nos politiques et principes éthiques.

Ces tierces parties doivent s'assurer que ces principes sont mis en œuvre à travers toute leur chaine d'approvisionnement.

Tous les managers et collaborateurs sont responsables, à leur niveau, de la bonne application de nos politiques et principes éthiques dans nos relations avec nos tierces parties, quelles qu'elles soient.

• *Conflits d'intérêts*

Un conflit d'intérêts peut survenir lorsque les intérêts privés d'un collaborateur peuvent interférer avec ceux du Groupe et influer, ou paraitre influer, sur l'action ou les décisions de ce collaborateur.

Pour faire face à ce type de situations, le Groupe a mis en place une politique conflit d'intérêts qui impose un reporting interne et une validation préalable des situations à risques par la hiérarchie.

De même, un processus de due diligence pour les recrutements externes et internes de personnes les plus exposées au risque de corruption dans le cadre du poste à pourvoir permet de prévenir toute situation potentielle de conflit d'intérêts.

À FAIRE

- **Ne jamais être** en relation d'affaires au nom d'**ENGIE** avec des membres de sa famille ou avec des proches.
- **Ne pas exercer** des activités concurrentes à celles du Groupe.
- **Être toujours** objectif et se positionner avec distance pour évaluer une éventuelle situation de conflit d'intérêts réel ou apparent.
- **Informer** immédiatement son manager ou l'Ethics & Compliance Officer si sa situation personnelle est susceptible de créer un conflit d'intérêts réel ou apparent par rapport à ses missions professionnelles.

À NE PAS FAIRE

- **Dissimuler** ou taire une situation de potentiel conflit d'intérêts relatif à ses missions pour le Groupe.
- **Penser** que la question des conflits d'intérêts ne concerne que des projets ou des contrats dont les montants sont importants.
- **Être impliqué** dans les prises de décisions de l'entreprise à l'occasion du recrutement, de l'évaluation du travail ou de la rémunération d'un membre de sa famille ou d'un proche.
- **Utiliser** des biens ou des ressources de l'entreprise pour un usage personnel.

• *Cadeaux, invitations et voyages techniques*

Les cadeaux, invitations et voyages techniques sont des marques de courtoisie professionnelle et doivent correspondre aux usages locaux.

Le Groupe tient à limiter le plus possible le nombre, la fréquence et la valeur des cadeaux et invitations et des voyages techniques, que ceux-ci soient donnés ou reçus par des collaborateurs du Groupe. Recevoir ou offrir un cadeau ou une invitation n'est jamais un dû ni une obligation.

La politique Groupe détermine dans quelles conditions strictes les cadeaux, invitations et voyages techniques peuvent être acceptés ou offerts. Cette politique est accompagnée par un registre digital commun à l'ensemble des collaborateurs du Groupe (y compris ses dirigeants). Ce registre permet la traçabilité et le contrôle des cadeaux, invitations et voyages techniques.

BON À SAVOIR

◆ Le **Groupe** interdit des **cadeaux en espèces ou équivalent,** ou les **cadeaux sous forme de services** ou **autres avantages en nature** (p.ex. une promesse d'embauche).

◆ Sont également interdits les **cadeaux et invitations contraires à la loi nationale applicable**, que ce soit celle de l'entité ou de la personne dont émane l'offre que celle de l'entité ou de la personne recevant l'offre.

◆ **Une vigilance particulière à cet égard doit être exercée lorsqu'un cadeau ou une invitation est offert à des représentants des pouvoirs publics.**

À FAIRE

- **Avant** d'offrir ou recevoir un cadeau ou une invitation s'assurer au préalable que je peux le faire dans le cadre de la politique Groupe.
- **En cas de doute** à propos d'un cadeau ou une invitation, en parler avec ma hiérarchie ou avec mon Ethics & Compliance Officer.
- **Enregistrer** le cadeau ou l'invitation donné ou reçu dans le registre digital Groupe.
- **Refuser** une invitation ou un voyage susceptible de créer un conflit d'intérêts ou de suggérer qu'il y ait un objectif contraire à l'éthique.

À NE PAS FAIRE

- **Offrir** un cadeau ou une invitation en attendant une contrepartie.
- **Offrir** un cadeau ou une invitation dans le cadre d'un appel d'offres ou d'une mise en concurrence.
- **Ne pas déclarer** ou ne pas faire déclarer un cadeau donné ou reçu parce qu'on n'est pas à l'aise avec sa nature ou sa valeur.
- **Utiliser** les comptes de l'entreprise pour dissimuler des cadeaux, invitations, ou voyages techniques.

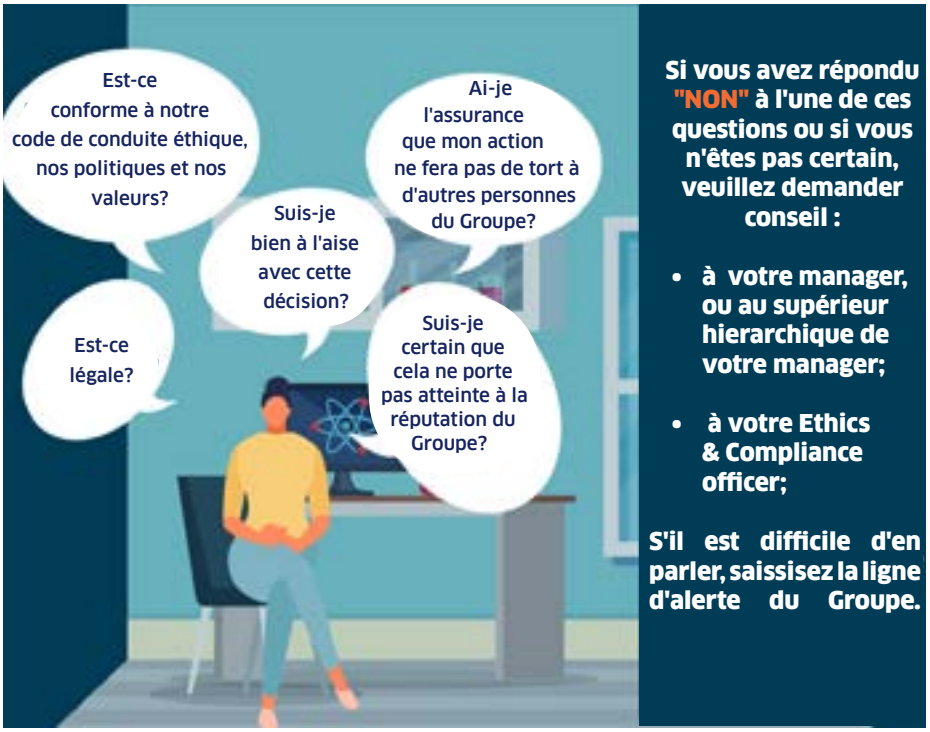
Signaler un incident éthique : ne jamais rester seul

Faire face à une situation potentiellement non-éthique ou poser une question en matière d'éthique est souvent délicat notamment dans la mesure où cela peut concerner le comportement de personnes que l'on connaît ou côtoie tous les jours.

Il faut du courage pour aborder ces sujets mais c'est souvent le seul moyen de mettre un terme à des pratiques inacceptables et d'engager des voies d'amélioration.

C'est pourquoi il est important de partager ces sujets avec des personnes de confiance et en premier lieu avec sa hiérarchie et **l'Ethics & Compliance Officer** de référence. Si cela se révèle trop délicat ou impossible, il est toujours possible d'utiliser le dispositif d'alerte du Groupe.

Faire face et ne jamais rester seul...



◆ Le reporting managérial et le suivi des traitements des incidents éthiques

Chaque manager se doit de rapporter les incidents éthiques dans le cadre de la procédure et des outils du Groupe et veille a ce qu'ils soient instruits et traités.

La **Direction Éthique, Compliance & Privacy** veille à ce que tous les incidents éthiques soient reportés et traités à tous les niveaux du Groupe dans le cadre des outils qu'elle a mis en place.

Tout manquement avéré doit donner **lieu à une réponse disciplinaire** et à un plan d'action approprié à l'issue d'une instruction ou d'une enquête interne, le cas échéant. **ENGIE** s'attache à une conduite diligente, indépendante et objective de ses instructions et enquêtes internes.

Tous les incidents éthiques sont reportés et traités !

À FAIRE

- **Ne jamais** rester seul face à un problème ou une question éthique. Ne pas hésiter à consulter une personne de confiance. En toute hypothèse, les Ethics & Compliance Officers sont à votre écoute.
- **En tant que** manager d'équipe, maintenir à tout moment un climat qui inspire la confiance et inviter ses collaborateurs à partager leurs questionnements éthiques.
- **Ne jamais** ignorer l'existence d'une problématique éthique, même si celle-ci ne se rapporte pas spécialement à vos missions.
- **Promouvoir** la démarche de signalement des incidents éthiques via les canaux mis à disposition par le Groupe.

À NE PAS FAIRE

- **Penser** qu'un problème ou une question éthique peut se résoudre seul.
- **Dissimuler** des informations réelles ou potentielles qui devraient constituer une alerte.
- **Penser** qu'une personne qui signale un manquement éthique ou qui transmet une alerte est une source de problèmes et qu'elle doit être sanctionnée.

Mon chef de projet a déclaré qu'il allait résoudre les retards de livraison « à n'importe quel prix » et que cela resterait strictement entre lui et notre sous-traitant. Je ne suis pas à l'aise avec ce qu'il a dit, j'ai peut-être mal compris. En même temps, je crains d'évoquer ce sujet directement avec lui…

…dois-je laisser la situation telle-quelle ou dois-je demander de l'aide ?

QUESTION - RÉPONSE

Si une situation vous met mal à l'aise, vous devez en parler et ne pas rester seul.
Vous pouvez en informer le plus haut niveau de votre hiérarchie ou l'Ethics & Compliance Officer de votre entité.

La situation peut alors être évaluée et une action de suivi décidée telle que, demander des informations supplémentaires, se rapprocher du sous-traitant pour éclaircir certains points, mettre en place des actions correctives et préventives le cas échéant.

◆ Le dispositif d'alerte du Groupe

Le Groupe a mis en place un dispositif d'alerte ouvert à tous nos collaborateurs et à toutes nos tierces parties (fournisseurs, sous-traitants, syndicats, ONG, clients, etc.).

Toutes les entités du Groupe bénéficient du dispositif d'alerte du Groupe.

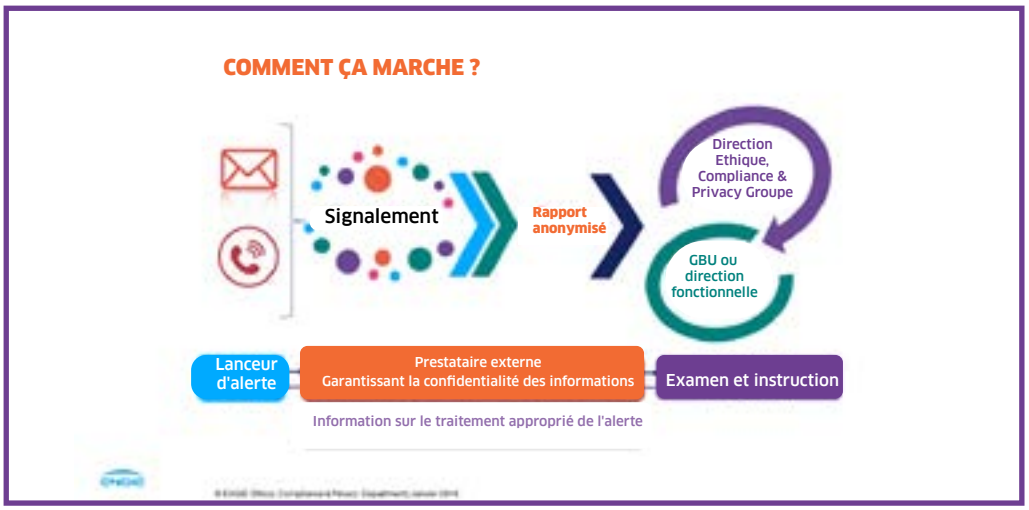
Le dispositif d'alerte du Groupe repose sur deux moyens de signalement : **une adresse électronique (ethics@engie.com) et des numéros de téléphone dédiés.**

Les alertes peuvent être reçues en plusieurs langues et le service est accessible 24h/24 et 7j/7.

Tous les incidents et les alertes sont traités dans un cadre garantissant la confidentialité et la **protection de l'anonymat.**

Notre procédure protège entièrement tous les lanceurs d'alertes. Nul lanceur d'alerte ne peut être sanctionné pour avoir utilisé, de bonne foi, ce dispositif interne de signalement. En revanche, toute utilisation abusive ou malveillante des dispositifs de signalement peut faire l'objet de poursuites ou de sanctions.

Le dispositif d'alerte du Groupe est présenté sur les pages Éthique & Compliance du site internet du Groupe.



Le dispositif d'alerte est destiné à tous les collaborateurs et toutes les parties prenantes du Groupe victimes ou témoins d'un incident.

Sanctionner les atteintes à nos principes éthiques

Tout manquement à nos principes doit donner lieu à une sanction, qu'elle soit disciplinaire ou commerciale.

Chaque entité et chaque manager du Groupe s'engage à son niveau à faire respecter nos principes, à agir dans leur respect et à sanctionner tout manquement.

Aucun collaborateur de **Engie** impliqué dans des faits de corruption ne peut demeurer au sein du Groupe. En conformité avec la politique des Ressources Humaines du Groupe et le droit national applicable, les défaillances dans la mise en œuvre de notre Code de Conduite Ethique peuvent donner lieu à des malus sur les rémunérations.

Une question, un doute ?

Pour tout renseignement ou conseil en matière d'éthique et de compliance:

ethics-communication@engie.com

Vous voulez faire ou déclarer une alerte, saisissez notre système d'alerte Groupe :

ethics@engie.com

Pour tout renseignement en matière de protection de données personnelles chez ENGIE:

dpo@engie.com

Saisissez le dispositif d'alerte d'ENGIE !

Un acteur externe reçoit
votre alerte en toute confidentialité

@ ethics@engie.com

Numéros verts gratuits pour tous les pays*

Ligne fixe vers la France
+33 1 45 51 03 67

*Liste des numéros verts selon les pays disponible sur : https://www.engie.com/ethique-et-compliance/dispositif-alerte

PRINCIPAUX TEXTES DE RÉFÉRENCES

La convention des Nations Unies contre la corruption :
La Convention des Nations Unies contre la corruption est un traité international établi par l'ONU adopté le 31 octobre 2003. Elle organise un corps de standards, de règles et de mesures à la disposition des signataires pour renforcer leur régime juridique de lutte contre la corruption.

US FCPA (the Foreign Corrupt Practices Act) :
La loi sur les pratiques de corruption à l'étranger (Foreign Corrupt Practices Act, FCPA), promulguée en 1977, interdit généralement le versement de pots-de-vin à des fonctionnaires étrangers pour les aider à obtenir ou à conserver des marchés, sous peine de sanctions pénales et civiles.

UK Bribery Act :
Cette loi de 2010 crée une infraction au titre de sa section 7, qui peut être commise par des organisations commerciales qui n'empêchent pas les personnes qui leur sont associées de corrompre une autre personne en leur nom.
Une organisation qui peut prouver qu'elle a mis en place des procédures adéquates pour empêcher les personnes qui lui sont associées de verser des pots-de-vin pourra se défendre contre l'infraction prévue à la section 7.

La loi pour la transparence, l'action contre la corruption et la modernisation de la vie économique (Loi « Sapin 2 » du 9 décembre 2016) (France) :
Cette loi prévoit la mise en œuvre de divers mécanismes internes de prévention de la corruption dans les entreprises et les administrations, contrôlés par une nouvelle structure, l'Agence française anticorruption (AFA), également chargée de la coordination administrative en la matière et compétente de prononcer des sanctions administratives.

Les conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) :
Les conventions fondamentales de l'OIT portent notamment sur la liberté syndicale, le droit de négociation collective, l'abolition du travail forcé, l'élimination des pires formes de travail des enfants et l'élimination de la discrimination.

La convention de l'OCDE sur la lutte contre la corruption d'agents publics étrangers dans les transactions commerciales internationales :
La Convention de l'OCDE sur la lutte contre la corruption, adoptée en 1997, établit des normes rendant la corruption d'agents publics étrangers dans les transactions commerciales internationales une infraction pénale. Elle prévoit également des principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales relatifs à la mise en œuvre de ses dispositions.

Les principes directeurs de l'Organisation de Coopération et de Développement Economiques (OCDE) à l'intention des entreprises multinationales :
Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, adoptés en 1976, constituent un ensemble de recommandations faites par les pays membres de l'OCDE et par d'autres pays adhérents aux entreprises multinationales pour les inciter à adopter un comportement responsable dans leurs activités dans plusieurs domaines, dont les droits de l'homme, la responsabilité de la chaîne d'approvisionnement, l'environnement, la protection des consommateurs, la lutte contre la corruption et la concurrence.

Loi sur le devoir de vigilance (France) :
Loi adoptée en 2017. Elle s'applique aux entreprises et aux groupes qui emploient deux années consécutives plus de 5 000 salariés en France ou plus de 10 000 en France et à l'étranger. Ils doivent établir, publier, respecter et évaluer un Plan de vigilance qui identifie les risques et doit prévenir les atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi que l'environnement dans toute leur sphère d'influence, les filiales comme les sous-traitants.

Sanctions internationales :
L'ONU et le Conseil de l'Union européenne ainsi que des pays peuvent adopter des mesures restrictives financières ou commerciales (aussi appelées des « embargos » ou des « sanctions ») à l'encontre de personnes physiques, morales ou d'entités. Ces mesures prennent la forme d'interdictions et de restrictions au commerce de biens, de technologies ou de services ciblés avec certains pays, de mesures de gel des fonds et ressources économiques et parfois de restrictions à l'accès aux services financiers.

Règles sur les contrôles à l'exportation :
L'objectif des contrôles à l'exportation est de contrôler tous types d'exportations étant susceptibles d'être détournés d'un usage civil pacifique pour un détournement participant au développement d'armes de destruction massive, d'armes chimiques ou biologiques, ou vecteurs d'armes, tout en facilitant et sécurisant le commerce légitime.

Un contrôle des exportations est également effectué concernant des exportations vers des pays sous sanctions y compris sous embargo.
Il existe aussi des dispositions spécifiques (p.ex. en France) relatives au contrôle des matériels de guerre qui reposent sur un principe général de prohibition conduisant à soumettre l'ensemble du secteur de la défense et de ses flux au contrôle de l'État.
Enfin, il existe des dispositions spécifiques concernant le contrôle des matériels nucléaires. Les règles sur le contrôle à l'exportation sont émises à plusieurs niveaux, dont le niveau de l'Union européenne et des Etats Unis.

La Charte internationale des droits de l'homme, contenant la Déclaration universelle des droits de l'homme, le Pacte international sur les droits civils et politiques et le Pacte international sur les droits économiques, sociaux et culturels :
Ces documents constituent l'ensemble des textes fondamentaux qui protègent en droit international, les droits de la personne.
La Déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH) est le document clé qui a marqué l'histoire des droits de l'homme. Adoptée en 1948 par l'Assemblée générale des Nations Unies, la Déclaration universelle des droits de l'homme énonce les droits de l'homme essentiels et les libertés fondamentales auxquels peuvent prétendre sans discrimination tous les hommes et toutes les femmes du monde entier.
En 1966, l'Assemblée générale des Nations Unies a adopté deux traités internationaux qui ont également façonné le droit international des droits de l'homme : le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels et le Pacte international relatif aux droits civils et politiques.
Ensemble, la Déclaration universelle et ces deux Pactes forment la Charte internationale des droits de l'homme.

RGPD :
Le Règlement Général de Protection des Données (RGPD) est un texte réglementaire européen qui encadre le traitement des données de manière égalitaire sur tout le territoire de l'Union Européenne. Il est entré en application le 25 mai 2018.

GLOSSAIRE

Le Groupe étant implanté dans de nombreux pays connaissant des lois et des cultures différentes, il n'est pas aisé d'établir des définitions communes. Pour autant nous proposons plusieurs définitions qui sont développées à titre indicatif, mais qui visent à clarifier des éléments juridiques connus dans de nombreux pays ou dans des cadres internationaux.

Corruption :
La corruption vise le comportement par lequel sont sollicités, acceptés, ou reçus des offres, promesses, dons ou présents proposés à des fins d'accomplissement ou d'abstention d'un acte, d'obtention de faveurs ou d'avantages particuliers.
La corruption active et la corruption passive sont deux infractions pénales complémentaires mais autonomes.
Les agissements du corrupteur (corruption active) et ceux du corrompu (corruption passive) peuvent être poursuivis et jugés séparément et la répression de l'un n'est nullement subordonnée à la sanction de l'autre.
En fait, le corrompu accepte des promesses, des présents ou des dons et peut même les solliciter alors que le corrupteur offre des présents et des dons, fait des promesses jusqu'à céder aux sollicitations du corrompu en lui remettant l'objet de la corruption.

Discrimination :
La discrimination vise à défavoriser des personnes pour des motifs interdits par la loi sur le fondement de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur perte d'autonomie, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée.
La discrimination fondée sur un de ces motifs est sanctionnée par la loi pénale.

Données personnelles :
Toute information relative à une personne physique identifiée ou identifiable.
Une personne identifiable est une personne qui peut être identifiée, directement ou indirectement.
Lorsqu'une personne n'est pas identifiable, on dit que les données sont anonymes.
La protection des données personnelles fait l'objet de lois dont le non-respect est susceptible de constituer une infraction pénale.

Esclavage :
Défini par la Convention relative à l'esclavage, ONU, 1926 l'esclavage est le fait d'exercer sur une personne les attributs du droit de propriété ou de maintenir une personne dans un état de sujétion continuelle en la contraignant à une prestation de travail ou sexuelle, à la mendicité ou à toute prestation non rémunérée.

Fraude :
Est considérée comme une fraude toute action ou omission volontaire et dissimulée, commise dans l'intention de tromper ou de contourner les lois en vigueur ou les règles de l'entreprise, dans le but d'obtenir un avantage matériel ou moral indu pour le fraudeur ou pour un tiers.
La fraude prend des formes multiples qui sont toutes pénalement sanctionnées : vol d'argent, de biens, de données, altération volontaire, dissimulation ou destruction de documents, fausses écritures ou fausses déclarations, manipulation des comptes, contrefaçon, blanchiment d'argent, escroquerie, corruption…

Harcèlement moral :
Le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est sanctionné pénalement.

Harcèlement sexuel :
Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant. Il peut avoir lieu au travail ou en dehors de celui-ci. Il s'agit d'une infraction pénale.

Information privilegiée :
Une information privilégiée est une information précise qui n'a pas été rendue publique, qui concerne, directement ou indirectement, un ou plusieurs émetteurs d'instruments financiers, ou un ou plusieurs instruments financiers, et qui si elle était rendue publique, serait susceptible d'avoir une influence sensible sur le cours des instruments financiers concernés ou le cours d'instruments financiers qui leur sont liés.

Paiement de facilitation :
Les paiements de facilitation sont des petites commissions ou petits cadeaux offerts à des fonctionnaires ou des personnes en position de décider pour obtenir une prestation à laquelle la personne a droit, par exemple donner une petite somme pour obtenir un visa ou dédouaner plus vite un bien.
Ils constituent des infractions pénales dans plusieurs pays et ils sont interdits par le Groupe.

Trafic d'influence :
Constitue un acte de trafic d'influence actif le fait de proposer à un agent public, pour lui-même ou pour autrui, des cadeaux et invitations et voyages techniques pour qu'il abuse de son influence réelle ou supposée en vue de faire obtenir d'une autorité ou d'une administration publique des distinctions, des emplois, des marchés ou toute autre décision favorable.

L'acceptation ou la sollicitation aux mêmes fins de tels cadeaux et invitations et voyages techniques par un agent public constitue un acte de trafic d'influence passif. Le trafic d'influence constitue une infraction pénale.

Travail des enfants :
Ceci concerne tout travail qui prive les enfants de leur enfance, de leur potentiel et de leur dignité et qui est nuisible pour leur développement physique et mental. Le terme est défini par la convention (n° 138) de l'OIT sur l'âge d'admission à l'emploi, 1973, et la convention (n°182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, ainsi que par la convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant.

Travail forcé :
Défini par la convention (n°29) de l'OIT sur le travail forcé, 1930, le travail forcé inclut tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas proposé de plein gré.

Le présent code de conduite a été adopté par le Comité Exécutif **d'ENGIE S.A.** le 11 septembre 2023 et par le Comité pour l'Éthique, l'Environnement et le Développement Durable du Conseil d'Administration **d'ENGIE S.A.** lors de sa séance du 20 septembre 2023.

Les traductions de ce document pouvant être sujettes à interprétation, seule la version française fait référence.

- Pour tout renseignement ou conseil en matière d'éthique et de compliance: **ethics-communication@engie.com**
- Pour déclarer un incident éthique au Groupe: **ethics@engie.com**
- Pour tout renseignement en matière de protection de données personnelles chez **ENGIE**: **dpo@engie.com**

Première édition – novembre 2009
Dernière Réedition– novembre 2023

Conception & rédaction:

Siège social : 1 place Samuel de Champlain
92400 Courbevoie – France
engie.com