



ETHISCHE GEDRAGSCODE



“Onze ethische gedragscode is een weerspiegeling van **de inzet van de Groep** op het gebied van integriteit en verantwoordelijkheid.”



“Als internationale onderneming en grote speler in de energietransitie is het de plicht van **ENGIE** in te stemmen met veeleisende ethische principes.

Onze **ethische gedragscode** is een weerspiegeling van de inzet van de Groep op het gebied van integriteit en verantwoordelijkheid, waarden die aan de basis van al ons handelen moeten staan, waar wij ook actief zijn, binnen de **Groep** en in onze betrekkingen met derden.

Wij verplichten ons dan ook op een eerlijke, oprechte, ethische en transparante wijze te handelen, iedere vorm van corruptie en fraude te verwerpen, de rechten van de mens en de in elk land geldende wetten en Regelgeving te respecteren en ons beleid op sociaal en milieugebied na te leven.

Jean-Pierre Clamadieu
Voorzitter

Deze verplichtingen, waarover niet onderhandeld kan worden, vormen de basis van onze gedragscode en hier berusten al onze acties en onze reputatie op.

Verantwoordelijkheid is uiteraard een essentiële waarde. Ieder van ons dient volledig in te stemmen met deze gedragscode en zich hier aan te houden, om zo op een positieve wijze een bijdrage te leveren aan onze onderneming en aan de hele maatschappij.

De Raad van Bestuur, die zich baseert op door zijn Comité voor Ethiek, Milieu en Duurzame Ontwikkeling uitgevoerde werkzaamheden, staat volledig achter deze gedragscode en de handelswijze van **Catherine Mac Gregor** en het **Uitvoerend Comité** om zeker te zijn dat de beste normen op het gebied van ethiek en compliance nageleefd worden.

Ik reken op de inzet van ons allemaal!”





Ik ben er al heel lang van overtuigd dat een onderneming op de lange termijn slechts waarde voor haarzelf, haar medewerkers, haar klanten, haar aandeelhouders en haar dienstverleners kan creëren als ethiek daarbij de belangrijkste referentiewaarde is.

ENGIE heeft zich geheroriënteerd op zijn kernactiviteiten, in dienst van de energietransitie en heeft daarbij voor een bestaansreden gekozen die zijn ontwikkeling op de lange termijn begeleidt, waarbij economische prestaties en een positieve impact op de mens en de planeet hand in hand gaan.

Het doel is dan ook niet alleen om **op voorbeeldige wijze te handelen**, maar ook om het initiatief te nemen tot veranderingen die positief, verantwoord en duurzaam zijn voor ons ecosysteem, ons milieu en de gemeenschappen die wij dienen.

De door deze gedragscode bepaalde ethische principes staan aan de basis van onze grote strategische keuzes en vormen de gemeenschappelijke pijlers van ons handelen op **management-, commercieel en operationeel gebied**.

Ethiek is een zaak van ons allemaal. Ik verwacht dan ook van alle medewerkers van de Groep, ongeacht hun functie, hun locatie, hun cultuur of hun aantal dienstjaren, dat zij zich onze ethische principes **toe-eigenen**; dat zij deze promoten; en dat zij deze **elke dag opnieuw in praktijk brengen** in alle situaties waarmee zij geconfronteerd worden en daarbij gebruik maken van de teams en de hulpbronnen die door de Groep aan hen ter beschikking gesteld worden.

Verder dient ieder van ons in goed vertrouwen te **melden** wanneer de in deze ethische gedragscode vermelde principes niet nageleefd worden, via onze interne kanalen of via ons **klokkenluiderssysteem**, en alles in het werk te stellen om bij te dragen aan de preventie van dergelijke schendingen.

Als ieder van ons zich **daadwerkelijk en dagelijks** inzet, zal onze onderneming deze **ethische vereisten** kunnen naleven, die volledig deel moeten uitmaken van onze **bedrijfscultuur en -identiteit**.

Overall ter wereld moeten onze gesprekspartners **ENGIE** identificeren als een voorbeeldige onderneming die onwrikbaar is waar het deze waarden betreft.

Wij zullen geen enkele **tolerantie** tonen voor welke vorm dan ook van **fraude, corruptie**, en meer in het algemeen voor integriteitsschending: ieder bewezen verzuim op dit gebied zal leiden tot **disciplinaire sancties**.

In het bijzonder mag geen enkel ontwikkelings- of prestatiedoel, ongeacht de spanningen op de markt, reden zijn om op welke wijze dan ook af te wijken van onze ethische principes.

De ethische cultuur draagt bij aan de operationele uitmuntendheid waar ik zo aan gehecht ben. Deze draagt bij aan het **succes** en de **eenheid** van onze onderneming **op de lange termijn**.

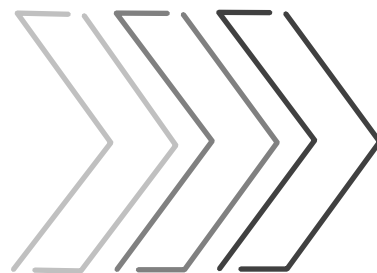
Ik reken op u allen! ”



De **ethische cultuur** draagt bij aan de operationele uitmuntendheid waar ik zo aan gehecht ben.



Catherine MacGregor
Algemeen Directrice



INHOUD

ONZE BESTAANSREDEN	06
ONZE GEDRAGSCODE	07
ONE ENGIE, ONE ETHICS: IEDEREEN VOORBEELDIG	08
ONZE PRINCIPES	10
Corruptie en fraude: nultolerantie	10
Conformiteit met de wetten en regelgeving	11
Naleving van internationale sancties en regels betreffende de exportcontroles	11
Loyaliteit van handelspraktijken en respect voor mededinging	11
Bescherming van persoonlijke gegevens	12
Bescherming van de onderneming en zijn activa	13
Integriteit en loyaliteit in onze betrekkingen met derden	17
Commercieel consultant of bepaalde tussenpersonen: <i>bij wijze van uitzondering en met extra oplettendheid als vereiste</i>	17
Transparantie jegens overheidsinstanties	17
Financiële steun, sponsoring en partnerschap	18
Naleving van de mensenrechten	19
Een respectvolle en inclusieve werkomgeving	19
Strijd tegen geweld, morele of seksuele intimidatie en seksistisch gedrag	19
Weigering van gedwongen arbeid en kinderarbeid	20
Naleving van vakbondsvrijheid	20
Naleving van de rechten van de lokale gemeenschappen	20
Inzet voor het behoud van het milieu	21

ONZE ACTIES	22
Handelen en zich inzetten voor de ethiek en tegen corruptie is een zaak van ons allemaal	22
De leidinggevendenden en de managers:	22
De organisatie Ethiek, Compliance & Privacy	22
De conformiteitscontroles	23
Informatie, cursussen en preventie	24
Cursussen	24
Onze derde partijen kennen	24
De preventie van het risico van integriteitsschending in de praktijk	25
Een ethisch incident melden: nooit alleen blijven	27
Management rapportage en opvolging van de behandeling van ethische incidenten	27
Het contactpunt voor klokkenluiders van de Groep	29
Het sanctioneren van de schendingen van onze ethische principes	29
BELANGRIJKSTE REFERENTIETEKSTEN	32
LEXICON	33



ONZE BESTAANSREDEN

Onze bestaansreden bestaat eruit de transitie naar een koolstofneutrale economie te versnellen door middel van energie-efficiëntere en milieuvriendelijkere oplossingen.

Deze bestaansreden bindt de onderneming, haar werknemers, haar klanten en haar aandeelhouders en verenigt economische prestaties en een positieve impact op de mens en onze planeet.

De actie van **ENGIE** zal in zijn globaliteit en op de lange termijn beoordeeld worden.

Onze ethische gedragscode vloeit voort uit deze bestaansreden.



ONZE GEDRAGSCODE

Onze ethische gedragscode richt zich **tot alle medewerkers van de Groep** (vaste, tijdelijke en door een andere onderneming gedetacheerde) en **tot alle leidinggevenden, managers en bestuurders** van de firma's van de **Groep**.

Deze is eveneens van toepassing op de betrekkingen met al onze derde partijen, zoals onze **leveranciers, dienstverleners, commerciële, operationele en financiële partners...**, de bij onze projecten betrokken **lokale gemeenschappen, overheidsinstanties, ngo's**, enz.

Onze ethische gedragscode is van toepassing op iedereen, waar ook ter wereld.

ONE ENGIE, ONE ETHICS: IEDEREEN VOORBEELDIG

Sinds 2021 implementeert **ENGIE** een zeer duidelijk strategisch stappenplan dat er op gericht is de Groep de kampioen te maken van koolstofvrije energie en tussen nu en 2045 Netto koolstofvrij te worden. Geleid door zijn bestaansreden versnelt **ENGIE** vandaag zijn groei in de energietransitie met de sterke wil om steeds meer en beter economische prestaties te combineren met een positieve impact op de wereld.

Om onze Groep in staat te blijven stellen steeds meer waarde te creëren, moeten alle medewerkers zich in ethisch opzicht onberispelijk gedragen.

Door voorbeeldig te handelen helpt iedereen om van ENGIE een integere en betrouwbare onderneming te maken, wat de sleutel tot zijn succes is. Samen met veiligheid is de ethiek de pijler van onze prestaties

Wat is ethiek?

Dat zijn alle regels en procedures die ons helpen om in een bepaalde situatie oordeelkundig, pragmatisch en met verantwoordelijkheidsgevoel de juiste beslissing te nemen. De ethiek verbindt ons allen in de onderneming, ongeacht onze functie, onze positie en ons land.

De ethische gedragscode van **ENGIE** is een gebruiksgids voor ons allen, om te kunnen handelen volgens de wetten en regelgevingen die van toepassing zijn in elk land waar wij onze activiteiten uitoefenen, in overeenstemming met onze waarden en verplichtingen op sociaal, maatschappelijke en milieugebied.

SAMEN moeten we onze Groep beschermen en geen enkel compromis aanvaarden waar het basisregels van de ethiek betreft.

Een gedragscode voor een multolerantie

Omdat ethiek en compliance een absolute prioriteit zijn bij **ENGIE** en geen enkele afwijking daarvan getolereerd mag worden, is er een ethische gedragscode opgesteld die voor iedereen geldt, ongeacht de positie in de hiërarchie, de functie of de locatie. Deze berust op 5 basisprincipes.

1. Corruptie en fraude zijn absoluut verboden

Geen enkele vorm van corruptie of het uitbuiten van invloed, hoe klein ook, zal getolereerd worden.

Hier wordt o.a. onder verstaan: betalingen aan een overheidsinstantie om een actie te faciliteren, deelneming aan politieke financiering, het in rekening brengen van niet-verschuldigde bedragen, zakelijke opportuniteiten (stages daarbij inbegrepen) buiten de HR-procedures om.

2. De mensenrechten moeten gerespecteerd worden

De Groep is inclusief en bestraft in naam van zijn Beleid Diversiteit, Billijkheid en Inclusie iedere vorm van discriminatie.

Gedwongen arbeid en kinderarbeid zijn verboden. De vakbondsvrijheid wordt gerespecteerd. Er moet systematisch rekening gehouden worden met lokale gemeenschappen.

3. Milieubescherming is een bindende verplichting

Milieubescherming is een punt van zorg voor de Groep en vormt het middelpunt van zijn MVO-afspraken.

Nalaten om een impactstudie uit te voeren, of het nu om milieu of maatschappij gaat, of deze slechts gedeeltelijk uitvoeren en praktijken van leveranciers aanvaarden die indruisen tegen onze afspraken op het gebied van duurzame ontwikkeling vallen ook onder het niet-nakomen van onze verplichtingen.

4. Wetten en regelgevingen gelden voor ons allemaal

Internationale sancties en de regels betreffende exportcontrole respecteren, loyaal zijn in onze commerciële handelswijzen en de mededinging respecteren zijn onvervreembare principes, ongeacht de activiteitenzones.

Overeenkomsten die de mededinging beperken of bevoor- of benadelen (met of zonder gebruikmaking van smaad) zijn verboden. Het beschermen van de onderneming, haar werknemers en haar activa (persoonlijke gegevens, gevoelige informatie of vallend onder de intellectuele eigendom, enz.) is een verplichting.

5. Integriteit en loyaliteit regelen onze betrekkingen met derden

In permanente interactie met de overheids- en semi-overheidsinstanties is **ENGIE** zeer veeleisend betreffende de kwaliteit van de projecten die deze steunt, de begunstigen van zijn acties en de integere en transparante betrekkingen die deze onderhoudt met zijn belanghebbenden.

Ieder onethisch optreden met als doel invloed uit te oefenen op een derde en iedere financiële steun in een context van een aanbesteding of verlenging van een contract is een overtreding op de regels van transparantie waar wij ons aan dienen te houden.

De dagelijkse toepassing van ons stappenplan

Om iedereen in staat te stellen zich deze ethische gedragscode eigen te maken en te implementeren, werden er vier handelingsprioriteiten geïdentificeerd.

1. Zich inzetten op elk niveau

De ethische inzet van **ENGIE** en zijn voorbeeldigheid gelden voor alle medewerkers, zonder enige uitzondering. Leidinggevend en managers hebben een belangrijke rol te spelen, via hun eigen gedrag en door zich ervan te vergewissen dat hun teams de ethische gedragscode van ENGIE respecteren.

2. Informatie, cursussen en preventie

Om corruptie te bestrijden, moeten alle medewerkers, en in het bijzonder degenen die het meest blootgesteld worden aan dit risico, bewust gemaakt worden van het globale “due diligence” beleid (kennis en beoordeling van derde partijen) en hierin geschoold worden, om niet-ethische situaties te voorkomen.

Voor het inroepen van de hulp van een commercieel adviseur, een dienstverlener of een leverancier gelden strenge regels en dit moet vooraf geverifieerd worden.

3. Melden en begeleid worden

Een medewerker die met een niet-ethische situatie geconfronteerd wordt, mag niet alleen blijven en moet zijn meerderen hiervan op de hoogte brengen. Voor de gevallen waarin het onmogelijk is zich tot zijn meerdere of de Ethics & Compliance Officer van de entiteit te wenden, is er op het niveau van de Groep een **contactpunt voor klokkenluiders** in het leven geroepen.

4. Sanctioneren

De nultolerantie waartoe wij besloten hebben, vereist dat het niet naleven van de principes van onze ethische gedragscode gesanctioneerd wordt. Deze sancties zullen worden opgelegd door de manager of de entiteit van de betreffende medewerker. De sanctie voor corruptie is ontslag.

Een vraag? Twijfelt u? Wilt u meer informatie? De Directie Ethiek, Compliance & Privacy helpt u graag: ethics-communication@engie.com

Contactpunt voor klokkenluiders: ethics@engie.com



De ethische principes van onze Groep zijn gebaseerd op hoge internationale standaarden die wij in al onze projecten promoten:

- ♦ het Verdrag van de Verenigde Naties tegen corruptie;
- ♦ het Anti-Corruptieverdrag van de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO) dat strijdt tegen de omkoping van buitenlandse overheidsfunctionarissen bij internationale zakelijke transacties;
- ♦ de grondbeginselen van de OESO ten behoeve van multinationale ondernemingen;
- ♦ het Internationaal Statuut van de Rechten van de Mens, bestaande uit de Universele Verklaring, het Internationaal Verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten en het Internationaal Verdrag inzake economische, sociale en culturele rechten;
- ♦ de Verdragen van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO)



Corruptie en fraude: nultolerantie

ENGIE verbiedt iedere daad van corruptie en van fraude, ongeacht de vorm, het moment waarop, de plaats, de omstandigheden of het bedrag hiervan.

Corruptie vernietigt waarde en rijkdom. Deze ontnemt een gemeenschap van een deel van de geleverde diensten ten gunste van enkele personen en schaadt de inspanning voor ontwikkeling, onderzoek en concurrentievermogen.

Deze benadeelt personen en de maatschappij die hier tegen hun wil de gevolgen van dragen.

Er bestaat geen kleine, aanvaardbare corruptie. De Groep verbiedt absoluut iedere "faciliterende betaling". Deze betalingen zijn kleine commissies of kleine geschenken die worden aangeboden aan functionarissen of personen met een beslissingsbevoegdheid, met als doel een dienst te verkrijgen waar deze persoon macht over heeft.

Niet-naleving leidt tot sancties die door de plaatselijk toepasselijke wet bepaald zijn, en tot disciplinaire sancties, ongeacht de entiteit van de Groep en zijn locatie.

WIST U DAT?

Het Referentiesysteem Integriteit van ENGIE omvat de anticorruptieregels van de Groep: het verenigt alle beleidslijnen en procedures voor de aanpak van corruptiepreventie en -bestrijding.

Het Referentiesysteem Integriteit van ENGIE is te vinden op de pagina's Ethiek & Compliance van de website van de Groep en is toegankelijk voor alle medewerkers van de Groep op de pagina's Ethiek & Compliance van het intranet van de Groep.

ENGIE zet zich met name in:

- ♦ via het **Mondiaal Pact van de Verenigde Naties**, waarvan het 10e principe corruptiebestrijding betreft
- ♦ bij de **Franse afdeling van de ngo Transparency International**



WAT U WEL MAG DOEN

- ✓ De verplichte cursussen Ethiek & Compliance **volgen**.
- ✓ U **vertrouwd maken** met het beleid betreffende geschenken, uitnodigingen en studiereizen van **ENGIE** dat de mogelijkheid van het aanbieden of ontvangen van geschenken of uitnodigingen of een studiereis controleert.
- ✓ **Weigeren** handelingen uit te voeren die ingaan tegen de ethische principes van de Groep, inclusief betalingen welke activiteit dan ook die indruisen tegen de principes van de Groep.
- ✓ Als een klant, een opdrachtgever, een leverancier of een partner om steekpenningen vraagt of deze aanbiedt, in welke vorm dan ook, dient u onmiddellijk de Ethics & Compliance Officer of de Directie Ethiek, Compliance & Privacy te **informer**en.



WAT U NIET MAG DOEN

- ✗ Een niet door de wet gerechtvaardigde betaling **doen** aan een overheidsinstantie, ongeacht het bedrag, **ook niet wanneer deze daarom vraagt, om een actie te faciliteren** (recht van doorgang, inkling, visum, ...).
- ✗ **Deelnemen** aan politieke financiering.
- ✗ Een factuur **uitschrijven** of betalen die niet overeenkomt met de daadwerkelijk verleende diensten.
- ✗ Een stage **voorstellen** aan een familielid van een leverancier, een klant of een partner buiten de HR-wervingsprocedures om.

Fraudebestrijding omvat ook het weigeren valse documenten op te stellen of een document te vervalsen.

GOED OM TE WETEN

- ♦ **Kickbacks** zijn onverschuldigde bedragen die gevraagd of betaald worden aan kopers om een contract aan een leverancier of een dienstverlener toe te wijzen. Een deel van de kosten van het contract wordt overgemaakt aan de koper of de opdrachtgever. Het betreft daden van corruptie. De Groep verzet zich tegen iedere daad van fraude en corruptie.
- ♦ **Afpersing** bestaat uit het beïnvloeden van een contract of een vergunning om een onverschuldigde tegenprestatie te realiseren door druk uit te oefenen, wat kan variëren van het af en toe of dagelijks vragen om geld, tot administratieve belemmeringen of zelfs fysieke bedreigingen aan personen en hun familie. De Groep accepteert geen van deze daden.

» Conformiteit met de wetten en regelgeving

ENGIE houdt zich altijd en overal aan de toepasselijke wetten en regelgeving.

◆ Naleving van internationale sancties en regels betreffende de exportcontroles

De Groep doet er alles aan om wetgeving betreffende de internationale en nationale sancties en de exportcontroles na te leven.

Iedere medewerker moet zich er in het kader van het beleid en de procedures van de Groep van vergewissen dat deze regelgevingen strikt nageleefd worden en operaties voorkomen waarbij een land of een persoon voor wie een embargo geldt betrokken is.

Dit geldt ook voor de beperkende maatregelen en regels betreffende exportcontrole.



Voor de transacties van de Groep is het uiterst belangrijk de betrokken landen, tegenprestaties en activiteiten te checken, om er zeker van te zijn dat de operaties beantwoorden aan de op het gebied van sancties toepasselijke nationale en internationale regels.

◆ Loyaliteit van handelspraktijken en respect voor mededinging

ENGIE hecht veel waarde aan het naleven van de mededingingsregels. Het naleven van deze regels is een prioriteit voor de Groep: nultolerantie.

Het mededingingsrecht **verbiedt elke overeenkomst tussen ondernemingen die tot doel heeft de mededinging op een markt te beperken**. Elke onderneming moet volledig onafhankelijk zijn industriële en commerciële strategie vaststellen en op de markt kunnen handelen.

Alle medewerkers, ongeacht hun activiteit en hun plaats in de organisatie, dienen een onberispelijke houding jegens hun concurrenten, klanten, partners, leveranciers, dienstverleners, onderaannemers en prospects aan te nemen.

Met name concurrentie verstorende overeenkomsten, het uitwisselen van gevoelige commerciële informatie en misbruik van een overheersende positie, die zich met name kan materialiseren in het toepassen van discriminerende, buitensporige of rooftprijzen, enz., zijn verboden.

Er is een systematisch verbod op alle praktijken of overeenkomsten tussen concurrenten die, met name, tot doel of gevolg hebben:

- in onderling overleg in te schrijven op aanbestedingen (private of openbare);
- gezamenlijk een aankoop- of verkoopprijs of marges te bepalen;
- afspraken te maken voor de beperking van productie, investeringen, innovatie en het gebruik dat hiervan gemaakt wordt;
- afspraken te maken voor het verdelen van geografische markten of klanten, afzetmarkten of bevoorradingsbronnen, het uitschakelen van een concurrent, het boycotten van een leverancier of een nieuwkomer op de markt, enz.;
- commercieel gevoelige informatie uit te wisselen die zich niet op de markt had mogen bevinden en die van invloed zou kunnen zijn op het handelsgedrag van de onderneming die deze verkrijgt, ook als dit in het kader van beroepsorganisaties is.

Het is iedere medewerker van de Groep toegestaan kennis over concurrentie te vergaren op basis van openbaar toegankelijke informatie, zonder overleg met een concurrent, waarbij uitsluitend gebruik gemaakt mag worden van de wettelijke en ethische middelen voor het zoeken naar informatie. Het stelen of verbergen van identiteit is verboden, en zo ook het belasteren en zwart maken van zijn concurrenten en het gebruik maken van onjuiste, vervalste of vervormde documenten.

Het niet naleven van deze regels kan tot zware financiële, strafrechtelijke (boetes en gevangenisstraf) en reputatiesancties leiden, zowel voor de Groep als voor de betrokken personen.



WAT U WEL MAG DOEN

- ✓ Volledig autonoom, dat wil zeggen zonder overleg met de concurrenten, uw commerciële en industriële beleid **bepalen**.
- ✓ Zeer oplettend zijn in uw **omgang** met een concurrent en dit alleen na validatie van de juridische afdeling
- ✓ Altijd over een nauwkeurige agenda **beschikken** alvorens te accepteren naar een vergadering te gaan die ook wordt bijgewoond door concurrenten en ervoor zorgen dat er nauwkeurige notulen worden opgesteld die na de vergadering aan alle deelnemers worden overhandigd en deze documenten bewaren.
- ✓ Onmiddellijk **een einde maken** aan een discussie met concurrenten wanneer deze in commercieel opzicht over gevoelige of vertrouwelijke informatie gaat en hier onmiddellijk de juridische afdeling van uw entiteit en de afdeling Mededinging & Regulering van de Juridische Directie van de Groep van op de hoogte stellen.
- ✓ U regelmatig laten **bijhouden** betreffende deze vragen via e-learnings en beschikbare persoonlijke cursussen.



WAT U NIET MAG DOEN

- ✗ Een (schriftelijke of mondelinge) overeenkomst **afsluiten** of een praktijk opzetten met een concurrent waarvan het onderwerp of het gevolg de beperking van de mededinging tussen de concurrenten is (zoals: markten onder elkaar verdelen, prijsafspraken maken, met andere ondernemingen afspreken om te weigeren producten van een leverancier af te nemen, aanvaarden u te beperken tot een bepaalde regio, een bepaald aandeel of bepaalde klanten, enz.).
- ✗ Gevoelige informatie **uitwisselen** met concurrenten die van invloed is op de commerciële strategie en deel uitmaakt van onze bedrijfsgeheimen en/of onze knowhow (zoals: commerciële voorwaarden toegepast op klanten, de aard van onze activiteiten en aanbiedingen, onze diensten en technologieën, onze ontwikkelingen en onze strategie, onze productiecapaciteiten, de namen van onze klanten, onze koopvoorwaarden, enz.).
- ✗ Als ons marktaandeel groot is (d.w.z. meer dan 30% op de betreffende markt), zonder juridische validatie commerciële praktijken **opzetten** die een vorm van misbruik van een machtspositie / marktmacht zouden kunnen zijn (zoals: een exclusieve aankoopverplichting / niet-concurrentiebeding opleggen, tariefvoorwaarden met buitensporige prijzen opleggen, een toegang weigeren of zonder objectieve redenen weigeren te verkopen, enz.).
- ✗ **Deelnemen** aan een beroepsorganisatie die op een wijze functioneert die het mededingingsrecht niet respecteert.
- ✗ Concurrenten **belasteren** of zwartmaken, bijvoorbeeld betreffende hun deskundigheid en hun prestaties.

◆ Bescherming van persoonlijke gegevens

ENGIE hecht veel waarde aan het respecteren van de privacy en de bescherming van persoonlijke gegevens, of dit nu de gegevens betreft van zijn klanten, zijn werknemers, zijn partners, zijn dienstverleners, zijn onderaannemers, zijn leveranciers, enz.

ENGIE houdt zich aan de toepasselijke wetten en regelgevingen betreffende de bescherming van persoonlijke gegevens, met name de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) en de nationale wetgevingen.

Op basis van zijn ethische waarden heeft **ENGIE** binnen de Groep een beleid ter bescherming van de persoonlijke gegevens opgezet. Elke medewerker dient erop toe te zien dat dit beleid nageleefd wordt.

Ik heb per ongeluk een e-mail met een kopie van de identiteitskaart van een collega ontvangen. Deze was bestemd voor de afdeling HR, maar werd per abuis naar mij gestuurd.

Wat moet ik doen?



VRAAG - ANTWOORD

Onder persoonlijke gegevens worden verstaan alle gegevens die betrekking hebben op een geïdentificeerde en identificeerbare natuurlijke persoon. Bijvoorbeeld: de naam en voornaam, foto's en details over de identiteit, maar ook gegevens over de persoon (medische gegevens).

Als u deze gegevens per abuis ontvangt, moet u uw Data Privacy manager hiervan op de hoogte brengen, die u in ieder geval zal vragen deze te verwijderen en geen enkele kopie te bewaren.

ENGIE verbindt zich de persoonlijke gegevens op een wettige, loyale, legitieme en ethische wijze te verzamelen en te beheren en altijd de privacy van zijn klanten, zijn medewerkers en al zijn derde partijen te respecteren.

◆ Bescherming van de onderneming en zijn activa

• Gegevensbescherming

Iedere medewerker is de bewaker van de vertrouwelijkheid van de aan hem toevertrouwde gegevens.

ENGIE is van oordeel dat gegevens die niet openbaar gemaakt zijn, beschouwd moeten worden als intern van de onderneming en op die grond beschermd moeten worden.

In het bijzonder dienen gegevens die commercieel gevoelig zijn, bedrijfs- en industriële geheimen en persoonlijke gegevens beschermd te worden.

Alle medewerkers moeten de principes betreffende de vertrouwelijkheid van de gegevens respecteren en zich houden aan de beleidslijnen van de Groep betreffende de bescherming van personen en het materieel en immaterieel bezit.

Een groot deel van de vertrouwelijke gegevens waartoe de medewerkers toegang hebben is geïnformatiseerd en om die reden heeft de Groep specifieke regels opgesteld betreffende de informatiesystemen, die door iedereen nageleefd moeten worden.



WAT U WEL MAG DOEN

- ✓ Mijn gevoelige gegevens **identificeren** die beschermd moeten worden en de regels van de Groep betreffende de classificatie van de documenten toepassen.
- ✓ De papierversnipperaars **gebruiken** voor het vernietigen van vertrouwelijke documenten die ik niet wil bewaren.
- ✓ **Verantwoordelijk zijn** voor de bezoekers die ik ontvang en deze nooit alleen laten in de bedrijfsruimte.
- ✓ Ervoor **zorgen** dat de vertrouwelijke informatie die wij in openbare ruimtes raadplegen, privé blijft.
- ✓ **Ervan bewust zijn** dat de vertrouwelijke gegevens die wij moeten beschermen eveneens klanten, leveranciers en andere derde partijen kunnen betreffen.



WAT U NIET MAG DOEN

- ✗ Vertrouwelijke documenten **achterlaten** op een printer of in een vergaderzaal.
- ✗ Mijn computer **aan laten staan** wanneer ik niet op mijn werkplek, op reis of naar een congres ben.
- ✗ De aan mij toevertrouwde gegevens **gebruiken** voor andere doeleinden dan die nodig zijn voor het uitvoeren van mijn missies voor de onderneming.
- ✗ Informatie naar buiten de onderneming **verzenden** zonder nagekeken te hebben of ik de juiste documenten aan de juiste ontvangers geadresseerd heb.

Referentiedocumenten



■ Het Beleid van de Groep betreffende de bescherming van personen en materieel en immaterieel bezit is voor de medewerkers van de Groep beschikbaar op de pagina's van het intranet van de Groep gewijd aan de **Directie Veiligheid en Economische Veiligheid van de Groep**.

• Naleving van de regels betreffende voorkennis en handelen met voorwetenschap

In het kader van hun functies kunnen medewerkers toegang hebben tot voorkennis, waarvan de verspreiding kan worden beschouwd als misbruik van voorkennis en/of inbreuk door voorkennis.

Een persoon die over voorkennis beschikt, wordt feitelijk als insider gekwalificeerd. Deze persoon die over voorkennis beschikt betreffende een beursgenoteerde onderneming, dient zich te onthouden van het verspreiden van dergelijke informatie, het (direct of indirect) kopen of verkopen van effecten van deze onderneming of aan een derde te suggereren deze te kopen, te verkopen of te behouden, ofwel gedurende de door de lokale regelgeving vastgestelde periodes, ofwel zolang de persoon over de voorkennis beschikt.

Dit verbod betreft de effecten van de onderneming waarvan deze persoon medewerker is, maar ook van elke andere beursgenoteerde onderneming voor welke hij over voorkennis beschikt.

Het niet naleven van dit verbod kan, afhankelijk van de context, een strafbaar feit vormen dat handelen met voorwetenschap genoemd wordt en/of een door de Autoriteit Financiële markten uitgesproken sanctie opleveren voor inbreuk door voorkennis.

• Gebruik van de digitale tools van de onderneming

De IT, dat wil zeggen: de hard- en software, de netwerken en de informatie die zich hierin bevindt, vormt een belangrijke succesfactor voor onze onderneming.

De IT-hulpmiddelen van de onderneming dienen op verantwoorde wijze en alleen voor legitieme doeleinden gebruikt worden.

Hiertoe dient iedere medewerker kennis te nemen van het IT-beleid van zijn entiteit, dat het juiste gebruik regelt van de IT-hulpmiddelen die hij tot zijn beschikking heeft, en zich hieraan te houden.



WAT U WEL MAG DOEN

- ✓ Mijn sessie **vergrendelen** zodra ik mijn computer alleen laat.
- ✓ Regelmatig **informatie inwinnen** en de cursussen volgen die door mijn onderneming aangeboden worden op het gebied van cyberbeveiliging.
- ✓ Uitsluitend de hardware, software en applicaties **gebruiken** die door mijn IT-afdeling ter beschikking gesteld of aanbevolen worden.
- ✓ In overeenstemming met de instructies van mijn IT-afdeling mijn wachtwoorden voor toegang tot de IT-systemen van mijn firma **updaten**.



WAT U NIET MAG DOEN

- ✗ Een bijlage **openen** of op een link klikken in een e-mail die verdacht is of waar u niet om gevraagd heeft.
- ✗ Professionele bestanden of documenten naar uw persoonlijke computer of telefoon **verzenden**.
- ✗ Uw wachtwoorden voor het inloggen op de digitale tools van de onderneming aan andere personen **doorgeven**.
- ✗ Na het per ongeluk **openen** van een besmet bestand dit niet aan de IT-afdeling melden.

• Bescherming en naleving van de intellectuele eigendom

De activa van de Groep die op grond van intellectuele eigendom beschermd worden, omvatten de uitvindingen, knowhow, ontwerpen, softwareprogramma's, handelsmerken, octrooien, auteursrechten, applicaties en alle informatie die op exclusieve wijze door een derde aan **ENGIE** verstrekt zijn of in het kader van hun missies voor de Groep door de medewerkers van **ENGIE** gecreëerd werden.

Deze activa en hun bescherming dragen bij aan ons vermogen onze zaken op efficiënte wijze te beheren en onze commerciële doeleinden te bereiken.

• Bescherming van de activa van de onderneming

De activa van de entiteiten van de Groep mogen uitsluitend gebruikt worden voor professionele doeleinden, onder legitieme omstandigheden en in het kader van een toestemming tot verkrijging of gebruik.

Iedere medewerker is verantwoordelijk voor het beschermen en versterken van dit bezit, vermijdt dit aan te tasten en verzekert dat hier geen frauduleus gebruik van wordt gemaakt.

Deze regel is van toepassing op de materiële activa (eigendommen, lokalen, apparatuur, toebehoren, enz.) en op de immateriële activa (octrooien, informatie, imago, software, merken, fabrieksgeheimen, enz.).

Een medewerker die bemerkt dat beschermende maatregelen ontoereikend zijn, moet zijn manager hiervan op de hoogte brengen.

Hij dient op dezelfde wijze te handelen als bij het constateren van (een poging tot) diefstal, hacken, spionage, sabotage of vernieling.



WAT U WEL MAG DOEN

- ✓ U ervan **verzekeren** dat er in onze overeenkomsten contractuele bepalingen bestaan waarmee het bezit van de Groep beschermd kan worden en/of de benodigde rechten van eigendom en exploitatie verkregen kunnen worden.
- ✓ U ervan **verzekeren** over de benodigde toestemmingen te beschikken alvorens contents van derden te gebruiken die beschermd zouden kunnen zijn door een recht op intellectuele eigendom (merken, auteursrechten, software, databases, octrooien...).
- ✓ **In geval van twijfel** of een vraag contact opnemen met de juridische afdelingen.



WAT U NIET MAG DOEN

- ✗ Zonder toestemming octrooien en auteursrechten (foto's, logo's, afbeeldingen, teksten of andere contents) **gebruiken** en merken, studies, projecten of publicaties van anderen kopiëren of plagiëren.
- ✗ Een innovatie **openbaar maken** zonder u ervan te verzekeren van de beveiligingsmechanismen van deze innovatie.
- ✗ Zonder voorafgaande verificatie van de gebruiksvoorwaarden contents van derden (foto's, teksten, video's, innovaties, ...) **kopiëren**, of deze nu wel of niet openbaar zijn.

- **Communicatie met derden: investeerders, analisten, media, sociale media**

In hun berichtgeving hechten de entiteiten van de Groep er veel waarde aan dat de verstrekte informatie exact, volledig, nauwkeurig en begrijpelijk is en op de juiste tijd en met inachtneming van de vertrouwelijkheidsregels gepubliceerd wordt.

Al onze berichtgeving over onze onderneming kan een impact hebben op onze reputatie, onze collega's en ons merk. Om die reden mogen, behalve hun bestuurder, alleen de naar behoren gemachtigde personen zich uitspreken in de naam van **ENGIE**.

Een medewerker die in het openbaar het woord wil nemen of een interview wil publiceren of geven over een onderwerp dat een activiteit van de Groep betreft, moet hiervoor toestemming hebben gekregen van een bevoegde persoon (met uitzondering van bijzondere, door de regelgeving bepaalde omstandigheden).

Niet-gemachtigde medewerkers mogen zich vrij uitspreken, mits zij vooraf aangeven dit uit eigen naam en niet uit naam van **ENGIE** te doen.

Zij dienen er met name op toe te zien de onderneming niet te betrekken bij een partijdig standpunt of zich op hun functies te beroepen ter ondersteuning van hun mening. Zij zorgen er eveneens voor het verbod om vertrouwelijke informatie van de Groep openbaar te maken te respecteren wanneer zij uit eigen naam spreken.

Iedere uitspraak dient de toepasselijke wetten en regels te respecteren en te voldoen aan de principes van respect voor de mens, ongeacht de wijze van uitdrukking.

Wanneer ik op de sociale media artikelen zie die naar mijn mening de acties van onze Groep niet correct voorstellen, **kan ik dan op de sociale media van gedachten wisselen om de juiste informatie over onze Groep te geven?**



VRAAG - ANTWOORD

De juiste wijze om een dergelijke situatie aan te snijden is uw manager en de met de Communicatie belaste personen op de hoogte te stellen om te bepalen hoe het beste gehandeld kan worden.

U mag niet zelf uit naam van ENGIE publiceren; alleen de personen die bevoegd zijn om uit naam van onze onderneming te spreken, mogen dat.

Integriteit en loyaliteit in onze betrekkingen met derden

ENGIE hecht waarde aan integriteit en loyaliteit in zijn interacties met derden en in het bijzonder met de overheidsinstanties.

◆ Commercieel consultant of bepaalde tussenpersonen: bij wijze van uitzondering en met extra oplettendheid als vereiste

De hulp inroepen van **commerciële consultants** moet bij uitzondering gebeuren en alleen als de gewenste dienstverlening niet intern verzorgd kan worden.

Alle betrekkingen met een commercieel consultant moeten het beleid “**commerciële consultants**” van de Groep, gericht op het voorkomen van fraude of corruptie, volledig **respecteren**.

Het is met name vereist voorafgaand aan iedere contractuele betrekking een **ethische due diligence** uit te voeren en deze gedurende de hele looptijd van het contract doorlopend en systematisch te checken, evenals de realiteit van de **verleende diensten, alvorens enige betaling uit te voeren**. Hetzelfde geldt voor bepaalde tussenpersonen.



WAT U WEL MAG DOEN

- ✓ Alleen **de hulp inroepen** van een commercieel consultant als het onmogelijk is deze dienst intern te verrichten.
- ✓ **Ik onderwerp** iedere toekomstige commercieel consultant aan een extra zware due diligence alvorens enige overeenkomst te ondertekenen
- ✓ **In geval van een niet-naleving** of een niet-conforme handeling onderbreek ik onmiddellijk de commerciële betrekking, weiger ik elke betaling en overweeg ik iedere juridische actie tegen hem
- ✓ Alvorens een overeenkomst te ondertekenen **me ervan vergewissen** dat de toekomstige commercieel consultant geen banden heeft met welke overheidsinstantie dan ook.
- ✓ De commerciële betrekking met de toekomstige commercieel consultant **moet goedgekeurd worden** door de hoogste leidinggevende van mijn rapportagelijn
- ✓ **Ik check** voor iedere betaling de effectiviteit, het volledigheid en de conformiteit van de diensten van de commercieel consultant en weiger bij de minste twijfel tot betaling over te gaan



WAT U NIET MAG DOEN

- ✗ **De hulp inroepen** van een commercieel consultant terwijl deze dienst intern verricht had kunnen worden.
- ✗ **Werken** met een commercieel consultant zonder u ervan verzekerd te hebben dat deze niet het onderwerp van controverse is of dat met name zijn integriteit niet ter discussie wordt gesteld.
- ✗ **Accepteren** met een commercieel consultant te werken uitsluitend op grond van een aanbeveling door een derde of opgelegd door een derde.
- ✗ **De hulp inroepen** van een commercieel consultant zonder contract of in het kader van een contract dat de eisen van de Groep niet respecteert.
- ✗ Een commercieel consultant **betalen** zonder de werkelijkheid van de dienstverrichting gecontroleerd te hebben of zonder factuur.

◆ Transparantie jegens overheidsinstanties

Onze betrekkingen met de **overheidsinstanties** moeten **transparant** en **integer** zijn.

Dit betreft alle overheidsinstanties, ongeacht of dit controlerende, regulerende of gerechtelijke instanties betreft.

ENGIE is een maatschappelijk verantwoorde onderneming. Om die reden zet **ENGIE** zich in om altijd op eerlijke en integere wijze te handelen en zich te houden aan de toepasselijke **belastingwetten en -regels**. **ENGIE** draagt een billijk aandeel in de belastingen in de landen waar deze actief is en onderhoudt opbouwende betrekkingen met de belastingautoriteiten in een geest van openheid en reactiviteit om zijn rechtszekerheid te versterken en zijn reputatie hoog te houden.

De Groep neemt geen speculatieve fiscale posities in die een fiscaal risico veroorzaken en zet geen operaties op die de economische werkelijkheid niet weerspiegelen.

Wanneer **ENGIE** zijn visie op het energiesysteem, zijn expertise en zijn potentiële projecten deelt met institutionele spelers, leden van regeringen, parlementsleden en lokale politici, doet hij dit op ethische wijze. Deze posities hebben tot doel om in het kader van zijn **lobby**-activiteiten de openbare besluitvorming toe te lichten met inachtneming van het algemeen belang en het belang van de Groep.

ENGIE vraagt zijn medewerkers of derde personen belast met de **lobby**-activiteiten uit zijn naam te handelen op een transparante wijze en met inachtneming van onze principes op het gebied van belangenverstrengeling en de preventie van en de strijd tegen corruptie en het uitbuiten van invloed.

De Groep weigert iedere **directe of indirecte financiering van politieke activiteiten**, ook niet in landen waar deze financiering is toegestaan en door de wet geregeld is.



◆ Financiële steun, sponsoring en partnerschap

ENGIE voert een actief beleid op het gebied van **solidariteit** jegens bevolkingsgroepen in moeilijkheden, in het voorkomende geval en waar nodig met de overheidsinstanties.

De Groep leidt eveneens initiatieven van **financiële steun** en **sponsoring**, in overleg met en via samenwerkingen met alle betreffende overheidsinstellingen binnen een logica van ondersteuning van hun initiatieven.

De Groep hecht veel waarde aan de ontwikkeling van een opbouwende relatie met zijn belanghebbenden en onderhoudt een **constante dialoog** en een **constant partnerschap** met niet-gouvernementele organisaties (NGO's) op milieu- en humanitair gebied.

Wij moedigen eveneens door onze medewerkers persoonlijk opgezet(te) **burgerparticipatie**, **burgerprojecten** en verenigingswerk aan. Financiële steun en partnerschappen zijn toegestaan in het kader van het hierop betrekking hebbende beleid van de Groep. Deze getuigen van **maatschappelijke en sociale betrokkenheid**.

Wij zijn zeer oplettend betreffende de ethische kwaliteit van de begunstigden van onze acties.

Deze initiatieven mogen geen situatie van belangenverstrengeling veroorzaken of tot misbruik van onze financiering leiden en worden strikt geregeld door de regels van onze ethische gedragscode.



WAT U WEL MAG DOEN

- ✓ **U ervan vergewissen** dat de financiële bijdragen niet partijdig zijn.
- ✓ Een due diligence uitvoeren betreffende de begunstigde van de financiële steun/sponsoring vóór enige contractuele betrekking te beginnen, met inachtneming van de regels van **ENGIE**.
- ✓ Het gebruik van de in het kader van een financiële steun ter beschikking gestelde fondsen **volgen** en u verzekeren van de juiste toekenning ervan.
- ✓ Iedere donatie **vastleggen** in het kader van een schriftelijke overeenkomst die onder andere de ethische bepaling van de Groep omvat.



WAT U NIET MAG DOEN

- ✗ Financiële steun **toekennen** zonder de werkelijke begunstigde te kennen.
- ✗ Een donatie **doen** of financiële steun toekennen op het moment van een aanbesteding of de verlenging van een contract.
- ✗ Bedrijfsmatig **deelnemen** aan een actie, zelfs indirect, die zou kunnen lijken op een politieke stellingname.
- ✗ Een donatie **doen** met als doel een derde te beïnvloeden, zodat deze een voordeel zal toekennen aan **ENGIE**.

Referentiedocumenten



- De gedragscode op het gebied van Lobbyen is te vinden op de pagina's Ethiek & Compliance op de [website van de Groep](#) en is toegankelijk voor de medewerkers van de Groep op de pagina's Ethiek & Compliance van het [intranet van de Groep](#).
- Het Referentiesysteem Integriteit is te vinden op de pagina's Ethiek & Compliance van de website van de Groep en op de pagina's Ethiek & Compliance van het intranet van de Groep.
- Het Due diligence-beleid in het kader van financiële steun en sponsoring is te vinden op de pagina's Ethiek & Compliance van de website van de Groep en is toegankelijk voor de medewerkers van de Groep op de pagina's Ethiek & Compliance van het intranet van de Groep.

» Naleving van de mensenrechten

Het respect voor de mens is een van de basisprincipes van **ENGIE**.

Om die reden oefent de Groep overal waar deze actief is zijn activiteiten uit met respect voor de internationaal erkende mensenrechten.



◆ Een respectvolle en inclusieve werkomgeving

ENGIE is respectvol en hecht er waarde aan respectvolle en harmonieuze menselijke betrekkingen op het werk in stand te houden.

Het is ieders verantwoordelijkheid om alle medewerkers in staat te stellen te werken in een harmonieuze omgeving, onder goede fysieke en geestelijke omstandigheden. De Groep besteedt veel aandacht aan het welzijn op het werk. De betrekkingen tussen de medewerkers en de dialoog met de sociale partners moeten geleid worden door respect en vertrouwen.

De professionele betrekkingen moeten worden gedreven door wederzijds respect, ongeacht de hiërarchische posities. Dit principe geldt ook voor de betrekkingen met onze derde partijen. Deze moeten hun werknemers fatsoenlijke arbeidsomstandigheden bieden, in overeenstemming met de principes en verbintenissen van **ENGIE**.

De Groep is inclusief en verbiedt iedere vorm van **discriminatie** en uitsluiting.

De Groep respecteert de **diversiteit** en de privé keuzes van ieder van ons en kijkt uitsluitend en boven alles naar de capaciteiten van zijn medewerkers.

Iedere medewerker van **ENGIE** zorgt dat hij geen enkele vorm van discriminatie betracht, met name op grond van leeftijd, geslacht, etnische, sociale of culturele herkomst, godsdienst, politieke opinie of vakbondsactiviteiten, seksuele geaardheid of gender, zwangerschap, gezondheidstoestand of bijzondere kwetsbaarheid, of op lichamelijke bijzonderheden of handicaps.

Gelijke kansen, billijkheid, diversiteit en inclusie zijn binnen al onze activiteiten terug te vinden en zijn een zaak van ons allemaal. Hierdoor kan de Groep personen aantrekken en aan ons binden met diverse origines, culturen, meningen of ervaringen en onze eigen samenwerkingscultuur op het werk creëren en ontwikkelen.

De Groep zet zich in voor de afschaffing van de verschillen in perceptie die te maken hebben met geslacht, leeftijd, etnische of sociale herkomst, handicap of seksuele geaardheid.



Het Beleid Diversiteit, Billijkheid en Inclusie wordt gepresenteerd op de MVO-pagina's van de website van de Groep en is toegankelijk voor de medewerkers van de Groep op de pagina's van de Directie Human Resources van het intranet van de Groep.

◆ Strijd tegen geweld, morele of seksuele intimidatie en seksistisch gedrag

Iedere medewerker onthoudt zich van alle vormen van **geweld** en **intimidatie**, zowel **morele** als **seksuele**.

Morele en seksuele intimidatie en seksistisch gedrag, die van dit geweld een afgeleide zijn, zijn onacceptabel binnen onze **Groep**.

Ieder van ons dient zich in te zetten voor de strijd tegen intimidatie op het werk, om een gezonde, respectvolle, vriendelijke en solidaire werkomgeving te creëren en alle verwerpelijke gedragingen en handelingen aan de kaak te stellen.

Een collega ontvangt regelmatig **seksueel getinte opmerkingen** van een lid van het team, met name over zijn manier van kleden. Deze collega **durft** klaarblijkelijk niet te reageren of **zijn manager op de hoogte te brengen**. Voor sommige teamleden is dit humor en helemaal niet zo erg.

Wat moet u in een dergelijk geval doen?



VRAAG - ANTWOORD

Dit gedrag wordt beschouwd als **seksuele intimidatie**. Seksuele intimidatie is grensoverschrijdend en in geen enkel geval "grappig". Iedere persoon heeft het recht op zijn werk met respect, fatsoen en eerbied behandeld te worden.

Aarzel niet hierover te praten met een manager of uw **Ethics & Compliance Officer**.

Als uw entiteit een **aanspreekpunt tegen seksisme** of tegen seksuele intimidatie heeft, kunt u ook contact opnemen met deze persoon. Iedereen zal ervoor zorgen dat een verantwoorde, respectvolle en serene werkomgeving hersteld wordt.

Als het moeilijk is om hier intern over te praten, gebruik dan de meldlijn van de Groep.

◆ Weigering van gedwongen arbeid en kinderarbeid

ENGIE weigert iedere vorm van **gedwongen arbeid** of **kinderarbeid**. In **elke situatie** en op **iedere plaats** dient iedere medewerker in het kader van zijn missies **dit principe doen respecteren**.

ENGIE verwacht dat dit principe **door al zijn derde partijen gerespecteerd wordt**.



◆ Naleving van vakbondsvrijheid

ENGIE respecteert het recht van de medewerkers om vakbonden op te richten, hier lid van te worden en collectief te onderhandelen binnen het **kader van de toepasselijke wetten**.

◆ Naleving van de rechten van de lokale gemeenschappen

De **Groep** verbindt zich om regelmatig de **potentiële gevolgen** van zijn **activiteiten** voor de **lokale gemeenschappen** te evalueren, ongeacht de projecten en de vorderingen hiervan.

Deze ziet erop toe dat de verwachtingen van de lokale gemeenschappen en meer uitgebreid van alle belanghebbenden in aanmerking worden genomen in het kader van dialogen.



Referentiedocumenten

■ Het Mensenrechtenbeleid, het Waakzaamheidsplan van **ENGIE** en de Praktische gids Seksuele intimidatie & seksistische handelingen zijn te vinden op de pagina's Ethiek & Compliance van de website van de Groep en zijn toegankelijk voor de medewerkers van de Groep op de pagina's Ethiek & Compliance van het intranet van de Groep

■ Het beleid Diversiteit & Inclusie en het beleid Gezondheid en Veiligheid kunnen eveneens geraadpleegd worden op de website van de Groep en zijn toegankelijk voor de medewerkers op het intranet van de Groep.

» Inzet voor het behoud van het milieu

ENGIE hecht bijzondere waarde aan het milieu, aan het behoud ervan en aan duurzame ontwikkeling.

Het Beleid voor Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO) van **ENGIE** is erop gericht het milieu tot het middelpunt van zijn zorg te maken, betekenis te geven aan zijn handelen, een andere manier van verbruiken te promoten en te handelen als een speler van een verantwoordelijke gemeenschap.

De Groep heeft als ambitie om van de energie en de diensten een bron van vooruitgang en harmonieuze ontwikkeling te maken: Energie die toegankelijk is voor een zo groot mogelijk aantal mensen, die veiliger is, beter benut en meer respectvol is voor mensen en het milieu.

De Groep is zich bewust van zijn verantwoordelijkheid jegens de huidige en toekomstige generaties, neemt bij het bepalen van zijn strategie en doelstellingen de principes van duurzame ontwikkeling in acht en rapporteert over de resultaten. De Groep houdt de impact van zijn activiteiten goed in het oog en wil zijn milieuverplichtingen delen met zijn partners, zijn leveranciers en, in het voorkomende geval, met de eigenaren van de installaties die hij beheert.

ENGIE verzekert zich ervan dat zijn partners, leveranciers en klanten op sociaal en milieugebied handelen op een wijze die aansluiten op zijn eigen verbintenissen. De Groep leidt MVO-impactstudies om zijn invloed op de maatschappij en het milieu te evalueren en te verbeteren en werkt daarbij actief samen met stichtingen en gemeenschappen om zijn lokale betrekkingen en positieve impact te versterken.

Bovendien maakt de Groep gebruik van de methodes en technieken die het meest geschikt zijn om duurzame ontwikkeling te promoten.

Hij moedigt onderzoek en innovatie aan om de knowhow te ontwikkelen die betrekking heeft op de kwaliteit en de veiligheid, op de nuttige toepassing en recycling van materialen, op het besparen van natuurlijke hulpbronnen en op het verminderen van hinder.

De Groep heeft als ambitie om van de energie en de diensten een bron van vooruitgang en harmonieuze ontwikkeling te maken: een voor een zo groot mogelijk aantal mensen toegankelijke, veiligere, beter verbruikte energie die meer respect heeft voor de Mens en zijn milieu.



WAT U WEL MAG DOEN

- ✓ Een **MVO-analyse uitvoeren** voor alle investeringsprojecten van de Groep volgens de MVO-matrix van de **Groep**.
- ✓ Onze klanten **begeleiden** in hun **decarbonisatiestrategie** aan de hand van twee methodes: minder energie verbruiken en energie met minder koolstof verbruiken.
- ✓ Aan onze derde partijen **vragen** de principes van duurzame ontwikkeling van de Groep **ENGIE** aan te nemen, met name door middel van het in onze overeenkomsten opnemen van de ethische clausule en die van waakzaamheid van de Groep.
- ✓ **Luisteren naar** onze belanghebbenden betreffende de maatschappelijke en milieuprestaties van onze activiteiten.



WAT U NIET MAG DOEN

- ✗ **Vergeten** een milieu-impactstudie **uit te voeren**, met name betreffende projecten die een hoog risiconiveau hebben.
- ✗ Van onze leveranciers handelingen **accepteren** die indruisen tegen de principes van de Groep **ENGIE**, met name op het gebied van milieu en mensenrechten.
- ✗ **Vergeten** een maatschappelijke impactstudie **uit te voeren** betreffende de projecten of een plan op te zetten voor een dialoog met de belanghebbenden.
- ✗ Een enkel aandachtspunt op milieugebied **analyseren** en daarbij de interacties met de andere dimensies op milieu- en maatschappelijk gebied negeren.

Referentiedocumenten



- Het **MVO-beleid** en de bijbehorende beleidslijnen zijn te vinden op de MVO-pagina's van de **website** van de Groep en zijn toegankelijk voor de medewerkers van de Groep op de MVO-pagina's van het **intranet van de Groep**.
- Het Waakzaamheidsplan van **ENGIE** wordt gepresenteerd op de pagina's Ethiek & Compliance van de **website** van de **Groep** en is toegankelijk voor de medewerkers van de Groep op de pagina's Ethiek & Compliance van het **intranet van de Groep**.



Handelen en zich inzetten voor de ethiek en tegen corruptie is een zaak van ons allemaal

De ethische inzet van **ENGIE** gaat tot het hoogste niveau van de Groep, betreft alle management- en functieniveaus en komt tot uiting in de ethische governance van de Groep.



◆ De leidinggevendenden en de managers:

De leidinggevendenden en managers van **ENGIE** zijn de belangrijkste promotors van de Ethische gedragscode en van de toepassing ervan door de medewerkers in het dagelijkse leven. Zij zijn de voorbeelden en de ambassadeurs van onze principes.

De leidinggevendenden en managers promoten en vergewissen zich op ieder niveau van onze organisatie van het in de praktijk en op concrete wijze naleven van deze principes en van de regels door hun medewerkers.

De implementering van het beleid Ethiek, Compliance & Privacy in alle entiteiten van de Groep steunt op de inzet van ieder van de managers via het delegeren van de bevoegdheden en via opdrachtbrieven.

Deze inzet van de managers wordt gesteund door de Raad van Bestuur van de Groep, die zich eveneens inzet voor de ethiek, compliance en privacy binnen de Groep via zijn Comité voor Ethiek, Milieu en Duurzame Ontwikkeling (CEEDD).

Ook het Comité voor Compliance van de Groep, voorgezeten door de Algemeen Secretaris van de Groep, ziet toe op het naleven van de implementering van zijn ethische verplichtingen, verzekert de opvolging van de tools voor de ethiek, spoort de verstoringen op die kunnen voorkomen op ethisch gebied en zorgt dat deze in behandeling genomen worden.

◆ De organisatie Ethiek, Compliance & Privacy

• De Directie Ethiek, Compliance & Privacy

Binnen de juridische directie stuurt de Directie Ethiek, Compliance en Privacy ("DECP") van de Groep de integratie van de ethiek in de strategie, het management en de handelingen van de Groep aan.

Deze stelt beleidslijnen en procedures op het gebied van ethiek en compliance voor. En begeleidt hun implementering op alle niveaus.

Deze zorgt dat de ethische risico's in kaart gebracht worden, waarbij rekening gehouden wordt met de specifieke kenmerken en activiteiten van **ENGIE**. Het betreft met name het in kaart brengen van het risico van corruptie.

Deze ontwikkelt en geeft cursussen, ontvangt klokkenluidersmeldingen en voert waar nodig controle activiteiten uit in combinatie met de andere controle organen van de Groep.

Zo stuurt de **DECP** het opzetten van het anti-corruptieprogramma, de aanpak van **ENGIE** op het gebied van de naleving van de mensenrechten en het programma van de persoonlijke gegevens van de Groep aan en coördineert deze de opzet van het waakzaamheidsplan. Zij begeleidt de divisie van de **Ethics & Compliance Officers** en de **Data Privacy Managers** in de hele Groep.

• De divisie Ethiek & Compliance - de divisie Data Privacy

De divisie Ethiek & Compliance omvat alle Ethics & Compliance Officers en alle contactpersonen voor ethische vraagstukken van de entiteiten van de Groep. De divisie Privacy verenigt alle Data Privacy Managers van de Groep.

De Directie Ethiek, Compliance & Privacy overkoepelt deze twee divisies.

De taak van de Ethics & Compliance Officers is het implementeren en zich verzekeren van de daadwerkelijke en operationele toepassing van alle ethische beleidslijnen, procedures en principes van de Groep binnen hun perimeter.

De Data Privacy Managers houden zich bezig met de implementering van het beleid van de Groep op het gebied van de bescherming van de persoonlijke gegevens en het coördineren van de hiermee verband houdende activiteiten binnen hun perimeter.

De Ethics & Compliance Officer en de Data Privacy Manager moeten kunnen beschikken over adequate bezetting en budgettaire middelen om hun missies in alle onafhankelijkheid te kunnen uitvoeren.

Deze onafhankelijkheid wordt gegarandeerd door het feit deel uit te maken van de divisie Ethiek en Data Privacy.



◆ De conformiteitscontroles

Elke afdeling en operationele entiteit van de Groep controleert de implementatie van alle ethische beleidslijnen en principes van ENGIE (Niveau 1 controle op de naleving, inclusief boekhoudkundige controle).

De Directie Ethiek, Compliance & Privacy evalueert en controleert regelmatig de implementatie van alle ethische tools van de Groep in het kader van continue verbetering (conformiteitscontrole niveau 2). In deze context, initieert het ook de externe audits op het ethische raamwerk van de Groep.

Deze activiteiten van de Ethiek, Compliance & Privacy afdeling" vullen de controle activiteiten van andere afdelingen van de Groep aan en kunnen indien nodig op hen een beroep doen. Het betreft met name de controles die worden uitgevoerd door de afdeling Internal Control (conformiteitscontroles niveau 2) en door de afdeling Internal Audit (conformiteitscontrole niveau 3).

De tijdens deze controles opgemerkte gebreken of tekortkomingen leiden tot een actieplan dat opgevolgd wordt door deze afdelingen of door de afdeling Ethiek, Compliance & Privacy.

De operationele naleving berust op het principe van "pas toe of leg uit". Op ieder moment moet ieder operationeel niveau in staat zijn om zijn acties om zijn implementatie van het beleid uit te leggen en te onderbouwen.

» Informatie, cursussen en preventie

◆ Cursussen

Iedere medewerker manager en alle personen die het meest worden blootgesteld aan de risico's van corruptie moeten informatie vergaren, zich bijscholen en de voor hen bedoelde verplichte cursusmodules volgen.

Om alle medewerkers te helpen onethische situaties te identificeren, te voorkomen en het hoofd te bieden, heeft de Groep een aantal cursussen opgezet, gewijd aan ethiek en meer in het bijzonder aan de risico's van fraude en corruptie.

GOED OM TE WETEN

◆ Afhankelijk van zijn functie moet iedere medewerker de voor hem bedoelde aan ethiek gewijde cursussen volgen. Dit sluit aan op de wil van ENGIE die iedere medewerker wil trainen op het gebied van ethische risico's:

- 100% van de Global leaders;
- 100% van het Uitvoerend Comité;
- 100% van de Managers;
- 100% van de medewerkers die het meest worden blootgesteld aan het risico van corruptie.

◆ Onze derde partijen kennen

• De ethische due diligence

Het kennen en waarborgen van de integriteit en de reputatie van onze derde partijen is één van de belangrijkste elementen van de naleving van het ethisch beleid.

We hebben een globaal ethisch "due diligence" beleid opgezet dat ons in staat stelt derde partijen te evalueren die een risico kunnen vormen.

Dankzij onze due diligence procedures kunnen we eveneens controleren of onze operaties en projecten voldoen aan de regels en wetten betreffende sancties, embargo's en exportcontrole.



WAT U WEL MAG DOEN

- ✓ Een due diligence **uitvoeren** alvorens een contractuele betrekking aan te gaan met een toekomstige partner.
- ✓ De reflex **hebben** om tijdens een due diligence de catalogus voor de evaluatie van gemeenschappelijke derden van de Groep te raadplegen.
- ✓ **U ervan vergewissen** dat ieder initiatief tot sponsoring of partnerschap, in overeenstemming is met het sponsoring en partnerschap due diligence beleid van de Groep.
- ✓ Bijzondere aandacht **besteden** aan de ethische due diligence van onze commerciële consultants en ervoor zorgen dat zij grondig gecheckt worden met inachtneming van het beleid van de Groep betreffende de commerciële consultants.
- ✓ **U ervan vergewissen** dat onze leveranciers en onderaannemers iedere schending op het gebied van mensenhandel en moderne slavernij voorkomen.



WAT U NIET MAG DOEN

- ✗ **Ontdekken** dat er een onderzoek voor fraude naar uw leverancier loopt en niemand waarschuwen of geen actie ondernemen.
- ✗ Een persoon **aannemen** voor een functie die is blootgesteld aan een risico van corruptie zonder vooraf een ethische due diligence te hebben uitgevoerd.
- ✗ **Laten** denken dat alleen onze onderaannemers of leveranciers verantwoordelijk zijn voor schendingen op het gebied van ethiek in het kader van ten gunste van ons of in onze naam uitgeoefende activiteiten.
- ✗ **Een contract afsluiten** met een partner zonder vooraf een due diligence te hebben uitgevoerd.

◆ De preventie van het risico van integriteitsschending in de praktijk

• Aankoop en relaties met leveranciers, partners, dienstverleners en onderaannemers

Alle relaties met partners, leveranciers, dienstverleners en onderaannemers worden beheerst door onze ethische beleidslijnen en principes.

Deze derde partijen moeten er voor in staan dat deze principes langs hun hele bevoorradingsketen geïmplementeerd zijn.

Alle managers en medewerkers zijn op hun eigen niveau verantwoordelijk voor de goede toepassing van onze ethische beleidslijnen en principes in relatie tot onze derde partijen, wie dit ook zijn.



• Belangenverstrengelingen

Een belangenverstrengeling kan optreden wanneer de persoonlijke belangen van een medewerker botsen met die van de Groep en van invloed kunnen zijn of lijken te zijn met het handelen van deze medewerker of de door hem te nemen beslissingen.

Om dit soort situaties het hoofd te bieden, heeft de Groep een beleidslijn belangenverstrengeling geïmplementeerd die interne rapportering en een voorafgaande validering van risicovolle situaties door het management oplegt.

Tegelijk draagt een due diligence procedure voor de externe en interne werving van medewerkers op posities die het meest worden blootgesteld aan het corruptierisico, bij aan het voorkomen van belangenconflict situaties.



WAT U WEL MAG DOEN

- ✓ **Nooit** een zakelijke relatie in naam van **ENGIE hebben** met familieleden of bekenden.
- ✓ **Nooit** activiteiten **uitoefenen** die concurreren met die van de Groep.
- ✓ **Altijd** objectief **zijn** en even afstand nemen om een eventuele daadwerkelijke of schijnbare situatie van belangenverstrengeling te evalueren.
- ✓ Onmiddellijk uw manager of de Ethics & Compliance Officer **op de hoogte brengen** als uw persoonlijke situatie mogelijk een daadwerkelijke of schijnbare belangenverstrengeling ten opzichte van uw taakuitoefening zou kunnen creëren.



WAT U NIET MAG DOEN

- ✗ Een situatie van een potentiële belangenverstrengeling met betrekking tot uw opdracht voor de Groep **verbergen** of verzwijgen.
- ✗ **Denken** dat het probleem van belangenverstrengeling uitsluitend projecten of contracten met een hoog bedrag betreft.
- ✗ **Betrokken zijn** bij de besluitvorming van de onderneming betreffende de aanwerving, de evaluatie van het werk of de beloning van een lid van uw familie of van een bekende.
- ✗ Goederen of hulpmiddelen van de onderneming **gebruiken** voor persoonlijk gebruik.

• Geschenken, uitnodigingen en studiereizen

Geschenken, uitnodigingen en technische reizen zijn een blijk van professionele hoffelijkheid en moeten overeenkomen met de plaatselijke gebruiken.

De Groep wenst het aantal, de frequentie en de waarde van geschenken, uitnodigingen en technische reizen zo veel mogelijk te beperken, of deze nu door de medewerkers van de Groep gegeven of ontvangen worden. Een geschenk of een uitnodiging ontvangen of aanbieden is nooit iets vanzelfsprekends of een verplichting.

Het beleid van de Groep bepaalt onder welke strikte voorwaarden geschenken, uitnodigingen of studiereizen aanvaard of aangeboden kunnen worden. Dit beleid wordt vergezeld door een digitaal register voor alle medewerkers van de Groep (inclusief de leidinggevendenden). Dit register zorgt voor de traceerbaarheid en controle van de geschenken, uitnodigingen en studiereizen.



GOED OM TE WETEN

- ◆ De Groep verbiedt **geschenken in de vorm van contanten of gelijkwaardig, of geschenken in de vorm van diensten of andere voordelen in natura** (zoals een aanbod van werk).
- ◆ Verder zijn **geschenken en uitnodigingen** verboden **die in strijd zijn met de toepasselijke nationale wet**, of het nu de entiteit of de persoon betreft die deze aanbiedt of die deze ontvangt.
- ◆ Men dient verder **bijzonder oplettend te zijn wanneer een geschenk of een uitnodiging wordt aangeboden aan vertegenwoordigers van overheidsinstanties**.



WAT U WEL MAG DOEN

- ✓ **Alvorens** een geschenk of een uitnodiging aan te bieden of te ontvangen, u ervan vergewissen dat dit in het kader van het beleid van de Groep is toegestaan.
- ✓ **In geval van twijfel** betreffende een geschenk of een uitnodiging, praat ik hierover met mijn meerdere of met mijn Ethics & Compliance Officer.
- ✓ Het/de aangeboden of ontvangen geschenk of uitnodiging **registreren** in het digitale register van de Groep.
- ✓ Een uitnodiging of een reis **weigeren** die een belangenverstrengeling zou kunnen creëren of zou kunnen suggereren dat dit een onethisch doel heeft.



WAT U NIET MAG DOEN

- ✗ Een geschenk of een uitnodiging **aanbieden** en daarvoor een tegenprestatie verwachten.
- ✗ Een geschenk of een uitnodiging **aanbieden** in het kader van een aanbesteding of van een oproep tot concurrentie.
- ✗ Een aangeboden of ontvangen cadeau **niet aangeven** omdat u zich niet op uw gemak voelt in verband met de aard of de waarde hiervan.
- ✗ De rekeningen van de onderneming **gebruiken** om geschenken, uitnodigingen of technische reis te verhullen.

» Een ethisch incident melden: nooit alleen blijven

Het hoofd bieden aan een potentieel onethische situatie of een vraag op het gebied van ethiek stellen is vaak lastig, met name wanneer dat het gedrag van personen kan betreffen die men kent of elke dag mee in contact staat.

Er is moed voor nodig om deze onderwerpen aan te snijden, maar het is vaak de enige manier om een einde te maken aan onaanvaardbare praktijken en de weg van verbeteringen in te slaan.

Om die reden is het belangrijk deze onderwerpen te delen met personen die u vertrouwt en in de eerste plaats met uw leidinggevende en de **Ethics & Compliance Officer**. Als dit te gevoelig ligt of onmogelijk is, is het altijd mogelijk gebruik te maken van het contactpunt voor klokkenluiders van de Groep.

Het hoofd bieden en nooit alleen blijven...



Is dit in overeenstemming met onze ethische gedragscode, onze beleidslijnen en onze waarden?

Voel ik mij op mijn gemak met deze beslissing?

Is dit legaal?

Heb ik de verzekering dat mijn actie mijn entiteit of andere personen van de Groep niet zal schaden?

Weet ik zeker dat dit de reputatie van de Groep niet zal schaden?

Als u “**NEE**” geantwoord heeft op een van deze vragen of als u niet zeker bent, vraag dan om advies:

- aan uw manager, of de leidinggevende van uw manager;
- aan uw Ethics & Compliance Officer;

Als het moeilijk is om hier over te praten, gebruik dan de meldlijn van de Groep.

◆ Management rapportage en opvolging van de behandeling van ethische incidenten

Iedere manager is verplicht om incidenten op het gebied van ethiek te melden in overeenstemming met de procedures en tools van de Groep en zorgt ervoor dat ze worden onderzocht en afgehandeld.

De **Directie Ethiek, Compliance & Privacy** ziet erop toe dat alle ethische incidenten op alle niveaus van de Groep gerapporteerd en behandeld worden met gebruik van de tools die zij heeft opgezet.

Iedere bewezen niet-naleving **leidt tot een passend disciplinair antwoord** en een actieplan, volgend op een intern onderzoek of uitvraag naar gelang het geval: **ENGIE** hecht waarde aan een doortastende, onafhankelijke en objectieve aanpak tijdens deze interne uitvragen en onderzoeken.

Alle ethische incidenten worden gerapporteerd en in behandeling genomen!



WAT U WEL MAG DOEN

- ✓ **Nooit** alleen het hoofd bieden aan een probleem of een ethische vraag. Niet aarzelen een vertrouwenspersoon te raadplegen. Wat het geval ook is, de Ethics & Compliance Officers bieden u een luisterend oor.
- ✓ **Als** teammanager op ieder moment voor een klimaat zorgen waar vertrouwen heerst en de medewerkers uitnodigen de ethische vragen waar zij mee zitten te delen.
- ✓ **Nooit** het bestaan van een ethische problematiek negeren, zelfs als deze niet speciaal verband houdt met uw missies.
- ✓ Het melden van ethische incidenten **promoten** via de door de Groep beschikbaar gestelde kanalen.



WAT U NIET MAG DOEN

- ✗ **Denken** dat een ethisch(e) probleem of vraag vanzelf opgelost wordt.
- ✗ Feitelijke of potentiële informatie die alarmerend zou kunnen zijn **achterhouden**.
- ✗ **Denken** dat een persoon die een schending op ethisch gebied meldt of alarm slaat een bron van problemen is en daarvoor gesanctioneerd moet worden.

Mijn projectleider heeft verklaard dat hij de vertragingen in leveringen "koste wat het kost" zal oplossen en dat dit niet alleen een probleem tussen hemzelf en onze onderaannemer zal blijven. Ik voel me niet op mijn gemak met deze uitspraak, misschien heb ik deze verkeerd begrepen. Tegelijkertijd durf ik dit onderwerp niet rechtstreeks met hem te bespreken...

...moet-ik de situatie laten zoals hij is of moet ik om hulp vragen?



VRAAG - ANTWOORD

Als u zich ongemakkelijk voelt bij een situatie, moet u hier over praten en niet alleen blijven.

U kunt het hoogste niveau van uw rapportagelijnen of de Ethics & Compliance Officer van uw entiteit hiervan op de hoogte brengen.

De situatie kan dan geëvalueerd worden en er kan over een follow-up besloten worden, zoals het inwinnen van extra informatie, toenadering zoeken tot de onderaannemer om bepaalde punten te verduidelijken, indien van toepassing correctieve of preventieve acties opzetten.

◆ Het contactpunt voor klokkenluiders van de Groep

De Groep heeft een contactpunt voor klokkenluiders opgezet waar al onze medewerkers en derde partijen (leveranciers, onderaannemers, vakbonden, ngo's, klanten, enz.) terecht kunnen.

Alle entiteiten van de Groep kunnen gebruik maken van het contactpunt voor klokkenluiders van de Groep.

Het contactpunt voor klokkenluiders van de Groep kan op twee manieren bereikt worden: **via een e-mailadres (ethics@engie.com) en per telefoon via speciale nummers.**

Het melden kan in meerdere talen en de dienst is 24/7 bereikbaar.

Alle incidenten en meldingen worden behandeld in een kader dat vertrouwelijkheid en **bescherming van de anonimiteit** garandeert.

Alle klokkenluiders worden door onze procedure volledig beschermd. Geen enkele klokkenluider kan gestraft worden voor het te goeder trouw gebruik maken van dit interne meldpunt. Daarentegen zullen personen die misbruik maken van een meldpunt of dit op lasterlijke wijze gebruiken vervolgd worden of sancties opgelegd krijgen.

Het contactpunt voor klokkenluiders van de Groep is te vinden op de pagina's Ethiek & Compliance van de website van de Groep.



Neem contact op met het contactpunt voor klokkenluiders van ENGIE!

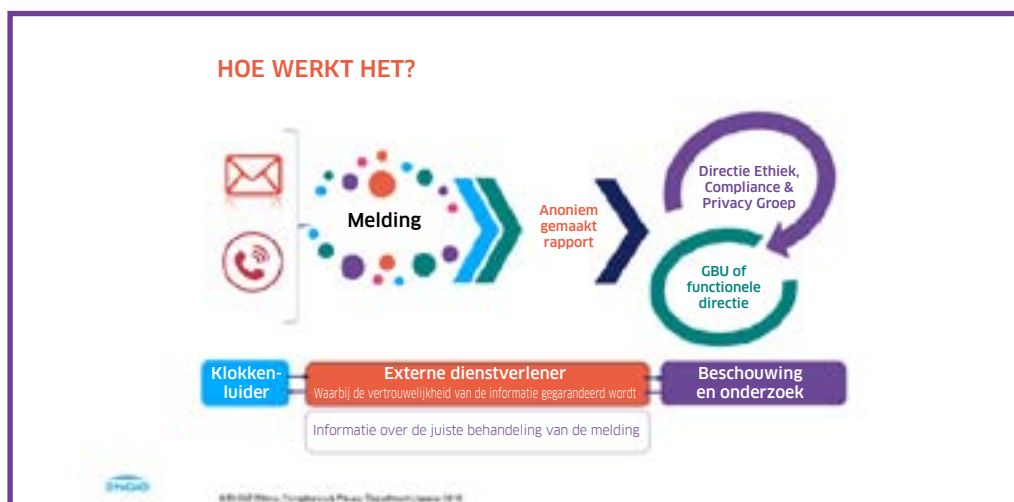
Een externe persoon ontvangt uw melding in alle vertrouwelijkheid

@ **ethics@engie.com**

Gratis telefoonnummers voor alle landen*

Vaste telefoon naar Frankrijk
+33 1 45 51 03 67

*Lijst met gratis telefoonnummers afhankelijk van de landen beschikbaar op: <https://www.engie.com/ethique-et-compliance/dispositif-alerte>



Het contactpunt voor klokkenluiders is bestemd voor alle medewerkers en alle belanghebbenden van de Groep die slachtoffer of getuige van een incident zijn.

» Het sanctioneren van de schendingen van onze ethische principes

Het niet-naleven van onze principes moet leiden tot een sanctie en deze kan disciplinair of commercieel zijn.

Iedere entiteit en iedere manager van de Groep verbindt zich op zijn eigen niveau onze principes te doen respecteren, te handelen met inachtneming hiervan en iedere schending hiervan te sanctioneren.

Geen enkele medewerker van **Engie** die betrokken is bij daden van corruptie mag bij de Groep blijven werken. In overeenstemming met het Human Resources-beleid van de Groep en het toepasselijke nationaal recht kan het niet naleven van onze Ethische Gedragscode tot een inhouding van het salaris leiden.

Een vraag, twijfelt u?

Voor alle inlichtingen en advies op het gebied van ethiek en compliance:
ethics-communication@engie.com

u wilt een melding doen of aankondigen, neem contact op met het
klokkenluiderssysteem van de Groep:

ethics@engie.com

Voor alle inlichtingen op het gebied van de bescherming van persoonlijke
gegevens bij ENGIE:

dpo@engie.com



**Neem contact op met
het contactpunt voor
klokkenluiders van ENGIE!**

Een externe persoon ontvangt
uw melding in alle vertrouwelijkheid



ethics@engie.com



**Gratis telefoonnummers
voor alle landen***

**Vaste telefoon naar Frankrijk
+33 1 45 51 03 67**

*Lijst met gratis telefoonnummers afhankelijk van de landen beschikbaar op: <https://www.engie.com/ethique-et-compliance/dispositif-alerte>

BELANGRIJKSTE REFERENTIE TEKSTEN

Het Verdrag van de Verenigde Naties tegen corruptie:

Het Verdrag van de Verenigde Naties tegen corruptie is een door de VN opgesteld internationaal verdrag dat op 31 oktober 2003 werd aangenomen. Dit omvat een geheel van standaarden, regels en maatregelen waarover de ondertekenaars beschikken om hun juridische tools voor corruptiebestrijding te versterken.

US FCPA (the Foreign Corrupt Practices Act):

De in 1977 aangenomen wet inzake corruptiepraktijken in het buitenland (Foreign Corrupt Practices Act, FCPA) verbiedt in het algemeen het betalen van steekpenningen aan buitenlandse functionarissen om te helpen markten te verkrijgen of te behouden, op straffe van strafrechtelijke en civiele sancties.

UK Bribery Act:

Deze wet uit 2010 creëert een overtreding op grond van zijn sectie 7, die begaan kan worden door handelsorganisaties die aan hen verbonden personen niet verhinderen een andere persoon in hun naam om te kopen.

Een organisatie die kan bewijzen passende procedures te hebben opgezet om aan haar verbonden personen te verhinderen steekpenningen te betalen kan zich verdedigen tegen de in sectie 7 vermelde overtreding.

De wet voor transparantie, corruptiebestrijding en modernisering van het economisch leven (Wet "Sapin 2" van 9 december 2016) (Frankrijk):

Deze wet voorziet de implementering van diverse interne mechanismen voor corruptiebestrijding in de ondernemingen en overheidsinstanties die gecontroleerd worden door een nieuwe structuur, de AFA (Frans agentschap voor corruptiebestrijding), die eveneens belast is met de administratieve coördinatie hiervan en bevoegd is administratieve sancties op te leggen.

De verdragen van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO):

De fundamentele verdragen van de IAO betreffen met name de vakbondsvrijheid, het recht op collectieve onderhandeling, het afschaffen van gedwongen arbeid, het doen verdwijnen van de ergste vormen van kinderarbeid en het doen verdwijnen van discriminatie.

Het Anti-Corruptieverdrag van de OESO dat strijdt tegen de omkoping van buitenlandse overheidsfunctionarissen bij internationale zakelijke transacties:

Het in 1997 aangenomen Verdrag van de OESO betreffende de strijd tegen omkoping

stelt normen vast die van het omkopen van buitenlandse overheidsfunctionarissen bij internationale zakelijke transacties een strafbaar feit maken. Het bepaalt verder grondbeginselen ten behoeve van multinationale ondernemingen met betrekking tot de implementering van de bepalingen hiervan.

De grondbeginselen van de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO) ten behoeve van multinationale ondernemingen:

De in 1976 aangenomen Grondbeginselen van de OESO ten behoeve van multinationale ondernemingen vormen een geheel van door de lidstaten van de OESO en door andere toetredende landen opgestelde aanbevelingen voor multinationale ondernemingen om deze aan te moedigen hun activiteiten op verschillende gebieden op verantwoorde wijze uit te oefenen, waaronder de mensenrechten, de verantwoordelijkheid van de bevoorradingsketen, het milieu, de bescherming van de consument, corruptiebestrijding en mededinging.

Zorgplichtwet (Frankrijk):

Wet aangenomen in 2017. Deze is van toepassing op ondernemingen en groepen die twee jaar achter elkaar meer dan 5.000 werknemers in Frankrijk, of meer dan 10.000 werknemers in Frankrijk en het buitenland in dienst hebben. Zij dienen een Waakzaamheidsplan op te stellen, te publiceren, te respecteren en te evalueren die de risico's identificeert en ernstige inbreuken op de mensenrechten en de fundamentele rechten, de gezondheid en de veiligheid van personen, alsmede het milieu moeten voorkomen in hun gehele invloedssfeer, de filialen en bij de onderaannemers.

Internationale sancties:

De VN en de Raad van de Europese Unie, maar ook landen kunnen beperkende financiële of commerciële maatregelen (ook wel "embargo" of "sancties" genoemd) nemen tegen natuurlijke personen, rechtspersonen of entiteiten. Deze maatregelen krijgen de vorm van verboden en handelsbeperkingen voor bepaalde goederen, technologieën of diensten met bepaalde landen, het bevriezen van fondsen en economische middelen en soms van een beperkte toegang tot financiële diensten.

Regels inzake de exportcontroles:

Het doel van de exportcontroles is het controleren van alle soorten export die afgeleid zouden kunnen worden van een vreedzaam burgerlijk doel voor een misbruik dat bijdraagt aan de ontwikkeling van massieve vernietigingswapens,

chemische of biologische wapens, of overbrengingsmiddelen voor wapens, waarbij het legitieme handelsverkeer gefaciliteerd en beveiligd wordt.

Een exportcontrole wordt ook uitgevoerd bij export naar landen waarvoor sancties gelden, daarbij inbegrepen embargo's. Er bestaan ook specifieke middelen (bijv. in Frankrijk) betreffende de controle van oorlogsmateriaal die berusten op een algemeen verbodsprincipe waarbij de volledige defensiesector en zijn stromen onder controle van de overheid gesteld worden.

Tot slot bestaan er specifieke middelen voor de controle over kernmateriaal. De regels betreffende de exportcontrole gelden op diverse niveaus, waaronder dat van de Europese Unie en van de Verenigde Staten.

Het Internationaal Statuut van de Rechten van de Mens, bestaande uit de Universele Verklaring, het Internationaal Verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten en het Internationaal Verdrag inzake economische, sociale en culturele rechten:

Deze documenten vormen het geheel van basisteksten die in internationaal recht de persoonlijke rechten beschermen.

De Universele Verklaring van de Rechten van de Mens (UVRM) is het essentiële document dat de geschiedenis van de rechten van de mens gemarkeerd heeft.

De in 1948 door de Algemene Vergadering van de Verenigde Naties aangenomen Universele Verklaring van de Rechten van de Mens formuleert de essentiële rechten van de mens en de fundamentele vrijheden waar zonder discriminatie alle mannen en vrouwen wereldwijd aanspraak op kunnen maken.

In 1966 nam de Algemene Vergadering van de Verenigde Naties twee internationale verdragen aan die eveneens het internationaal recht van de mensenrechten vorm gaven: het Internationaal Verdrag inzake economische, sociale en culturele rechten en het Verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten.

Samen vormen de Universele Verklaring en deze Verdragen het Internationaal Statuut van de Rechten van de Mens.

AVG:

De Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) is een wettelijk Europees voorschrift dat de gelijke verwerking van gegevens op het hele grondgebied van de Europese Unie regelt. Deze verordening trad op 25 mei 2018 in werking.

Aangezien de Groep is gevestigd in een groot aantal landen die verschillende wetten en culturen kennen, is het niet eenvoudig gemeenschappelijke definities op te stellen. Wij stellen meerdere definities voor die als indicatie verder uitgewerkt worden, maar als doel hebben juridische elementen te verduidelijken die in veel landen en binnen internationale kaders bekend zijn.

Corruptie:

Corruptie heeft betrekking op het gedrag waarmee aanbiedingen, beloften, donaties of geschenken worden gevraagd, aanvaard of ontvangen die worden aangeboden om een handeling uit te voeren of juist niet uit te voeren, of gunsten of bijzondere voordelen te verkrijgen.

Actieve en passieve corruptie zijn twee elkaar aanvullende, maar los van elkaar bestaande strafrechtelijke overtredingen.

De handelingen van de omkoper (actieve corruptie) en de omgekochte (passieve corruptie) kunnen apart vervolgd en berecht worden en de bestraffing van de een is in geen geval ondergeschikt aan de sanctie van de ander.

In feite aanvaardt de omgekochte beloften, geschenken of donaties en kan hij hier zelfs zelf om vragen, terwijl de omkoper geschenken en donaties aanbiedt, beloften doet tot aan het toegeven aan de verzoeken van de omgekochte, en hem het voorwerp van corruptie overhandigt.

Discriminatie:

Discriminatie heeft betrekking op het benadelen van personen om bij de wet verboden redenen op basis van hun herkomst, hun geslacht, hun gezinssituatie, hun zwangerschap, hun fysieke uiterlijk, hun bijzondere kwetsbaarheid als gevolg van hun klaarblijkelijke of bij de dader bekende economische situatie, hun achternaam, hun verblijfplaats, hun gezondheidstoestand, hun autonomieverlies, hun handicap, hun genetische kenmerken, hun leefwijze, hun seksuele geaardheid, hun genderidentiteit, hun leeftijd, hun politieke opinie, hun vakbondsactiviteiten, hun vermogen zich uit te drukken in een ander taal dan het Frans, hun daadwerkelijk of vermeend niet-behoren tot een bevolkingsgroep, een natie, een vermeend ras of een bepaalde religie.

Discriminatie gebaseerd op een van deze redenen is een strafbaar feit.

Faciliterende betaling:

Faciliterende betalingen zijn kleine commissies of kleine geschenken aangeboden aan functionarissen of personen met een beslissingsbevoegdheid om een dienst te verkrijgen waar de persoon recht op heeft, bijvoorbeeld een klein geldbedrag geven om een visum te verkrijgen of een goed sneller te kunnen inklaaren. In diverse landen zijn dit strafbare feiten en deze worden door de Groep verboden.

Fraude:

Wordt beschouwd als fraude iedere handeling of vrijwillige of verholen omissie begaan met de intentie de geldende wetten of de regels van de onderneming te bedriegen of te omzeilen om een onverschuldigd materieel of moreel voordeel te verkrijgen voor de fraudeur of voor een derde.

Fraude heeft talrijke vormen die alle strafbare feiten zijn: diefstal van geld, van goederen, van gegevens, moedwillige vervalsing, achterhouding of vernietiging van documenten, valsheid in geschrifte of valse verklaringen, het manipuleren van de rekeningen, namaak, witwassen van geld, oplichting, corruptie...

Gedwongen arbeid:

De door het verdrag (nr. 29) van de IAO betreffende gedwongen arbeid, 1930, gedefinieerde gedwongen arbeid omvat alle werkzaamheden en diensten die van een persoon geëist wordt onder bedreiging van een willekeurige straf en waarvoor deze persoon zich niet uit vrije wil heeft aangemeld.

Kinderarbeid:

Dit betreft elke vorm van arbeid die kinderen berooft van hun kindertijd, hun potentieel en hun waardigheid en die schadelijk is voor hun fysieke en mentale ontwikkeling. De term werd gedefinieerd door het verdrag (nr. 138) van de IAO betreffende de arbeidsgerechtigde leeftijd, 1973, en het verdrag (nr. 182) betreffende de ergste vormen van kinderarbeid, 1999, alsmede door het verdrag van de Verenigde Naties betreffende de rechten van het kind.

Morele intimidatie:

Het herhaald intimideren van een ander door woorden of gedrag, met als doel of gevolg een verslechtering van de arbeidsomstandigheden, waardoor de rechten en de waardigheid van deze persoon aangetast zouden kunnen worden, zijn lichamelijke of mentale gezondheid zou kunnen verslechteren of zijn professionele toekomst in het geding zou kunnen komen, is een strafbaar feit.

Persoonlijke gegevens:

Alle gegevens die betrekking hebben op een geïdentificeerde en identificeerbare natuurlijke persoon.

Een identificeerbare persoon is een persoon die direct of indirect geïdentificeerd kan worden.

Wanneer een persoon niet identificeerbaar is, zegt men dat de gegevens anoniem zijn.

De bescherming van de persoonlijke gegevens is bij wet bepaald en het niet naleven hiervan kan een strafrechtelijk overtreding vormen.

Seksuele intimidatie:

Seksuele intimidatie is het feit herhaaldelijk aan een personen seksueel of sexistisch getinte bewoordingen of gedragingen op te dringen die de waardigheid van deze persoon aantasten door de ontorende of vernederende aard hiervan. Deze kan plaatsvinden op de werkplek, maar ook daarbuiten. Het betreft een strafbaar feit.

Slavernij:

De definitie van slavernij van het Slavernijverdrag van 1926 onder auspiciën van de Volkenbond is het feit op een persoon de attributen van het recht van eigendom uit te oefenen of een persoon in een toestand van continue onderwerping te houden door deze te dwingen tot een arbeids- of seksuele prestatie, bedelarij of een niet-beloonde dienst.

Uitbuiten van invloed:

Onder actieve uitbuiting van invloed verstaan we het aan een functionaris, voor hemzelf of een ander, aanbieden van geschenken en uitnodigingen en studiereizen, zodat hij zijn daadwerkelijke of veronderstelde invloed zal misbruiken om van een autoriteit of een openbare instelling banen, markten of enige andere gunstige beslissing te verkrijgen.

Het voor dezelfde doeleinden aanvaarden of vragen om dergelijke geschenken en uitnodigingen en studiereizen door een functionaris is een vorm van passief uitbuiten van invloed. Het uitbuiten van invloed is een strafbaar feit.

Voorkennis:

Voorkennis is nauwkeurige informatie die niet openbaar gemaakt is en die, direct of indirect, een of meerdere emittenten van financiële instrumenten of een of meer financiële instrumenten betreft en die, als deze openbaar gemaakt zou worden, een aanzienlijke invloed zou hebben op de koers van de betreffende financiële instrumenten of de koers van de hieraan verbonden financiële instrumenten.

Deze gedragscode werd aangenomen door het Uitvoerend Comité **van ENGIE S.A.** op 11 september 2023 en door het Comité voor Ethiek, Milieu en Duurzame Ontwikkeling van de Raad van Bestuur **van ENGIE S.A.** Tijdens zijn vergadering van 20 september 2023.

Aangezien de vertalingen van dit document ruimte voor interpretatie laten, dient alleen de Franse tekst als referentie.

- Voor alle inlichtingen en advies op het gebied van ethiek en compliance: **ethics-communication@engie.com**
- Om een ethisch incident aan de Groep te melden: **ethics@engie.com**
- Voor alle inlichtingen op het gebied van de bescherming van persoonlijke gegevens bij **ENGIE**: **dpo@engie.com**

Eerste uitgave – november 2009
Laatste herziene uitgave – november 2023

Ontwerp & redactie 



Hoofdkantoor: 1 place Samuel de Champlain
92400 Courbevoie – Frankrijk
engie.com