



CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA



“ O nosso código de conduta ética reflete o compromisso do Grupo com a integridade e a responsabilidade, ”



“ Empresa global e ator importante na transição energética, a **ENGIE** deve aderir aos mais altos princípios éticos.

O nosso **código de conduta ética** reflete o compromisso do Grupo com a integridade e a responsabilidade, valores que devem dar vida a cada uma das nossas ações, onde quer que operemos, dentro do **Grupo** e nas nossas relações com terceiros.

Nós comprometemo-nos, portanto, a agir com honestidade, integridade, ética e transparência, a rejeitar todas as formas de corrupção e fraude, a respeitar os direitos humanos e as leis e regulamentos em vigor em cada país, bem como as nossas políticas sociais e ambientais.

Esses compromissos são a base do nosso código de conduta, são inegociáveis e constituem a base que sustenta todas as nossas ações e a nossa reputação.

A responsabilidade é, obviamente, um valor essencial. Cada um de nós deve aderir e cumprir integralmente este código de conduta, contribuindo assim positivamente para a nossa empresa e para a sociedade como um todo.

O Conselho de Administração, que se apoia no trabalho do seu Comité de Ética, Meio Ambiente e Desenvolvimento Sustentável, endossa este código de conduta e as ações de **Catherine MacGregor** e do **Comité Executivo** para garantir os melhores padrões de ética e compliance.

Conto com o compromisso de todos! ”

Jean-Pierre Clamadieu
*Presidente do Conselho Global de
Administração da ENGIE*



“ Há muito tempo, tenho a convicção de que uma empresa só pode gerar valor sustentável para ela mesma, para os seus colaboradores, clientes, acionistas e fornecedores, se der prioridade à ética como um dos seus valores fundamentais.

Focada nos seus setores principais e no apoio à transição energética, a **ENGIE** estabeleceu uma missão que orienta o seu crescimento sustentável, conciliando desempenho económico com impacto positivo sobre as pessoas e o planeta.

Portanto, não se trata apenas **de agir de maneira exemplar**, mas também de iniciar mudanças positivas, responsáveis e sustentáveis para o nosso ecossistema, o nosso ambiente e as comunidades que servimos.

Os princípios éticos estabelecidos neste código de conduta guiam as nossas principais decisões estratégicas e são os alicerces compartilhados das nossas práticas **gerenciais, comerciais e operacionais**.

A Ética é responsabilidade de todos. Espero, portanto, que todos os colaboradores do Grupo, independentemente das suas funções, localização, cultura ou experiência, **adotem** os nossos princípios éticos; que o promovam; e que o **coloquem em prática no dia a dia**, em todas as situações que enfrentam, e utilizando as equipas e recursos que o Grupo disponibiliza.

Também é responsabilidade de cada um de nós **denunciar** de boa-fé qualquer violação dos princípios estabelecidos neste código de conduta ética, seja através das nossas linhas internas ou através do nosso **sistema de denúncias**, e fazer todo o possível para ajudar a prevenir esses abusos.

É esse envolvimento **efetivo e diário** de cada um de nós que fortalecerá **a exigência ética** da nossa empresa, que deve tornar-se plenamente integrada na **nossa cultura** e na nossa **identidade corporativa**.

Em todo o mundo, os nossos interlocutores devem identificar a **ENGIE** como uma empresa exemplar e firme nos seus valores.

Teremos **tolerância zero** para qualquer forma de **fraude, corrupção** e, principalmente, qualquer abuso dos princípios de probidade: qualquer violação comprovada nestas questões resultará na aplicação de **sanções disciplinares**.

Nenhum objetivo de desenvolvimento ou de desempenho, quaisquer que sejam as tensões do mercado, pode, em particular, levar a um afastamento dos nossos princípios éticos.

A cultura ética faz parte da excelência operacional com a qual estou profundamente comprometida. Ela vai contribuir para o **sucesso duradouro e unidade** de nossa empresa.

”
Conto com todos vocês!



Catherine MacGregor
CEO do Grupo ENGIE



“

A **cultura ética** faz parte da **excelência operacional** com a qual estou profundamente **comprometida**.

”

RESUMO

A NOSSA MISSÃO	06
O NOSSO CÓDIGO DE CONDUTA	07
ONE ENGIE, ONE ETHICS: SOMOS REFERÊNCIA	08
OS NOSSOS PRINCÍPIOS	10
Corrupção e fraude: tolerância zero	10
Conformidade com leis e regulamentos	11
Conformidade com sanções internacionais e regras de controle de exportação	11
Lealdade nas práticas comerciais e respeito pela concorrência	11
Proteção de dados pessoais	12
Proteção da empresa e dos seus ativos	13
Integridade e lealdade nas nossas relações com terceiros	17
Consultor de negócios ou determinados intermediários: <i>recurso excepcional e necessidade de atenção redobrada</i>	17
Transparência com as autoridades públicas	17
Doação, patrocínio e parceria	18
Respeito pelos direitos humanos	19
Um ambiente de trabalho respeitoso e inclusivo	19
Combate à violência, ao assédio moral ou sexual e aos comportamentos sexistas	19
Proibição ao trabalho forçado e ao trabalho infantil	20
Respeito pela liberdade de associação	20
Respeito pelos direitos das comunidades locais	20
O compromisso com a proteção ambiental	21

AS NOSSAS AÇÕES	22
Agir e comprometer-se com a ética e contra a corrupção é um assunto de todos	22
Diretores e gerentes:	22
A organização de Ética, Compliance e Privacidade	22
Controles de conformidade	23
Informar-se, treinar e prevenir	24
Treinar	24
Conhecer os nossos terceiros	24
Prevenção do risco de abuso à integridade na prática	25
Denunciar um incidente ético: Você não está sozinho!	27
Relatórios gerenciais e monitoramento de incidentes éticos	27
O Canal de denúncia do Grupo	29
Punir abusos aos nossos princípios éticos	29
PRINCIPAIS TEXTOS DE REFERÊNCIA	32
GLOSSÁRIO	33



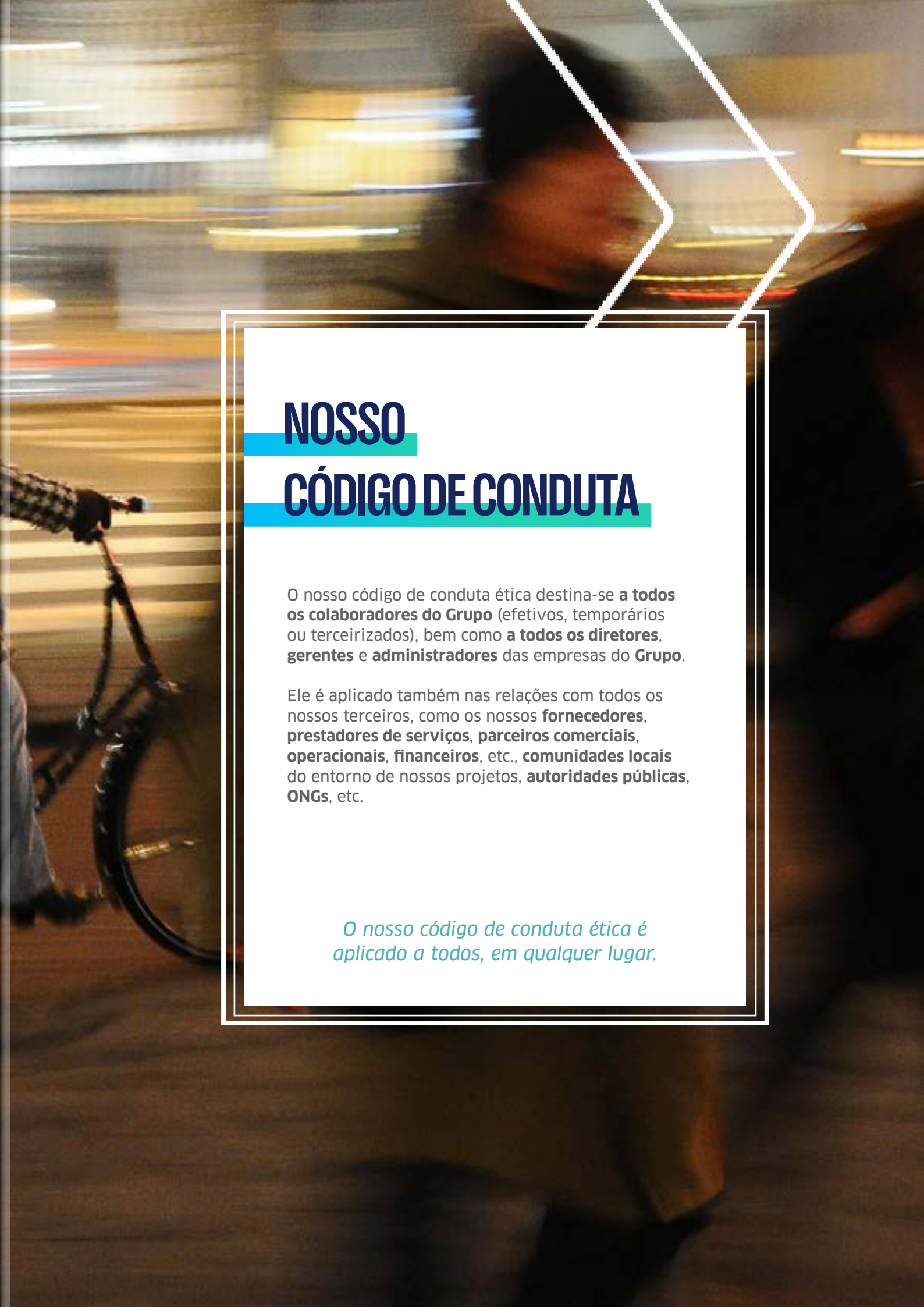
NOSSA MISSÃO

A nossa missão é agir para acelerar a transição para uma economia neutra em carbono, através de soluções mais eficientes em termos energéticos e ecologicamente responsáveis.

Essa missão aproxima a empresa, os seus funcionários, os seus clientes e os seus acionistas e concilia o desempenho económico e o impacto positivo nas pessoas e no planeta.

As ações da **ENGIE** são apreciadas na sua totalidade e ao longo do tempo.

*O nosso código de conduta ética
é a expressão da nossa missão.*



NOSSO CÓDIGO DE CONDUTA

O nosso código de conduta ética destina-se **a todos os colaboradores do Grupo** (efetivos, temporários ou terceirizados), bem como **a todos os diretores, gerentes e administradores** das empresas do **Grupo**.

Ele é aplicado também nas relações com todos os nossos terceiros, como os nossos **fornecedores, prestadores de serviços, parceiros comerciais, operacionais, financeiros**, etc., **comunidades locais** do entorno de nossos projetos, **autoridades públicas, ONGs**, etc.

O nosso código de conduta ética é aplicado a todos, em qualquer lugar.

ONE ENGIE, ONE ETHICS: SOMOS REFERÊNCIA

Desde 2021, a **ENGIE** implementa um roteiro estratégico muito claro, com o objetivo de se tornar o campeão em energias de carbono zero e alcançar a Emissão Zero Carbono até 2045. Orientada pela sua missão, a **ENGIE** acelera hoje o seu crescimento na transição energética com o firme desejo de aliar cada vez mais e melhor o desempenho económico e o impacto positivo no mundo.

Para que o nosso Grupo continue a criar cada vez mais valor, todos os colaboradores devem adotar um comportamento ético exemplar.

Todos contribuem para que a ENGIE seja uma referência em confiança, garantindo assim o seu sucesso. Junto com a segurança, ética é o pilar do nosso desempenho.

O que é ética?

Trata-se do conjunto de regras e procedimentos que nos ajudam a tomar a decisão correta numa determinada situação, com discernimento, pragmatismo e sentido de responsabilidade. A ética compromete todas e todos na empresa, qualquer que seja a nossa função, o nosso estatuto e o nosso país.

O código de conduta ética da **ENGIE** é um guia a ser utilizado por todos, para agir em conformidade com as leis e regulamentos aplicáveis em cada país onde realizamos as nossas atividades, de acordo com nossos valores e os nossos compromissos no âmbito social e ambiental.

JUNTOS, vamos proteger o nosso Grupo e não abrir exceções para o cumprimento das regras fundamentais de ética do Grupo.

Um código de conduta com tolerância zero

Porque ética e compliance são uma prioridade absoluta na **ENGIE** e nenhum desvio nesta área pode ser tolerado, foi concebido um código de conduta ética para todos, independentemente do nível hierárquico, da função ou da localização. Ele baseia-se em 5 princípios fundamentais.

1. Corrupção e fraude são absolutamente proibidas

Nenhuma forma de corrupção, fraude ou tráfico de influência, mesmo que insignificante, será tolerada.

Isto inclui, especialmente: pagamentos a uma autoridade pública para facilitar uma ação, participações em financiamento político, emissões indevidas de faturas, oportunidades profissionais (incluindo estágios) fora dos procedimentos de RH.

2. Direitos humanos devem ser respeitados

Inclusive, em nome da sua Política de diversidade, equidade e inclusão, o Grupo repudia todas as formas de discriminação.

O trabalho forçado ou infantil é proibido. A liberdade de associação é respeitada. As comunidades locais devem ser sistematicamente levadas em consideração.

3. A proteção ambiental é um compromisso que nos impõe responsabilidades

A proteção ambiental está no centro das preocupações do Grupo e dos seus compromissos de Responsabilidade Social Corporativa.

Deixar de realizar um estudo de impacto, seja ambiental ou social, ou realizá-lo parcialmente, ou ainda aceitar práticas de fornecedores que entrem em conflito com os nossos compromissos relacionados ao desenvolvimento sustentável, são violações dos nossos compromissos.

4. Leis e regulamentos são aplicados a cada um de nós

Respeitar as sanções internacionais e as regras de controlo das exportações, ser justo nas nossas práticas comerciais e respeitar a concorrência são princípios inalienáveis, quaisquer que sejam as áreas de atividade.

É proibido qualquer acordo que restrinja, favoreça ou penalize a concorrência (com ou sem recurso à difamação). Proteger a empresa, os seus funcionários e os seus ativos (dados pessoais, informações sensíveis ou de propriedade intelectual, etc.) é uma obrigação.

5. As nossas relações com terceiros são baseadas na integridade e na lealdade

Em interação permanente com autoridades públicas e público privadas, a **ENGIE** impõe os mais elevados padrões de qualidade aos projetos que apoia, aos beneficiários das suas ações e às relações íntegras e transparentes que a vinculam às suas partes interessadas.

Qualquer atitude antiética destinada a influenciar terceiros, qualquer ação de doação realizada no âmbito de uma licitação ou de renovação de contrato, constitui um obstáculo às regras de transparência que nos são impostas.

O nosso roteiro diário

Para que todos possam adotar este código de conduta ética e implementá-lo, foram identificadas quatro prioridades de ação.

1. Comprometer-se em todos os níveis

O compromisso ético e a exemplaridade da **ENGIE** dizem respeito a todos os colaboradores, sem exceção. Os diretores e gerentes têm um papel fundamental a desempenhar, através da sua própria conduta e garantindo que as suas equipas respeitem o código de conduta ética da ENGIE.

2. Informar-se, treinar e prevenir

Para combater a corrupção, todos os colaboradores, especialmente os mais expostos a esse risco, devem ser sensibilizados e formados na política global de “dever de vigilância” (conhecimento e avaliação de terceiros) para prevenir situações antiéticas. Toda a contratação de um consultor comercial, prestador de serviços e fornecedor é estritamente regulamentada e deve ser verificada previamente.

3. Denunciar e receber acompanhamento

Qualquer colaborador que se encontre numa situação antiética não deve ficar isolado e deve relatar isso à sua gerência. Na impossibilidade de recorrer à gerência ou ao Ethics & Compliance Officer da entidade, é disponibilizado ao Grupo um **sistema de denúncias**.

4. Aplicar medidas disciplinares

A tolerância zero que estabelecemos exige que qualquer violação dos princípios do nosso código de conduta ética esteja sujeita a medidas disciplinares. Ela será aplicada pelo gerente ou pela entidade do colaborador envolvido. Todos os atos de corrupção serão sancionados com demissão.

Alguma pergunta? Dúvidas? Precisa de informações? A Direção de Ética, Compliance e Privacidade está à sua disposição em: **ethics-communication@engie.com**

Sistema de denúncias: ethics@engie.com



Os princípios éticos do nosso Grupo apoiam-se nos mais elevados padrões internacionais que promovemos em todos os nossos projetos:

- ♦ a Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção;
- ♦ a Convenção da Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Económico (OCDE) sobre o combate à corrupção de funcionários públicos estrangeiros nas transações comerciais internacionais;
- ♦ os princípios orientadores da OCDE para empresas multinacionais;
- ♦ a Carta Internacional dos Direitos Humanos, que contém a Declaração Universal dos Direitos Humanos, o Pacto Internacional sobre os direitos civis e políticos e o Pacto Internacional sobre os direitos económicos, sociais e culturais;
- ♦ as Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT)



Corrupção e fraude: tolerância zero

A **ENGIE** proíbe qualquer ato de corrupção e fraude, qualquer que seja a sua forma, momento, local, circunstâncias ou valor.

A corrupção é um fator de destruição de valor e riqueza. Ela priva as comunidades de parte dos serviços prestados em benefício de poucos e prejudica os esforços de desenvolvimento, pesquisa e concorrência.

Isso prejudica as pessoas e a sociedade que sofrem as consequências.

Qualquer forma de corrupção ou pagamentos por facilitação são totalmente proibidos pelo Grupo. Esses pagamentos são pequenas comissões ou pequenos presentes oferecidos a funcionários públicos ou pessoas com poder de decisão para obter um benefício a que a pessoa tem direito.

Todas as violações podem resultar em sanções previstas em lei localmente aplicável e em medidas disciplinares, independentemente da Entidade do Grupo e da sua localização.

VOCÊ SABIA?

*O Referencial de Integridade da **ENGIE** constitui o código anticorrupção do Grupo: ele reúne todas as políticas e procedimentos da sua atitude de prevenção e combate à corrupção.*

*O Sistema de referências de Integridade da **ENGIE** é apresentado nas páginas de Ética e Compliance do **site** do Grupo e está acessível a todos os colaboradores do Grupo nas páginas de Ética e Compliance da **intranet** do Grupo.*

A **ENGIE** está especialmente comprometida com:

- ♦ o Pacto Global das Nações Unidas, cujo 10º princípio diz respeito ao combate à corrupção
- ♦ a Secção Francesa da ONG Transparência Internacional



O QUE FAZER

- ✓ **Concluir** o treinamento obrigatório de Ética e Compliance.
- ✓ **Familiarizar-se** com a política de presentes, hospitalidades e viagens técnicas da **ENGIE** que regula a possibilidade de oferta ou recebimento de um presente ou convite ou mesmo de uma viagem técnica.
- ✓ **Recusar** a praticar um ato contrário aos princípios éticos do Grupo, especialmente pagamentos de operações contrárias aos princípios do Grupo.
- ✓ Se um cliente, contratante, fornecedor ou parceiro pedir ou solicitar suborno, independentemente da sua forma, **informe** imediatamente o Ethics & Compliance Officer ou a Direção de Ética, Compliance e Privacidade.



O QUE NÃO FAZER

- ✗ **Efetuar** um pagamento não justificado por lei a uma autoridade pública, seja qual for o valor, **inclusive quando solicitado, para facilitar uma ação** (direitos de passagem, desembaraço aduaneiro, visto, etc.).
- ✗ **Participar** de um financiamento direto ou indireto de atividade política.
- ✗ **Emitir** ou pagar fatura que não corresponda aos serviços efetivamente prestados.
- ✗ **Propor** um estágio a um familiar de um fornecedor, cliente ou parceiro fora dos procedimentos de recrutamento de RH.

O combate à fraude inclui a proibição de criar um documento falso ou falsificá-lo.

CONVÉM SABER

- ♦ **As propinas** são pagamentos indevidos solicitados ou pagos a compradores para conceder um contrato a um fornecedor ou prestador de serviços. Parte dos custos do contrato é devolvida ao comprador ou contratante. São atos de corrupção. O Grupo opõe-se a qualquer ato de fraude e corrupção.
- ♦ **A extorsão** consiste em condicionar a concessão de um mercado, contrato ou autorização à obtenção de uma contraprestação indevida, exercendo pressões que vão desde um pedido pontual ou diário de dinheiro, até obstáculos administrativos, ou mesmo ameaças físicas a pessoas e seus familiares. O Grupo não aceita nenhum desses atos.

» Conformidade com leis e regulamentos

Em qualquer momento, em qualquer lugar, a **ENGIE** está em conformidade com as leis e regulamentos aplicáveis.

◆ Conformidade com sanções internacionais e regras de controlo de exportação

O Grupo presta a máxima atenção ao cumprimento das legislações relacionadas com punições internacionais e nacionais e aos controlos de exportação, em todas as suas atividades.

Todos os colaboradores devem garantir, no âmbito da política e dos procedimentos do Grupo, o cumprimento rigoroso desses regulamentos e evitar qualquer operação envolvendo um país ou pessoas sob embargo.

O mesmo se aplica às medidas restritivas ou às regras relacionadas ao controlo de exportação.



Para as transações do Grupo, a verificação dos países, contrapartes e atividades envolvidas é essencial para garantir a conformidade das operações com as regras de sanções nacionais e internacionais aplicáveis.

◆ Lealdade nas práticas comerciais e respeito pela concorrência

A **ENGIE** atribui extrema importância ao respeito pelas regras de concorrência. O respeito por essas regras é uma prioridade para o Grupo: tolerância zero.

A lei da concorrência **proíbe qualquer acordo entre empresas que tenha por objetivo ou possa ter o efeito de limitar a concorrência num mercado**. Cada empresa deve estabelecer a sua estratégia industrial e comercial e atuar no mercado com total independência.

Todos os colaboradores, qualquer que seja a sua atividade e posição na organização, são obrigados a adotar um comportamento exemplar com os seus concorrentes, clientes, parceiros, fornecedores, prestadores de serviços, subcontratados e potenciais clientes.

São especialmente proibidos os acordos anticoncorrenciais, o compartilhamento de informações comerciais confidenciais e o abuso de posição dominante, que pode manifestar-se principalmente através de práticas de preços discriminatórios, excessivos ou predatórios, etc.

Por conseguinte, são sistematicamente proibidas, entre concorrentes, todas as práticas ou acordos que tenham por objeto ou efeito, especialmente:

- participar de forma coordenada em licitações (públicas ou privadas);
- estabelecer em conjunto um preço de compra, um preço de venda ou margens;
- entrar em acordo para limitar a produção, os investimentos, a inovação e a utilização dela;
- entrar em acordo para compartilhar mercados geográficos ou clientes, pontos de venda ou fontes de fornecimento, eliminar um concorrente, boicotar um fornecedor ou um novo participante no mercado, etc.;
- compartilhar informações comercialmente sensíveis, que não possam ser encontradas no mercado e que possam ter impacto no comportamento comercial da empresa que as obtém, inclusive no âmbito de associações profissionais.

Todos os colaboradores do Grupo estão autorizados a realizar monitorização concorrencial com base em informações acessíveis ao público, sem consultar um concorrente e utilizando meios exclusivamente legais e éticos para a busca de informações. A usurpação e a ocultação de identidade são ilegais, bem como a difamação, o descrédito dos concorrentes e o uso de documentos inexatos, falsificados ou distorcidos.

O desrespeito por estas regras pode implicar punições financeiras, penais (multas e prisão) e graves danos à reputação, tanto para o Grupo quanto para os indivíduos envolvidos.



O QUE FAZER

- ✓ **Estabelecer** de forma totalmente autônoma, ou seja, sem consulta aos concorrentes, a sua política comercial e industrial.
- ✓ **Abordar** com a máxima vigilância qualquer interação com um concorrente e após aprovação legal.
- ✓ **Dispor** sempre de uma pauta precisa antes de aceitar participar de uma reunião com concorrentes, e assegurar-se de que um relatório fiel seja elaborado e distribuído a todos após a reunião; manter esses documentos.
- ✓ **Encerrar** imediatamente uma conversa com concorrentes quando ela envolver informações comercialmente sensíveis ou confidenciais e informar de imediato o departamento jurídico da sua entidade e o departamento de Concorrência e Regulação da Direção Jurídica do Grupo.
- ✓ **Treinar** regularmente sobre estas questões através de e-learning e treinamentos presenciais disponíveis.



O QUE NÃO FAZER

- ✗ **Celebrar** um acordo (escrito ou verbal) ou implementar uma prática com um concorrente, cujo objetivo ou efeito é de natureza a restringir a concorrência entre operadores (por exemplo, dividir os mercados, fazer um acordo sobre os preços, combinar com outras empresas para recusar a compra de produtos de um fornecedor, aceitar restringir-se a um território, um lote ou a determinados clientes, etc.).
- ✗ **Compartilhar** com concorrentes informações sensíveis que tenham impacto na estratégia comercial relacionadas com os nossos segredos comerciais e/ou o nosso know-how (por exemplo, as condições comerciais aplicadas aos clientes, a natureza da prestação dos nossos serviços e das nossas ofertas, os nossos serviços e tecnologias, os nossos desenvolvimentos e a nossa estratégia, as nossas capacidades de produção, os nomes dos nossos clientes, as nossas condições de compra, etc.).
- ✗ Se a nossa quota de mercado for importante (ou seja, superior a 30% no mercado envolvido), **implementar**, sem validação jurídica, práticas comerciais que possam constituir um abuso de posição dominante/poder de mercado, (por exemplo: impor uma obrigação de compra exclusiva/restrição à concorrência, imposição de condições tarifárias que constituam um preço excessivo, recusa de acesso ou recusa de venda sem razão objetiva, etc.).
- ✗ **Participar** de uma associação profissional que não age de acordo com as leis de concorrência.
- ✗ **Difamar** ou caluniar os concorrentes, por exemplo, em relação às suas competências e desempenho.

◆ Proteção de dados pessoais

A **ENGIE** dá extrema importância ao respeito pela privacidade e à proteção de dados pessoais, incluindo os dados dos seus clientes, funcionários, parceiros, prestadores de serviços, subcontratados e fornecedores, etc.

A **ENGIE** cumpre as leis e regulamentos aplicáveis relacionados com a proteção de dados pessoais, especialmente o Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (RGPD) e as legislações nacionais.

Com base nos seus valores éticos, a **ENGIE** definiu uma política do Grupo para a proteção de dados pessoais. Todos os colaboradores devem assegurar que respeitam esta política.

Recebi acidentalmente uma cópia do cartão de cidadão de um colega por e-mail. Ela era destinada ao RH, mas foi enviada a mim por engano.

O que devo fazer?



PERGUNTA - RESPOSTA

Os dados pessoais constituem qualquer informação relacionada com uma pessoa física identificada ou identificável.

Por exemplo: nome e sobrenome, fotos e dados de identidade e também informações relacionadas com pessoas (informações médicas).

Se você receber essas informações por engano, é importante informar seu Data Privacy Manager, que solicitará, no mínimo, que você as exclua e não retenha nenhuma cópia.

*A **ENGIE** está comprometida em coletar e gerir dados pessoais de forma legal, justa, legítima e ética e em sempre respeitar a privacidade dos seus clientes, colaboradores e todos os seus terceiros.*

◆ Proteção da empresa e dos seus ativos

• Proteção das informações

Todos os colaboradores são responsáveis pela confidencialidade das informações confiadas a eles.

A **ENGIE** considera que qualquer informação que não seja pública deve ser considerada interna à empresa e protegida nesse sentido.

As informações que constituam informações comercialmente sensíveis, segredos comerciais ou industriais, ou mesmo dados pessoais, devem ser particularmente protegidas.

Todos os colaboradores devem respeitar os princípios relacionados com a confidencialidade das informações e cumprir as políticas do Grupo relacionadas com a proteção de pessoas e bens materiais e imateriais.

Grande parte das informações confidenciais a que os colaboradores têm acesso é processada eletronicamente, razão pela qual o Grupo definiu regras específicas relacionadas com os sistemas de informação que todos devem cumprir.



O QUE FAZER

- ✓ **Identificar** as minhas informações sensíveis para proteger e aplicar as regras do Grupo de classificação de documentos.
- ✓ **Utilizar** trituradoras de papel para destruir documentos confidenciais que não desejo guardar.
- ✓ **Ser responsável** pelos visitantes que recebo e nunca deixá-los sozinhos nas instalações da empresa.
- ✓ **Assegurar** que as informações confidenciais que consultamos em espaços públicos permaneçam privadas.
- ✓ **Estar ciente** de que as informações confidenciais que devemos proteger também podem dizer respeito a clientes, fornecedores e outros terceiros.



O QUE NÃO FAZER

- ✗ **Deixar** documentos confidenciais em impressoras ou em salas de reunião.
- ✗ **Deixar** o meu computador aberto quando não estiver na área de trabalho, estiver viajando ou em uma conferência.
- ✗ **Utilizar** as informações que me foram confiadas para outros fins que não sejam os necessários para a realização das minhas tarefas na empresa.
- ✗ **Enviar** informações para fora sem prestar a devida atenção aos documentos enviados e ao seu destinatário correto.

Documentos de referência



■ A Política do Grupo para a proteção de pessoas e bens materiais e imateriais está disponível para os colaboradores do Grupo nas páginas da intranet do Grupo dedicadas à **Direção de Segurança e Inteligência Económica do Grupo**.

• Cumprimento das regras sobre informações privilegiadas e abuso de informação privilegiada

No âmbito das suas funções, os colaboradores podem ter acesso a informações privilegiadas, cuja divulgação pode resultar em crime e/ou violação de informação privilegiada.

Uma pessoa que detém informações privilegiadas é, na verdade, qualificada como insider. Essa pessoa que detém informações privilegiadas relacionadas com uma empresa cotada em bolsa deve abster-se de divulgar essas informações, de comprar ou vender (direta ou indiretamente) valores dessa empresa, ou mesmo de recomendar ou sugerir a terceiros comprar, vender ou manter esses valores, seja durante os períodos determinados pelos regulamentos locais, seja enquanto tiver as informações privilegiadas.

Esta proibição diz respeito tanto aos valores da empresa da qual essa pessoa é colaboradora como aos de qualquer outra empresa cotada em bolsa sobre a qual detenha informações privilegiadas.

O desrespeito a essa proibição pode constituir, de acordo com o contexto, uma infração penal conhecida como *insider trading* e/ou uma punição financeira aplicada pela Autoridade dos mercados financeiros, também conhecida por *insider trading*.

• Utilização das ferramentas digitais da empresa

A TI, ou seja, o hardware, software, redes e informações neles contidas, são um fator importante para o sucesso da nossa empresa.

Os recursos de TI da empresa devem ser utilizados de forma responsável e exclusivamente para fins legítimos.

Para isso, todos os colaboradores devem familiarizar-se e cumprir a política de informática da sua entidade que regula a utilização adequada dos recursos informáticos disponibilizados a eles.



O QUE FAZER

- ✓ **Bloquear** a minha sessão imediatamente ao sair do meu computador.
- ✓ **Informar-me** regularmente e participar dos treinamentos fornecidos pela empresa, especialmente relacionados com proteção cibernética.
- ✓ **Utilizar** apenas hardware, software e aplicativos disponibilizados ou recomendados pelo meu departamento de TI.
- ✓ **Atualizar**, de acordo com as orientações de TI, as minhas senhas de acesso aos sistemas de computação da minha empresa.



O QUE NÃO FAZER

- ✗ **Abrir** um anexo ou um link num e-mail suspeito ou não solicitado.
- ✗ **Enviar** arquivos ou documentos profissionais para o seu computador ou telefone pessoal.
- ✗ **Comunicar** as suas senhas de conexão às ferramentas digitais da empresa para outras pessoas.
- ✗ **Abrir, mesmo que acidentalmente**, um arquivo infectado e não reportar à TI.

• *Proteção e respeito à propriedade intelectual*

Os ativos do Grupo protegidos no âmbito da propriedade intelectual incluem invenções, know-how, designs, software, marcas registadas, patentes, direitos autorais, aplicativos e qualquer informação fornecida exclusivamente à **ENGIE** por um terceiro ou criada pelos colaboradores da **ENGIE** no âmbito de suas tarefas para o Grupo.

Estes ativos e a sua proteção contribuem para a nossa capacidade de realizar os nossos negócios de forma eficaz e alcançar os nossos objetivos comerciais.

• *Proteção dos ativos da empresa*

Os ativos das entidades do Grupo devem ser utilizados apenas para fins profissionais, em condições legítimas e no âmbito de autorizações de obtenção ou utilização.

Todos os colaboradores são responsáveis por proteger e valorizar esse ativo da empresa, evitando prejudicá-lo e assegurando que não seja utilizado de forma fraudulenta.

Essa regra é aplicada a ativos materiais (bens, instalações, equipamentos, suprimentos, etc.), bem como a ativos imateriais (patentes, informações, imagem, software, marcas, reputação, segredos comerciais, etc.).

O colaborador que perceber que as medidas de proteção são insuficientes deverá alertar seu gerente.

Ele deverá agir da mesma forma em caso de roubo ou tentativa de roubo, invasão, espionagem, sabotagem ou dano.



O QUE FAZER

- ✓ **Garantir** a existência de cláusulas contratuais que permitam a proteção do património do Grupo e/ou a aquisição dos direitos de propriedade e de operação necessários nos nossos contratos.
- ✓ **Garantir** a posse das autorizações necessárias antes de utilizar conteúdos de terceiros que possam estar protegidos por direitos de propriedade intelectual (marcas, direitos autorais, software, bancos de dados, patentes, etc.).
- ✓ **Em caso de dúvida** ou perguntas, entre em contato com o Departamento Jurídico.



O QUE NÃO FAZER

- ✗ **Utilizar** patentes e direitos autorais (fotografias, logotipos, imagens, textos ou outros conteúdos) sem autorização e envolver-se em cópia ou plágio de marcas, estudos, projetos ou publicações de terceiros.
- ✗ **Divulgar** uma inovação sem garantir os mecanismos de proteção para essa inovação.
- ✗ **Copiar** conteúdos de terceiros (fotos, textos, vídeos, inovações, etc.) públicos ou não, sem verificação prévia das condições de uso.

- **Comunicação com terceiros: investidores, analistas, media, redes sociais**

Nas suas comunicações, as entidades do Grupo esforçam-se para que as informações fornecidas sejam precisas, completas, compreensíveis e publicadas de maneira oportuna, com respeito às normas de confidencialidade.

Tudo o que comunicamos sobre a nossa empresa pode afetar a nossa reputação, os nossos colegas e a nossa marca. É por isso que, além do seu gerente, somente pessoas devidamente autorizadas podem falar em nome da **ENGIE**.

O colaborador que desejar falar em público, publicar ou responder a uma entrevista sobre um assunto que diga respeito a uma atividade do Grupo deverá, portanto, estar autorizado para isso por uma pessoa autorizada (exceto em circunstâncias especiais definidas por regulamentos).

Qualquer colaborador não autorizado pode expressar-se livremente, desde que especifique previamente que está a falar ou a escrever em seu nome pessoal e não em nome da **ENGIE**.

Ele assegurará especialmente para não se envolver numa posição partidária, nem para usar as suas funções para apoiar a sua opinião. Ele também assegurará o cumprimento da proibição de divulgação de informações confidenciais do Grupo quando falar em seu nome pessoal.

Qualquer forma de expressão deve respeitar as leis e regras aplicáveis e cumprir os princípios de respeito pela dignidade humana, qualquer que seja o canal utilizado.

Quando vejo nas redes sociais artigos que, na minha opinião, não apresentam corretamente as ações do nosso Grupo, **posso compartilhar nas redes sociais para fornecer as informações corretas sobre o nosso Grupo?**



PERGUNTA - RESPOSTA

A maneira correta de abordar essa situação é informar o seu gerente e os responsáveis pelas Comunicações para determinar a melhor forma de procedimento.

Não é permitido que você faça publicações em nome da ENGIE; essa tarefa é reservada às pessoas devidamente autorizadas para representar a nossa empresa.

Integridade e lealdade nas nossas relações com terceiros

A ENGIE atribui extrema importância à integridade e lealdade nas suas interações com terceiros, especialmente com as autoridades públicas.

◆ Consultor de negócios ou determinados intermediários: *recurso excepcional e necessidade de atenção redobrada*

A contratação de **consultores comerciais** deve ser excepcional e somente se a prestação desejada não puder ser realizada internamente.

Qualquer relação com um consultor de negócios deve **respeitar** integralmente a **política** de “**consultores de negócios**” do Grupo, com o intuito de prevenir qualquer ato de fraude ou corrupção.

É especialmente necessário realizar uma **devida diligência ética** prévia sobre qualquer relação contratual, verificação contínua e sistemática durante a execução do contrato e da efetividade da **prestação dos serviços antes de qualquer pagamento**. O mesmo se aplica a alguns intermediários.



O QUE FAZER

- ✓ **Recorrer** a um consultor de negócios apenas se a execução interna do serviço for impossível.
- ✓ **Realizar** uma devida diligência fortalecida de cada candidato a consultor comercial antes da assinatura de qualquer contrato
- ✓ **Em caso de violação** ou ação inadequada, interrompo imediatamente a relação comercial, recuso qualquer pagamento e considero todas as ações legais que possam ser tomadas contra ela
- ✓ **Garantir** antes de qualquer assinatura do contrato que o futuro consultor de negócios não esteja vinculado a nenhuma autoridade pública.
- ✓ A relação comercial com o futuro consultor de negócios **deverá ser aprovada** seguindo os trâmites da política de Consultor de Negócios.
- ✓ **Verificar** antes de qualquer pagamento a eficácia, integralidade e conformidade dos serviços do consultor comercial. Diante da menor dúvida, recusar qualquer pagamento



O QUE NÃO FAZER

- ✗ **Recorrer** a um consultor de negócios quando a execução poderia ser realizada internamente.
- ✗ **Trabalhar** com um consultor de negócios sem garantir que ele não esteja envolvido com controvérsias ou questionamentos, especialmente em relação à integridade.
- ✗ **Aceitar** trabalhar com um consultor de negócios apenas com base numa recomendação feita por terceiros ou imposta por terceiros.
- ✗ **Recorrer** a um consultor de negócios sem contrato ou no âmbito de um contrato que não cumpra as exigências do Grupo.
- ✗ **Pagar** um consultor de negócios sem ter verificado a efetividade da prestação do serviço ou sem fatura.

◆ Transparência com as autoridades públicas

As nossas relações com as **autoridades públicas** devem ser **transparentes** e **íntegras**.

Isso diz respeito a todas as autoridades públicas, sejam elas de controlo regulação ou judiciais.

A **ENGIE** é uma empresa cidadã. É por isso que a **ENGIE** se compromete em agir sempre com honestidade e integridade e em cumprir as **leis e regras tributárias** aplicáveis. A **ENGIE** cumpre a sua obrigação tributária nos países onde opera e mantém relações construtivas com as autoridades fiscais, demonstrando abertura e agilidade, com o intuito de aumentar a sua segurança jurídica e proteger a sua reputação.

O Grupo não assume posições fiscais especulativas que criem risco fiscal, nem estrutura operações de uma maneira que não reflita a sua realidade económica.

Quando a **ENGIE** compartilha a sua visão do sistema energético, a sua experiência e os seus possíveis projetos com atores institucionais, membros de governos, parlamentares e eleitos locais, ela o faz de forma ética. Essas posições têm como objetivo informar, no âmbito das suas atividades de **lobby**, a tomada de decisões públicas, respeitando o interesse geral e o interesse do Grupo.

A **ENGIE** pede aos seus colaboradores ou terceiros responsáveis por atividades de **lobby** que atuem em seu nome de maneira transparente e em conformidade com os nossos princípios relacionados com conflitos de interesses, prevenção e combate à corrupção ou ao tráfico de influência.

O Grupo proíbe todo o **financiamento direto ou indireto de atividades políticas**, inclusive nos países onde esses financiamentos são autorizados e regulados por lei.



◆ Mecenato, patrocínio e parceria

A **ENGIE** realiza, portanto, uma política ativa de **solidariedade** com as populações em dificuldade, em articulação, quando necessário, com os poderes públicos.

O Grupo realiza também ações de **mecenato** e **patrocínio**, em consulta e em parceria com todas as comunidades envolvidas, visando apoiar as suas iniciativas.

Muito ligado ao desenvolvimento de relações construtivas com as suas partes interessadas, o Grupo mantém um **diálogo** e **parceria constantes** com organizações não governamentais (ONGs) dos setores ambiental e humanitário.

Incentivamos também os **compromissos** e **projetos cívicos** e associativos pessoais dos nossos colaboradores. As ações de doação e parceria são autorizadas no âmbito da política de doação e parcerias do Grupo. Elas demonstram uma **atitude cívica** e socialmente responsável.

Estamos muito atentos quanto à qualidade ética dos beneficiários das nossas ações.

Essas iniciativas não devem criar situações de conflito de interesses nem constituir desvio dos nossos financiamentos e devem ser realizadas estritamente de acordo com as regras do nosso código de conduta ética.



O QUE FAZER

- ✓ **Garantir** que as contribuições financeiras não sejam partidárias.
- ✓ **Realizar** a devida diligência do beneficiário da doação/patrocínio antes de qualquer relação contratual em conformidade com as regras da **ENGIE**.
- ✓ **Monitorizar** a utilização dos fundos disponibilizados no âmbito de uma atividade de doação e garantir a sua correta destinação.
- ✓ **Formalizar** qualquer doação no âmbito de um contrato escrito que inclua, entre outras, a cláusula ética do Grupo.



O QUE NÃO FAZER

- ✗ **Comprometer-se** com uma ação de mecenato sem conhecer o verdadeiro beneficiário.
- ✗ **Fazer** doação ou comprometer-se com ações de patrocínio durante uma licitação ou renovação de contrato.
- ✗ **Participar** profissionalmente em uma ação, mesmo indireta, que possa ser semelhante a assumir uma posição política.
- ✗ **Fazer** uma doação com o objetivo de influenciar terceiro a conceder vantagem à **ENGIE**.



Documentos de referência

- O Código de conduta de Lobby está disponível nas páginas de Ética e Compliance do **site do Grupo** e está acessível a todos os colaboradores do Grupo nas páginas de Ética e Compliance da **intranet do Grupo**.
- O Referencial de Integridade é apresentado nas páginas de Ética e Compliance do site do Grupo e está acessível nas páginas de Ética e Compliance da intranet do Grupo.
- A Política de diligência prévia no âmbito de doação e patrocínio é apresentada nas páginas de Ética e Compliance do site do Grupo e está acessível a todos os colaboradores do Grupo nas páginas de Ética e Compliance da intranet do Grupo.

» Respeito pelos direitos humanos

O respeito pela dignidade humana é um dos princípios fundamentais da **ENGIE**.

É por isso que o Grupo está comprometido com a realização das suas atividades em conformidade com os direitos humanos reconhecidos internacionalmente, onde quer que opere.



◆ Um ambiente de trabalho respeitoso e inclusivo

Respeito: A **ENGIE** esforça-se por manter relações humanas respeitosas e harmoniosas no trabalho.

É responsabilidade de todos permitir que todos os colaboradores trabalhem num clima harmonioso, em boas condições físicas e morais. O Grupo presta a maior atenção à qualidade de vida no trabalho. O respeito e a confiança devem orientar as relações entre os colaboradores, bem como o diálogo com os parceiros sociais.

As relações profissionais devem ser regidas pelo respeito mútuo, independentemente das posições hierárquicas. Esse princípio rege também as relações com os nossos terceiros. Essas últimas devem oferecer condições dignas de trabalho aos seus funcionários, de acordo com os princípios e compromissos da **ENGIE**.

Inclusão: O Grupo proíbe todas as formas de **discriminação** e exclusão.

Respeitando a **diversidade** e as escolhas privadas de cada pessoa, o Grupo considera apenas e sobretudo a competência dos seus colaboradores.

É dever de todo colaborador da **ENGIE** impedir a prática de qualquer discriminação, especialmente as vinculadas à idade, sexo, origem étnica, social ou cultural, religião, opiniões políticas ou atividades sindicais, orientação sexual ou género, gravidez, estado de saúde ou vulnerabilidade específica, ou características físicas ou deficiências.

Igualdade de oportunidades, equidade, diversidade e inclusão estão presentes em todas as nossas atividades e são responsabilidade de todas e todos. Elas permitem que o Grupo atraia e fidelize pessoas de diferentes origens, culturas, opiniões ou experiências e criem e desenvolvam uma cultura de colaboração no trabalho que é nossa característica.

O Grupo compromete-se em abolir as diferenças de percepção vinculadas ao sexo, à idade, à origem étnica ou social, à deficiência ou à orientação sexual.



A Política de diversidade, equidade e inclusão é apresentada nas páginas de RSC do site do Grupo e está acessível aos colaboradores do Grupo nas páginas da Direção de Recursos Humanos da intranet do Grupo.

◆ Combate à violência, ao assédio moral ou sexual e aos comportamentos sexistas

Todos os colaboradores devem abster-se de praticar qualquer forma de **violência** ou **assédio**, seja de natureza **moral** ou **sexual**.

O assédio moral, o assédio sexual e os comportamentos sexistas, que resultam dessa violência, são inaceitáveis dentro do nosso Grupo.

É responsabilidade de todos e todas envolverem-se no combate ao assédio no trabalho, para garantir um ambiente profissional saudável, respeitoso, atencioso e solidário e denunciar todos os comportamentos e atos relacionados.

Um colega recebe regularmente **comentários de natureza sexual** do seu gestor de equipa, especialmente sobre a forma como se veste. Obviamente, esse colega **não se atreve** a reagir ou **informar o seu gerente**.

Algumas pessoas da equipa consideram que é apenas uma brincadeira e que não é sério.

O que fazer nesse caso?



PERGUNTA - RESPOSTA

Esse comportamento pode ser considerado **assédio sexual**. O assédio sexual é abusivo e de forma alguma “divertido”. Todos têm o direito de ser considerados profissionalmente com respeito, decência e consideração.

Não hesite em conversar com um gerente ou com o seu **Ethics & Compliance Officer**. Se a sua entidade tiver um “**responsável por casos de sexismo**” ou assédio sexual, você também poderá entrar em contato com essa pessoa. Todos deverão agir para restaurar um ambiente de trabalho responsável, respeitoso e tranquilo.

Se for difícil falar sobre isso internamente, utilize o canal de denúncia do Grupo.

◆ Proibição ao trabalho forçado e ao trabalho infantil

A **ENGIE** proíbe qualquer forma de **trabalho forçado** ou **trabalho infantil**. Em **todas as circunstâncias** e em **todos os lugares**, todos os colaboradores, no âmbito das suas tarefas, devem **respeitar esse princípio**.

A **ENGIE** espera que esse princípio **seja respeitado por todos os seus terceiros**.



◆ Respeito pela liberdade de associação

A **ENGIE** respeita o direito dos colaboradores de criar e aderir a sindicatos e de negociar coletivamente no **âmbito das leis aplicáveis**.

◆ Respeito pelos direitos das comunidades locais

O **Grupo** compromete-se a avaliar regularmente as **possíveis consequências** das suas **atividades** nas **comunidades locais**, independentemente dos projetos e da sua fase de desenvolvimento.

Assegura que as expectativas das comunidades locais e, mais amplamente, de todas as partes interessadas sejam levadas em consideração no âmbito dos diálogos.



Documentos de referência

■ A Política de direitos humanos, o Plano de vigilância da **ENGIE** e o Guia prático sobre assédio sexual e comportamentos sexistas são apresentados nas páginas de Ética e Compliance do site do Grupo e acessíveis aos colaboradores do Grupo nas páginas de Ética e Compliance da intranet do Grupo

■ As políticas de Diversidade e inclusão e de Saúde e segurança também podem ser consultadas no site do Grupo e estão acessíveis aos colaboradores na intranet do Grupo.

» O compromisso com a proteção ambiental

A **ENGIE** atribui grande importância ao meio ambiente, à sua preservação e ao desenvolvimento sustentável.

A **política de Responsabilidade Social Corporativa (RSC)** da **ENGIE** tem o intuito de colocar o meio ambiente no centro das suas preocupações, dar sentido à sua ação, promover outra forma de consumir e atuar como ator numa comunidade responsável.

A ambição do Grupo é fazer da energia e dos serviços uma fonte de progresso e de desenvolvimento harmonioso: uma energia acessível ao maior número de pessoas possível, mais segura, melhor consumida, mais respeitosa com as pessoas e o seu ambiente.

Consciente das suas responsabilidades com as gerações presentes e futuras, o Grupo define a sua estratégia e estabelece os seus objetivos respeitando os princípios do desenvolvimento sustentável e relatando os seus resultados. Atento aos impactos das suas atividades, o Grupo tem a preocupação de partilhar os seus compromissos ambientais com os seus parceiros, fornecedores e, quando necessário, com os proprietários das instalações que gerencia.

A **ENGIE** garante que os seus parceiros, fornecedores e clientes tenham práticas sociais e ambientais em conformidade com os seus compromissos. O Grupo realiza estudos de impacto de RSC para avaliar e melhorar a sua influência na sociedade e no ambiente, ao mesmo tempo que colabora ativamente com associações comunitárias para fortalecer as suas relações locais e o seu impacto positivo.

Além disso, o Grupo utiliza os métodos e técnicas mais adequados para promover o desenvolvimento sustentável.

Ele incentiva a investigação e a inovação para desenvolver Know-how relacionado com a qualidade, segurança, valorização e reciclagem de materiais, com a economia de recursos naturais e a redução de danos.

A ambição do Grupo é fazer da energia e dos serviços uma fonte de progresso e de desenvolvimento harmonioso: uma energia acessível ao maior número de pessoas possível, mais segura, melhor consumida, mais respeitosa com as pessoas e o seu ambiente.



O QUE FAZER

- ✓ **Realizar** uma **análise de RSC** de todos os projetos de investimento do Grupo de acordo com a matriz de RSC do Grupo.
- ✓ **Acompanhar** os nossos clientes na sua **estratégia de descarbonização** baseada em duas atitudes: menos consumo de energia e mais consumo de energia sem carbono.
- ✓ **Pedir** aos nossos terceiros que adotem os princípios de desenvolvimento sustentável do Grupo **ENGIE**, especialmente através da inclusão da cláusula de ética e vigilância do Grupo nos nossos contratos.
- ✓ **Ouvir** as nossas partes interessadas sobre o desempenho social e ambiental das nossas atividades.



O QUE NÃO FAZER

- ✗ **Deixar de realizar** estudo de impacto ambiental, especialmente em projetos que apresentem um nível de risco significativo.
- ✗ **Aceitar** dos nossos fornecedores práticas contrárias aos princípios do Grupo **ENGIE**, especialmente ambientais e de direitos humanos.
- ✗ **Deixar de realizar** um estudo de impacto social dos projetos ou de estabelecer um plano de diálogo com as partes interessadas.
- ✗ **Analisar** um único desafio ambiental sem considerar as interações com outras dimensões ambientais e sociais.

Documentos de referência



- A Política de **RSC** e as políticas associadas estão disponíveis nas páginas de RSC do **site** do Grupo e estão acessíveis aos colaboradores do Grupo nas páginas de RSC da **intranet** do Grupo.
- O Plano de vigilância da **ENGIE** é apresentado nas páginas de Ética e Compliance do **site** do Grupo e está acessível aos colaboradores do Grupo nas páginas de Ética e Compliance da **intranet** do Grupo.

» Agir e comprometer-se com a ética e contra a corrupção é assunto de todos

O compromisso ético da **ENGIE** é levado ao mais alto nível do Grupo e mantém-se em todos os níveis de gerência e funções refletindo na governança ética do Grupo.



◆ Diretores e gerentes:

Os diretores e gerentes da **ENGIE** são os principais promotores do Código de conduta ética e da sua aplicação diária pelos colaboradores. Eles são exemplos e embaixadores dos nossos princípios.

Isto porque são responsáveis por promover e garantir, em todos os níveis da nossa organização, que os seus colaboradores respeitem estes princípios e regras de maneira prática e concreta.

A implementação de políticas de ética, compliance e privacidade em todas as entidades do Grupo está apoiado no compromisso de cada gerente através da delegação de poderes e da carta de missão.

Esse compromisso gerencial é apoiado pelo Conselho de Administração do Grupo, que também está comprometido com a atitude de ética, compliance e privacidade do Grupo, através do seu Comitê de Ética, Meio ambiente e Desenvolvimento Sustentável (CEEDD).

Da mesma forma, o Comitê de Compliance do Grupo, presidido pelo Secretário Geral do Grupo, assegura a conformidade da implementação dos seus compromissos éticos, monitora a evolução do programa de ética, acompanha as disfunções éticas e garante sua abordagem.

◆ A organização de Ética, Compliance e Privacidade

• A Direção de Ética, Compliance e Privacidade

Dentro da direção jurídica, a Direção de Ética, Compliance e Privacidade ("DECP") do Grupo lidera a integração da ética na estratégia, gestão e práticas do Grupo.

Oferece políticas e procedimentos relacionados com a ética e compliance. Acompanha a sua implementação em todos os níveis.

Garante a realização de um mapeamento dos riscos éticos, levando em conta as especificidades das atividades da **ENGIE**. Este mapeamento envolve, especialmente, o risco de corrupção.

Desenvolve e divulga treinamentos, recebe denúncias e alertas e realiza atividades de controle quando necessário com outros órgãos de controle do Grupo.

Assim, a **DECP** lidera a implementação do programa anticorrupção, a atitude da **ENGIE** em relação ao respeito pelos direitos humanos, o programa de dados pessoais do Grupo e coordena a implementação do plano de vigilância. Ela dá vida à estrutura de **Ethics & Compliance Officers** e **Data Privacy Managers** em todo o Grupo.

• A estrutura de Ética e Compliance - a estrutura de Data Privacy

A estrutura de Ética & Compliance reúne todos os Ethics & Compliance Officers bem como todos os correspondentes de ética das entidades do Grupo. A estrutura de Privacidade reúne todos os Data Privacy Managers do Grupo.

A Direção de Ética, Compliance e Privacidade dá vida às duas estruturas.

A tarefa dos Ethics & Compliance Officer é implementar e garantir a aplicação eficaz e operacional de todas as políticas, procedimentos e princípios éticos do Grupo dentro da sua esfera de atuação.

A responsabilidade dos Data Privacy Managers é implementar a política do Grupo relacionada com a proteção de dados pessoais e coordenar as atividades de proteção de dados pessoais dentro da sua esfera de atuação.

O Ethics & Compliance Officer e o Data Privacy Manager devem ter acesso a recursos humanos e orçamentais adequados e proporcionais à execução das suas tarefas, com total independência.

Esta independência é garantida pela integração da estrutura de Ética e Data Privacy.



◆ Controlos de conformidade

Cada direção e entidade operacional do Grupo verifica a implementação de todas as políticas e princípios éticos da **ENGIE** (controlo de conformidade de nível 1, incluindo controlo contábil).

A Direção de Ética, Compliance e Privacidade avalia e controla regularmente a implementação de todo o programa de ética do Grupo, no âmbito de uma atitude de melhoria contínua (controlo de compliance de nível 2). Nesse contexto, também inicia processos de auditoria externa no programa ético do Grupo.

Essa ação da Direção de Ética, Compliance e Privacidade complementa as atividades de controlo de outras direções do Grupo e apoia-se nelas, quando necessário. Trata-se especialmente dos controlos realizados pela Direção de Controlo Interno (controlos de conformidade de nível 2) e pela Direção de Auditoria Interna (controlos de conformidade de nível 3).

As falhas ou violações identificadas nesses controlos levam a um plano de ação monitorado, seja por essas direções, seja pela Direção de Ética, Compliance e Privacidade.

A prática operacional de compliance está baseada no princípio de “comply or explain” - isto é, cumprir ou explicar. Em todos os momentos, cabe a cada nível operacional ser capaz de explicar e justificar as suas ações para a implementação da política.

Informar-se, treinar e prevenir

◆ Treinar

Todos os colaboradores, gerentes e pessoas mais expostas a riscos de corrupção devem ser informados, treinados e participar de módulos de treinamento obrigatórios destinados a eles.

Para ajudar todos os colaboradores a identificar, prevenir e enfrentar situações antiéticas, o Grupo criou um programa de treinamento dedicado à ética e mais especialmente aos riscos de fraude e corrupção.

CONVÉM SABER

◆ Todos os colaboradores, de acordo com suas funções, devem participar dos treinamentos de ética destinados a eles. Esse compromisso pessoal faz parte do desejo da ENGIE de capacitar todos os seus colaboradores em riscos éticos:

- 100% Líder global;
- 100% Comité Executivo (COMEX);
- 100% Gerentes;
- 100% Colaboradores mais expostos ao risco de corrupção.

◆ Conhecer os nossos terceiros

• A diligência prévia

Conhecer e garantir a integridade e a reputação dos nossos terceiros constitui um dos principais elementos do nosso programa de ética e compliance.

Implementamos uma política global de diligência prévia que nos permite avaliar os nossos terceiros em situação de risco.

Nossos procedimentos de diligência prévia também garantem que as nossas operações e projetos estejam em conformidade com as regras ou legislações de punições, embargo e controlo de exportação.



O QUE FAZER

- ✓ **Realizar** a diligência prévia antes de qualquer relação contratual com um futuro parceiro.
- ✓ **Adotar** o hábito de consultar o catálogo de avaliação de terceiros utilizado pelo Grupo durante uma devida diligência.
- ✓ **Garantir** que as ações de doação e parceria estejam em conformidade com o quadro da política de diligência relacionada com doação e parcerias.
- ✓ **Prestar** uma atenção especial à devida diligência ética dos nossos consultores comerciais e garantir que sejam realizados controlos mais aprofundados sobre os mesmos, em conformidade com a política de Consultor de Negócios do Grupo.
- ✓ **Garantir** que os nossos fornecedores e subcontratados evitem quaisquer abusos relacionados com o tráfico de seres humanos e a escravidão moderna.



O QUE NÃO FAZER

- ✗ **Descobrir** que seu fornecedor está envolvido em uma investigação por fraude e não informar ninguém nem agir.
- ✗ **Recrutar** uma pessoa para um cargo exposto ao risco de corrupção, sem ter realizado previamente a diligência ética.
- ✗ **Sugerir** que apenas os nossos subcontratados ou fornecedores são responsáveis pelas violações éticas cometidas no âmbito das atividades realizadas em nosso benefício ou em nosso nome.
- ✗ **Contratar** um parceiro sem ter realizado previamente a diligência prévia.

◆ Prevenção do risco de abuso à integridade na prática

• *Compras e relações com fornecedores, parceiros, prestadores de serviços e subcontratados*

Todas as relações com parceiros, fornecedores, prestadores de serviços e subcontratados são regidas por todas as nossas políticas e princípios éticos.

Esses terceiros devem garantir que esses princípios sejam implementados em toda a sua cadeia de fornecimento.

Todos os gerentes e colaboradores são responsáveis, no seu nível, pela correta aplicação das nossas políticas e princípios éticos nas nossas relações com os nossos terceiros, independentemente de quem sejam.



• *Conflitos de interesse*

Um conflito de interesses pode surgir quando os interesses privados de um colaborador podem interferir com os do Grupo e influenciar, ou parecer influenciar, a ação ou decisões desse colaborador.

Para enfrentar esse tipo de situações, o Grupo implementou uma política de conflito de interesses que impõe um relatório interno e uma validação prévia de situações de riscos pela gerência.

Da mesma forma, um processo de diligência prévia no recrutamento externo e interno de pessoas mais expostas ao risco de corrupção no âmbito do cargo a ser preenchido permite prevenir qualquer possível situação de conflito de interesses.



O QUE FAZER

- ✓ **Nunca manter** relações de negócios em nome da **ENGIE** com familiares ou amigos próximos.
- ✓ **Não exercer** atividades que concorram com as do Grupo.
- ✓ **Agir sempre** com objetividade e posicionar-se com distanciamento para avaliar uma possível situação de conflito de interesses real ou aparente.
- ✓ **Informar** imediatamente o seu gerente ou o Ethics & Compliance Officer se a sua situação pessoal puder criar um conflito de interesses real ou aparente em relação às suas tarefas profissionais.



O QUE NÃO FAZER

- ✗ **Ocultar** ou encobrir uma situação de potencial conflito de interesses em relação às missões do Grupo.
- ✗ **Pensar** que a questão dos conflitos de interesses diz respeito apenas a projetos ou contratos com valores significativos.
- ✗ **Envolver-se** na tomada de decisões da empresa no recrutamento, avaliação do trabalho ou remuneração de um familiar ou amigo próximo.
- ✗ **Utilizar** bens ou recursos da empresa para uso pessoal.

• **Presentes, hospitalidades e viagens técnicas**

Os presentes, hospitalidades e viagens técnicas são gestos de cortesia profissional e devem estar de acordo com os usos locais.

O Grupo deseja limitar ao máximo o número, a frequência e o valor dos presentes, convites e viagens técnicas, dados ou recebidos pelos colaboradores do Grupo. Receber ou dar um presente ou convite nunca é um dever nem uma obrigação.

A política do grupo determina sob quais condições estritas os presentes, hospitalidades e viagens técnicas podem ser aceites ou oferecidos. Essa política é acompanhada por um registo digital comum a todos os colaboradores do Grupo (incluindo os seus diretores). Esse registo facilita a rastreabilidade e a fiscalização dos presentes, convites e viagens técnicas.



CONVÉM SABER

- ◆ O Grupo proíbe **presentes em dinheiro ou equivalentes**, bem como **presentes na forma de serviços** ou **outros benefícios tangíveis** (por exemplo, uma promessa de contratação).
- ◆ Também são proibidos **presentes e convites contrários à legislação nacional aplicável**, seja da entidade ou da pessoa que faz a oferta, seja da entidade ou pessoa que recebe a oferta.
- ◆ Uma **vigilância especial** a este respeito deve ser exercida quando um presente ou convite é oferecido a agentes públicos.



O QUE FAZER

- ✓ **Antes** de dar ou receber um presente ou um convite, garantir previamente que posso fazer isso no âmbito da política do Grupo.
- ✓ **Em caso de dúvida** sobre um presente ou convite, conversar com a minha gerência ou com meu Ethics & Compliance Officer.
- ✓ **Cadastrar** o presente ou convite dado ou recebido no cadastro digital do Grupo.
- ✓ **Recusar** um convite ou viagem que possa criar um conflito de interesses ou sugerir que haja um objetivo contrário à ética.



O QUE NÃO FAZER

- ✗ **Dar** um presente ou um convite em troca de uma contrapartida.
- ✗ **Dar** um presente ou convite no âmbito de um processo de licitação ou concorrência.
- ✗ **Omitir a declaração** de um presente dado ou recebido devido ao desconforto com sua natureza ou valor.
- ✗ **Utilizar** contas da empresa para ocultar presentes, convites ou viagens técnicas.

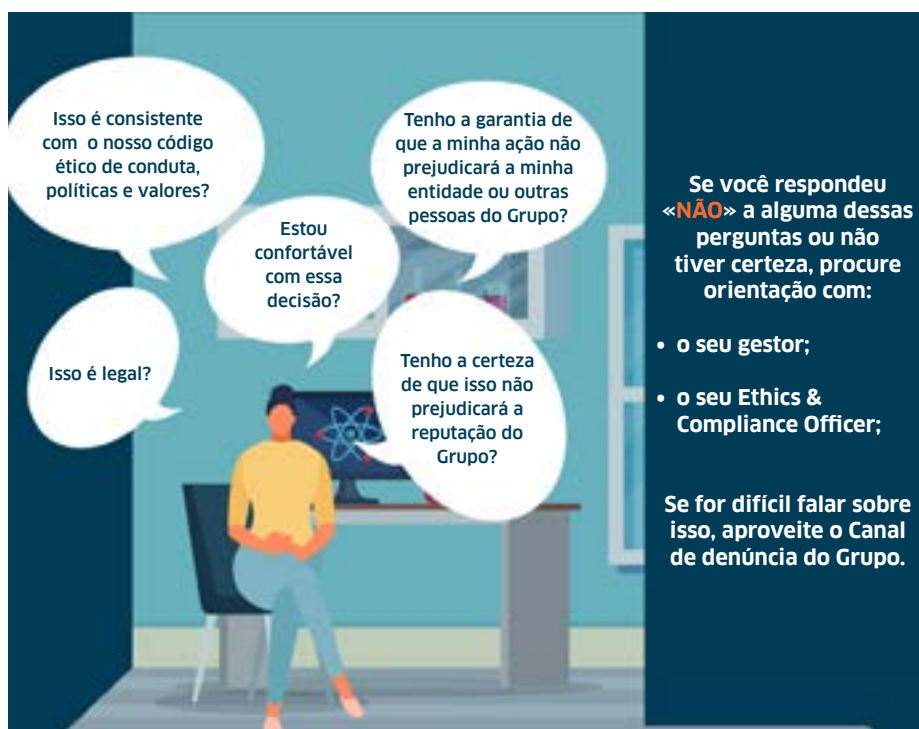
» Denunciar um incidente ético: Você não está sozinho!

Enfrentar uma situação potencialmente antiética ou fazer uma pergunta ética é muitas vezes delicado, especialmente porque pode dizer respeito ao comportamento de pessoas que conhecemos ou com quem interagimos todos os dias.

É preciso coragem para abordar esses assuntos, mas frequentemente é a única maneira de cessar práticas inaceitáveis e iniciar processos de melhoria.

Por isso é importante compartilhar esses assuntos com pessoas da sua confiança, principalmente com a sua gerência e com o **Ethics & Compliance Officer**. Caso isto se revele muito difícil ou impossível, é sempre possível utilizar o canal de denúncia do Grupo.

Enfrentar e nunca ficar isolado...



◆ Relatórios gerenciais e monitorização de incidentes éticos

Todos devem comunicar incidentes éticos no âmbito dos procedimentos e ferramentas do Grupo e assegurar que sejam investigados e abordados.

A **Direção de Ética, Compliance e Privacidade** assegura que todos os incidentes éticos sejam relatados e processados em todos os níveis do Grupo, utilizando as ferramentas implementadas.

Todas as violações comprovadas devem dar **origem a uma medida disciplinar** e a um plano de ação adequado após uma apuração ou investigação interna, quando necessário. A **ENGIE** esforça-se por conduzir as suas orientações e investigações internas de forma diligente, independente e objetiva.

Todos os incidentes éticos são relatados e analisados!



O QUE FAZER

- ✓ **Nunca** ficar isolado diante de um problema ou questão ética. Não hesitar em consultar alguém de confiança. De qualquer forma, os Ethics & Compliance Officers estão aqui para o ouvir.
- ✓ **Como** gerente de equipa, manter constantemente um ambiente que inspire confiança e convidar os seus colaboradores a compartilharem as suas preocupações éticas.
- ✓ **Nunca** ignorar a existência de um problema de ética, mesmo que ele não tenha uma conexão específica com as suas tarefas.
- ✓ **Promover** a atitude de denunciar incidentes éticos através dos canais disponibilizados pelo Grupo.



O QUE NÃO FAZER

- ✗ **Pensar** que um problema ou questão ética pode ser resolvido sozinho.
- ✗ **Ocultar** informações reais ou potenciais que deveriam constituir um alerta.
- ✗ **Pensar** que uma pessoa que denuncia uma violação ética ou que transmite um alerta é fonte de problemas e que deve ser repreendida.

O meu gestor de projeto disse que resolveria os atrasos na entrega “a qualquer custo” e que isso permaneceria estritamente entre ele e o nosso subcontratado. Não estou confortável com o que ele disse, talvez eu tenha entendido mal. Ao mesmo tempo, tenho medo de abordar esse assunto diretamente com ele...

...devo deixar a situação como está ou devo pedir ajuda?



PERGUNTA - RESPOSTA

Se você se sentir desconfortável com alguma situação, é necessário conversar sobre ela e não ficar isolado.

Você pode informar ao nível mais alto da sua gerência e/ou ao Ethics & Compliance Officer da sua entidade.

A situação pode então ser avaliada e ser determinada uma ação de acompanhamento, como pedir informações adicionais, entrar em contato com o subcontratado para esclarecer alguns pontos e implementar ações corretivas e preventivas, quando necessário.

◆ O Canal de denúncia do Grupo

O Grupo implementou um canal de denúncia aberto a todos os nossos colaboradores e a todos os nossos terceiros (fornecedores, subcontratados, sindicatos, ONGs, clientes, etc.).

Todas as entidades do Grupo beneficiam-se do canal de denúncia do Grupo.

O canal de denúncia do Grupo está baseado em dois meios de denúncia: um endereço de e-mail (ethics@engie.com) e números de telefone específicos.

As denúncias podem ser recebidas em vários idiomas, e o serviço está disponível 24 horas por dia, 7 dias por semana.

Todos os incidentes e denúncias são abordados dentro de uma estrutura que garanta a confidencialidade e a **proteção do anonimato**.

O nosso procedimento protege integralmente todos os denunciante. Nenhum denunciante pode ser punido por ter utilizado, de boa-fé, esse canal interno de denúncia. Por outro lado, qualquer utilização abusiva ou maliciosa do canal de denúncia pode estar sujeita a processos ou punições.

O canal de denúncia do Grupo é apresentado nas páginas de Ética e Compliance do site do Grupo.



Aproveite o canal de denúncia da ENGIE!

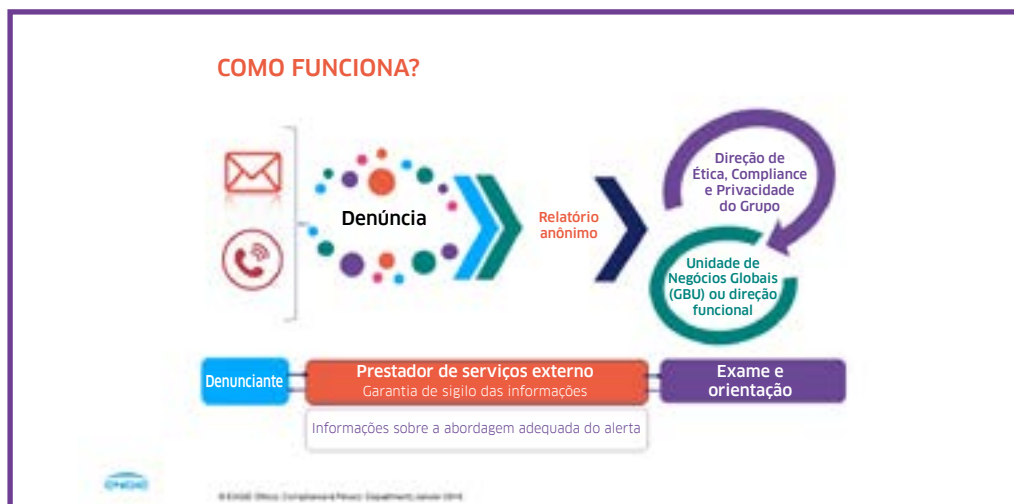
Um ator externo recebe a sua denúncia com total confidencialidade

@ ethics@engie.com

Números gratuitos em todos os países*

Telefone fixo na França
+33 1 45 51 03 67

*Lista de números gratuitos por país disponível em: <https://www.engie.com/ethique-et-compliance/dispositif-alerte>



O canal de denúncia é destinado a todos os colaboradores e todas as partes interessadas do grupo que são vítimas ou testemunhas de um incidente.

» Punir abusos dos nossos princípios éticos

Todas as violações dos nossos princípios devem dar origem a uma punição, seja disciplinar ou comercial.

Todas as entidades e todos os gerentes do Grupo se comprometem, no seu âmbito, a respeitar os nossos princípios, a agir em conformidade e a punir qualquer violação.

Nenhum colaborador da **Engie** envolvido em atos de corrupção pode permanecer no Grupo. De acordo com a política de Recursos Humanos do Grupo e a legislação nacional aplicável, as falhas na implementação do nosso Código de Conduta Ética podem dar origem a sanções remuneratórias.

Uma pergunta, uma dúvida?

Para obter qualquer informação ou conselho sobre ética e compliance:
ethics-communication@engie.com

caso queira fazer ou denunciar um alerta, aproveite o nosso Canal
de Denúncia do Grupo:

ethics@engie.com

Para obter qualquer informação sobre proteção de dados pessoais
na ENGIE:

dpo@engie.com



Aproveite o canal de denúncia da ENGIE!

Um ator externo recebe a
sua denúncia com total confidencialidade



ethics@engie.com



**Números gratuitos
em todos os países***

**Telefone fixo na França
+33 1 45 51 03 67**

*Lista de números gratuitos por país disponível em: <https://www.engie.com/ethique-et-compliance/dispositif-alerte>

A Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção:

A Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção é um tratado internacional estabelecido pelas Nações Unidas, adotado em 31 de outubro de 2003. Ela organiza um conjunto de normas, regras e medidas à disposição dos signatários para fortalecer o seu regime jurídico de combate à corrupção.

FCPA (Foreign Corrupt Practices Act) dos EUA:

A Lei sobre Práticas de Corrupção no Exterior (Foreign Corrupt Practices Act, FCPA), promulgada em 1977, proíbe em geral o pagamento de subornos a funcionários estrangeiros para auxiliá-los na obtenção ou manutenção de mercados, com risco de punições criminais e civis.

Bribery Act do Reino Unido:

Essa Lei de 2010 cria uma infração no âmbito da sua seção 7, que pode ser cometida por organizações comerciais que não conseguem impedir que pessoas a elas associadas corrompam outra pessoa em seu nome.

Uma organização que consiga demonstrar que implementou procedimentos adequados para impedir que pessoas a ela associadas paguem subornos poderá defender-se contra a infração prevista na seção 7.

A lei da transparência, da ação contra a corrupção e da modernização da vida econômica (Lei “Sapin 2” de 9 de dezembro de 2016) (França):

Essa lei prevê a implementação de vários mecanismos internos de prevenção da corrupção nas empresas e nas administrações, controlados por uma nova estrutura, a Agência Francesa Anticorrupção (AFA), que também é responsável pela coordenação administrativa nesta área e tem competência para impor punições administrativas.

As Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT):

As convenções fundamentais da OIT envolvem, especialmente, a liberdade sindical, o direito à negociação coletiva, a abolição do trabalho forçado, a eliminação das piores formas de trabalho infantil e a eliminação da discriminação.

A Convenção da OCDE sobre o combate à corrupção de funcionários públicos estrangeiros nas transações internacionais:

A Convenção da OCDE sobre o combate à corrupção, adotada em 1997, estabelece normas que tornam a corrupção de funcionários públicos estrangeiros em transações comerciais internacionais uma infração penal. Também fornece princípios orientadores para empresas multinacionais relativos à implementação das suas disposições.

Os princípios orientadores da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE) para empresas multinacionais:

Os princípios orientadores da OCDE para empresas multinacionais, adotados em 1976, constituem um conjunto de recomendações feitas pelos países membros da OCDE e outros países aderentes às empresas multinacionais para incentivá-las a adotarem um comportamento responsável nas suas atividades em diversas áreas, incluindo direitos humanos, responsabilidade na cadeia de fornecimento, meio ambiente, defesa do consumidor, combate à corrupção e concorrência.

Lei sobre o dever de vigilância (França):

Lei adotada em 2017. É aplicada a empresas e grupos que empregam mais de 5.000 funcionários na França ou mais de 10.000 na França e no exterior durante dois anos consecutivos. Eles devem estabelecer, publicar, respeitar e avaliar um Plano de vigilância que identifique os riscos e deve prevenir graves abusos aos direitos humanos e liberdades fundamentais, saúde e segurança das pessoas, bem como do meio ambiente em toda a sua esfera de influência, incluindo subsidiárias e subcontratados.

Punições internacionais:

As Nações Unidas e o Conselho da União Europeia, bem como os países, podem adotar medidas financeiras ou comerciais restritivas (também denominadas “embargos” ou “punições”) contra pessoas físicas, jurídicas ou entidades. Estas medidas assumem a forma de proibições e restrições ao comércio de bens, tecnologias ou serviços específicos com determinados países, medidas para congelar fundos e recursos econômicos e, por vezes, restrições ao acesso a serviços financeiros.

Regras sobre controlo de exportações:

O objetivo dos controlos de exportações é controlar todos os tipos de exportações suscetíveis de serem desviadas do uso civil pacífico para fins de desvio,

participando no desenvolvimento de armas de destruição maciça, armas químicas ou biológicas, ou vetores de armas, facilitando e garantindo ao mesmo tempo o comércio legítimo.

O controlo de exportações também é realizado nas exportações para países sob punições, incluindo embargos.

Existem também disposições específicas (por exemplo, na França) relacionadas com o controlo de materiais de guerra que se baseiam num princípio geral de proibição que sujeita todo o setor de defesa e seus fluxos ao controlo do Estado.

Finalmente, existem disposições específicas relacionadas com o controlo de materiais nucleares. As regras de controlo de exportações são emitidas em vários níveis, incluindo a União Europeia e os Estados Unidos.

A Carta Internacional dos Direitos Humanos, que contém a Declaração Universal dos Direitos Humanos, o Pacto Internacional sobre os direitos civis e políticos e o Pacto Internacional sobre os direitos económicos, sociais e culturais:

Esses documentos constituem todos os textos fundamentais que protegem os direitos humanos no direito internacional. A Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) é o documento chave que marcou a história dos direitos humanos.

Adotada em 1948 pela Assembleia Geral das Nações Unidas, a Declaração Universal dos Direitos Humanos enuncia os direitos humanos essenciais e as liberdades fundamentais que todos os homens e mulheres em todo o mundo podem reivindicar sem discriminação.

Em 1966, a Assembleia Geral das Nações Unidas adotou dois tratados internacionais que também moldaram o direito internacional dos direitos humanos: o Pacto Internacional sobre os direitos económicos, sociais e culturais e o Pacto Internacional sobre os direitos civis e políticos.

Juntos, a Declaração Universal e esses dois Pactos formam a Carta Internacional dos Direitos Humanos.

RGPD:

O Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (RGPD) é um texto regulamentar europeu que regula o processamento de dados de forma igualitária em todo o território da União Europeia. Ele entrou em vigor em 25 de maio de 2018.

GLOSSÁRIO

Como o Grupo está estabelecido em vários países com leis e culturas diferentes, não é confortável estabelecer definições comuns. No entanto, propomos várias definições que são desenvolvidas para fins informativos, mas que visam esclarecer elementos jurídicos conhecidos em muitos países ou em quadros internacionais.

Assédio moral:

O ato de assediar alguém com palavras ou comportamentos repetidos que tenham como objetivo ou efeito degradar as condições de trabalho, prejudicar os seus direitos e dignidade, afetar a sua saúde física ou mental ou comprometer o seu futuro profissional, é punível criminalmente.

Assédio sexual:

O assédio sexual é o ato de impor a uma pessoa, de maneira repetida, palavras ou comportamentos com conotação sexual ou sexista que prejudicam a sua dignidade devido ao seu caráter degradante ou humilhante. Ele pode acontecer no trabalho ou fora dele. Trata-se de uma infração penal.

Corrupção:

A corrupção refere-se ao comportamento pelo qual ofertas, promessas, doações ou presentes são solicitados, aceites ou recebidos com o fim de realizar ou abster-se de um ato, ou obter favores ou vantagens particulares.

A corrupção ativa e a corrupção passiva são dois crimes complementares, mas autónomos.

As ações do corruptor (corrupção ativa) e as dos corruptos (corrupção passiva) podem ser processadas e julgadas separadamente e a repressão de um não está de forma alguma subordinada à punição do outro.

Na verdade, o corrupto aceita promessas, presentes ou doações e pode até solicitá-los enquanto o corruptor oferece presentes e doações, faz promessas a ponto de ceder às solicitações do corrupto entregando o objeto da corrupção.

Dados pessoais:

Qualquer informação relacionada com uma pessoa física identificada ou identificável.

Uma pessoa identificável é aquela que pode ser identificada, direta ou indiretamente.

Quando uma pessoa não é identificável, os dados são considerados anónimos.

A proteção de dados pessoais está sujeita a leis, cujo desrespeito pode constituir infração penal.

Discriminação:

A discriminação tem por intuito prejudicar pessoas por motivos proibidos por lei, com base na sua origem, sexo, estado civil, gravidez, aparência física, vulnerabilidade específica resultante de sua situação económica, aparente ou conhecida pelo autor, sobrenome, local de residência, estado de saúde, perda de autonomia, deficiência, características genéticas, comportamento, orientação sexual, identidade de género, idade, opiniões políticas, atividades sindicais, habilidade de se expressar num idioma diferente do francês, filiação ou não filiação, real ou suposta, a uma etnia, nação, raça alegada ou determinada religião.

A discriminação baseada num desses motivos é punível pelo direito penal.

Escravidão:

Definida pela Convenção sobre a Escravidão, ONU, 1926, a escravidão é o ato de exercer sobre uma pessoa os atributos do direito de propriedade ou de manter uma pessoa em estado de sujeição contínua, forçando-a a realizar trabalho ou atividade sexual, mendicância ou qualquer prestação de serviço não remunerado.

Fraude:

Considera-se fraude qualquer ação ou omissão voluntária e oculta, cometida com a intenção de enganar ou burlar as leis em vigor ou as regras da empresa, com o objetivo de obter vantagem material ou moral indevida para o fraudador ou para um terceiro.

A fraude assume várias formas, todas puníveis criminalmente: roubo de dinheiro, de bens, de dados, alteração intencional, ocultação ou destruição de documentos, registros ou declarações falsas, manipulação de contas, falsificação, lavagem de dinheiro, golpes, corrupção, etc.

Informação privilegiada:

Informação privilegiada é uma informação precisa que não foi tornada pública, que envolve, direta ou indiretamente, um ou vários emitentes de instrumentos financeiros, ou a um ou vários instrumentos financeiros, e que, se fosse tornada pública, seria suscetível de ter uma influência significativa na cotação dos instrumentos financeiros envolvidos ou na cotação dos instrumentos financeiros a eles vinculados.

Pagamento de facilitação:

Os pagamentos de facilitação são pequenas comissões ou presentes oferecidos a funcionários ou pessoas em posição de decisão para obter uma prestação de serviço ao qual a pessoa tem direito, por exemplo, dar uma pequena quantia para obter um visto ou desembaraçar mercadorias mais rapidamente. Constituem infrações penais em vários países e são proibidos pelo Grupo.

Trabalho infantil:

Isso diz respeito a qualquer trabalho que prive as crianças da sua infância, do seu potencial e da sua dignidade e que seja prejudicial ao seu desenvolvimento físico e mental. O termo é definido pela Convenção (nº 138) da OIT sobre a idade mínima de admissão ao emprego, de 1973, e pela Convenção (nº 182) sobre as piores formas de trabalho infantil, de 1999, bem como pela Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos da Criança.

Trabalho forçado:

Definido pela Convenção (nº 29) da OIT sobre o trabalho forçado, de 1930, o trabalho forçado inclui qualquer trabalho ou serviço exigido de um indivíduo sob a ameaça de qualquer tipo de penalidade e para o qual o referido indivíduo não se ofereceu voluntariamente.

Tráfico de influência:

Constitui ato de tráfico de influência ativo o fato de oferecer a um funcionário público, para ele mesmo ou para terceiros, presentes, convites e viagens técnicas para que este abuse da sua influência real ou suposta com o objetivo de obter influência sobre uma autoridade ou uma administração pública distinções, empregos, contratos ou qualquer outra decisão favorável. A aceitação ou solicitação para os mesmos fins de presentes, convites e viagens técnicas por um funcionário público constitui um ato de tráfico de influência passivo. O tráfico de influência constitui uma infração penal.

Este código de conduta foi adotado pelo Comité Executivo da **ENGIE S.A.** em 11 de setembro de 2023 e pelo Comité de Ética, Meio Ambiente e Desenvolvimento Sustentável do Conselho de Administração da **ENGIE S.A.** durante a sua reunião de 20 de setembro de 2023.

As traduções deste documento podem estar sujeitas a interpretações;
apenas a versão em francês é válida.

- Para obter qualquer informação ou conselho sobre ética e compliance:
ethics-communication@engie.com
- Para denunciar um incidente ético ao Grupo: **ethics@engie.com**
- Para obter qualquer informação sobre proteção de dados pessoais na **ENGIE**:
dpo@engie.com

Primeira edição – novembro de 2009

Última edição – novembro de 2023

Design e redação 



Sede social: 1 place Samuel de Champlain
92400 Courbevoie – França
engie.com