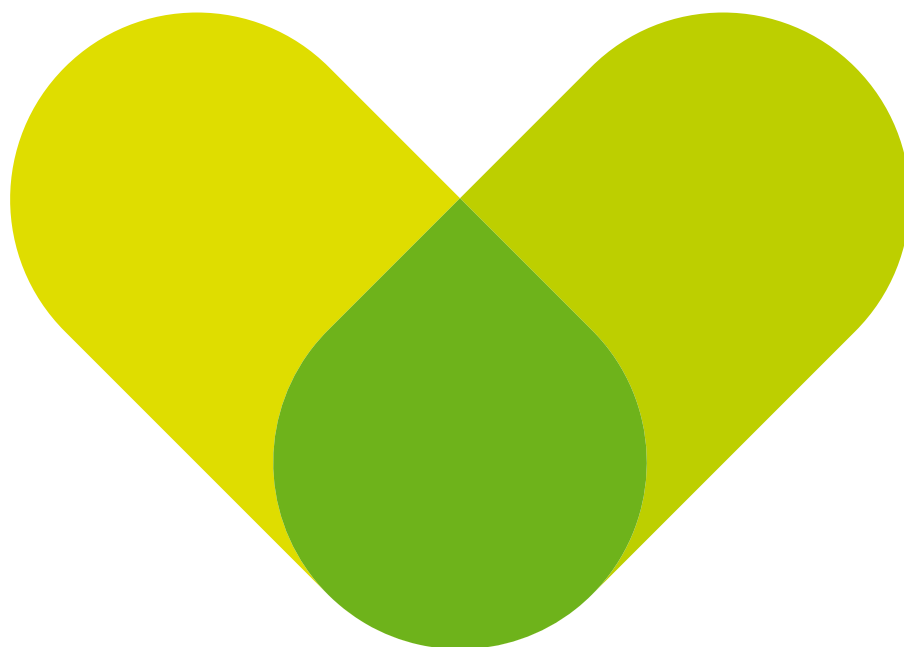




—

Guide pratique de l'éthique

—



Sommaire

1. Les engagements éthiques du Groupe [page 3]
2. L'application des engagements éthiques du Groupe [page 6]
3. Échanger sur les pratiques éthiques [page 12]
4. Les repères clés de l'éthique au quotidien [page 15]

Introduction

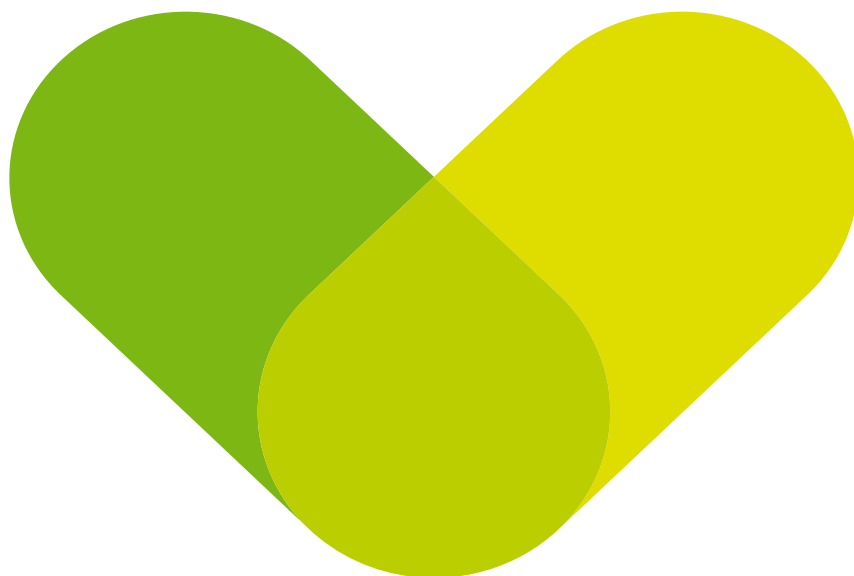
La **Charte éthique** d'ENGIE fixe le cadre général dans lequel doit s'inscrire le comportement professionnel de chacun des collaborateurs du Groupe. Ce **Guide pratique de l'éthique** quant à lui en détaille les modalités d'application et donne des exemples de mises en situation.

Par ses comportements quotidiens, dans l'exercice de son métier comme dans les relations d'affaires, avec l'ensemble des interlocuteurs qu'il ou elle côtoie, chaque collaborateur a la responsabilité de promouvoir et d'appliquer les 4 principes éthiques fondamentaux du Groupe.

Le **Guide pratique de l'éthique** s'adresse aux collaborateurs, permanents ou temporaires, des entités du Groupe, à toute personne détachée par une entreprise tierce auprès d'une entité du Groupe ainsi qu'aux administrateurs des sociétés du Groupe ENGIE.

Chacun, quelle que soit sa fonction, est personnellement responsable de son propre comportement et assume les conséquences de ses choix. S'il ou elle commet un acte contraire à l'éthique, le collaborateur s'expose, selon le cas, à des sanctions disciplinaires, administratives, civiles et/ou pénales; l'application de ces sanctions s'inscrit dans le cadre des réglementations en vigueur dans son entité.

Les documents d'éthique et de compliance d'ENGIE complémentaires à la **Charte éthique** et au présent **Guide pratique de l'éthique** sont accessibles sur le site Internet www.engie.com et sur [l'intranet Groupe](#).



Les engagements éthiques du Groupe



Les 4 principes éthiques fondamentaux du Groupe

1

Agir en conformité avec les lois et les réglementations

2

Se comporter avec honnêteté et promouvoir une culture d'intégrité

3

Faire preuve de loyauté

4

Respecter les autres

D'une manière générale, nul ne doit ignorer les engagements éthiques du Groupe contenus dans la **Charte éthique** et le **Guide pratique de l'éthique**, et chacun dans le Groupe est responsable pour ce qui le concerne du respect de ces engagements.



L'adhésion aux plus hauts standards éthiques

ENGIE adhère aux plus hauts standards éthiques. Les principes d'action d'ENGIE s'inscrivent dans le cadre de textes de référence internationaux, notamment :

- la Déclaration universelle des droits de l'homme et les pactes additionnels
- les conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et les principes directeurs de l'Organisation de Coopération et de Développement Économiques (OCDE) à l'intention des entreprises multinationales
- la convention des Nations Unies contre la corruption

Dans le cadre de son engagement dans la lutte contre la corruption, le Groupe a pris des engagements volontaires, en adhérant :

- au pacte mondial des Nations Unies, dont le 10^e principe concerne la lutte contre la corruption
- à l'initiative pour la transparence dans les industries extractives (EITI), organisation de la société civile qui se consacre à la lutte contre la corruption
- à la section française de l'ONG Transparency International



Une ambition d'exemplarité

ENGIE considère l'intégrité comme l'un des principes fondateurs de son éthique.

Discerner les actes éthiques et éviter les erreurs sont des préoccupations qui vont dans le sens de la recherche de l'excellence. Cela implique autant l'engagement personnel que l'engagement collectif des équipes.

Le Groupe réproche la corruption sous toutes ses formes et veille à ce que les collaborateurs qui s'impliquent pour faire respecter ce principe n'en subissent aucun préjudice. Le signalement des incidents éthiques contribue à la prévention et au traitement des situations de manquement. Il est encouragé par le Groupe, qui met à disposition les dispositifs nécessaires et qui s'assure qu'aucune sanction, de quelque nature que ce soit, ne puisse être prise par le Groupe à l'encontre d'un salarié ayant utilisé de bonne foi et de manière désintéressée un dispositif de signalement des incidents éthiques.



L'application du principe de subsidiarité et de responsabilité

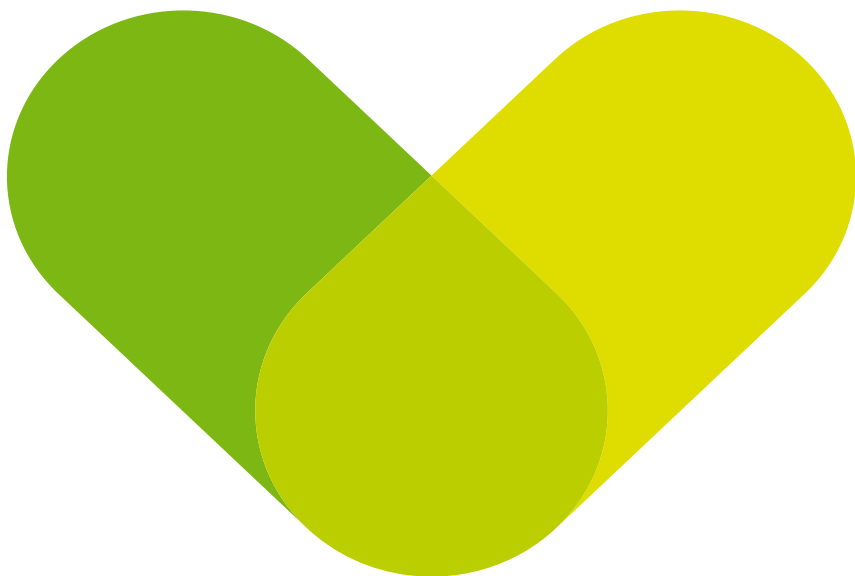
Les documents éthiques et compliance du Groupe définissent des règles et des principes généraux. Les entités doivent les appliquer ou sont invitées à les décliner selon le principe de subsidiarité, en fonction des règles locales et de la politique déterminée par le management de l'entité.

À titre d'exemple, le Groupe accepte le principe des cadeaux dans la mesure où ceux-ci restent raisonnables; il ne doit jamais y avoir de doute quant à l'honnêteté, l'indépendance et l'objectivité des donateurs et bénéficiaires. Il est bien sûr nécessaire que cette règle soit adaptée en une politique d'interdiction de cadeaux dans un pays où la loi l'impose. Elle peut également être complétée, le cas échéant, par des obligations fixant des plafonds de valeur des cadeaux. Localement, en tout état de cause, les managers doivent donner à leurs collaborateurs des indications claires sur les valeurs acceptables.

« Comply or explain »

En ce qui concerne les règles spécifiques au Groupe, les entités ont la possibilité d'adapter leur mode d'organisation si nécessaire. Par exemple, pour respecter les lois ou certains aspects de la culture locale qui se concrétisent par des usages différents des pratiques du Groupe.

Les modalités de dérogation obéissent au principe « comply or explain » (appliquer ou expliquer). En cas de dérogation, le motif doit être expliqué et préalablement accepté de manière formelle par le déontologue de l'entité de rattachement. L'explication doit être claire et dûment motivée, faire l'objet de trace écrite et être conforme aux principes éthiques d'ENGIE. En aucun cas cette dérogation ne pourra enfreindre la loi. Toute politique dérogatoire découverte après sa mise en œuvre sans accord de l'entité de rattachement sera considérée comme une infraction à la présente règle.



L'application des engagements éthiques du Groupe

Dans la **Charte éthique** figurent les principes éthiques fondamentaux qui doivent être mis en œuvre dans les pratiques professionnelles et les comportements vis-à-vis de tous les interlocuteurs du Groupe. Ces principes s'appliquent concrètement aux 3 cercles au sein desquels ENGIE exerce ses activités : le cercle du Groupe, le cercle du marché et le cercle de la société dans son ensemble, partout où le Groupe est présent.

LE GROUPE

L'éthique d'ENGIE s'applique d'abord au sein d'un premier cercle constitué par les collaborateurs, les entités du Groupe et les actionnaires et partenaires.



Les collaborateurs

À tous les échelons, ENGIE s'attache à maintenir des relations humaines exigeantes et harmonieuses. Dans ce cadre, il est de la responsabilité de chacun de permettre à tous les collaborateurs d'exercer leur métier dans de bonnes conditions physiques et morales. Ainsi, dans l'exercice des responsabilités et des relations hiérarchiques, la personne doit toujours être respectée. Le Groupe favorise en effet un relationnel entre collègues fondé sur la courtoisie, la considération, la reconnaissance et la discrétion. ENGIE condamne le harcèlement moral ou sexuel. ●●●

Respectueux de la diversité et de la vie privée, le Groupe considère avant tout la compétence de ses collaborateurs. L'exigence du haut degré de professionnalisme visé par ENGIE favorise le développement des individus, tant d'un point de vue professionnel que personnel.

Particulièrement valorisé, l'esprit d'équipe repose sur un dialogue ouvert et constructif qui renforce la cohésion.

Le Groupe met tout en œuvre pour informer ses collaborateurs sur ses objectifs et ses défis afin de faciliter leur implication dans la vie de l'entreprise.

ENGIE s'efforce d'assurer dans tous les pays des salaires permettant une existence décente au regard du niveau de vie local.

Le Groupe s'attache à mettre en œuvre tous les moyens adéquats à la préservation de la santé et de la sécurité de ses collaborateurs sur le lieu de travail.

En raison des responsabilités particulières qu'il exerce, le manager doit porter les principes éthiques d'ENGIE auprès de ses collaborateurs. Il est responsable du déploiement et de la mise en œuvre de la politique d'éthique et de la politique de compliance dans les modes d'organisation opérationnels et fonctionnels des entités du Groupe.

Ainsi, il est tenu non seulement d'informer ses collaborateurs de manière pratique et concrète sur les règles qu'ils doivent observer, mais aussi de s'assurer de leur compréhension. Il doit également conseiller ses collaborateurs et les encourager à lui faire part de leurs interrogations éthiques et de leurs questions concernant l'application des réglementations et des engagements du Groupe. Il ne doit pas hésiter à signaler à sa hiérarchie ou au déontologue de son entité les difficultés qu'il peut rencontrer dans l'application des engagements éthiques du Groupe. Il lui appartient de vérifier que ses collaborateurs respectent les règles qu'ils doivent appliquer. Et c'est par l'exemplarité de son propre comportement que le manager fait passer le message de l'éthique et le sens de la conformité à ses collaborateurs.

Exécuter un ordre non éthique engage la responsabilité de l'exécutant et de l'ordonnateur. Celui qui subit des pressions afin d'agir en contradiction avec les principes d'ENGIE est invité à en parler à une personne susceptible de l'aider. Chacun et chacune doit s'efforcer d'agir avec bon sens et discernement, raison pour laquelle il est normal et naturel d'évoquer, avec ses collègues comme avec sa hiérarchie, les questions et dilemmes éthiques inhérents à l'exercice de toute activité professionnelle.



Les entités du Groupe

ENGIE veille à ce que les relations au sein de ses entités s'opèrent dans la transparence et dans l'équilibre. L'organisation du Groupe fondée sur la décentralisation des responsabilités autour de Business Units, implique un devoir de loyauté et de transparence de chaque entité vis-à-vis du Corporate du Groupe et de sa Direction Générale.

Le Groupe s'assure que les entités qui le composent se transmettent des informations exactes et sincères. Lorsqu'elles sont amenées à avoir entre elles des relations d'affaires, les entités d'ENGIE appliquent les mêmes principes que ceux qui régissent leurs relations avec les acteurs du marché.

Les entités qui exercent dans un contexte régulé veillent au respect des procédures exigées, notamment pour ce qui concerne les informations commercialement sensibles.

Les transactions intra-Groupe ont un objectif industriel ou commercial, et sont effectuées dans des conditions normales de marché, conformément aux pratiques internationalement reconnues.

Les entités ont la responsabilité de mettre en place localement, dans un souci de cohérence et de loyauté, les dispositifs permettant de décliner la **Charte éthique** et de satisfaire à ses exigences.



Les actionnaires

Le Groupe veille au respect de l'égalité des actionnaires et met un point d'honneur à donner une information financière exacte, transparente, sincère et vérifiable en temps requis, le développement du Groupe dépendant notamment de sa capacité à trouver les capitaux nécessaires à ses investissements.

Les actionnaires et partenaires font confiance à ENGIE, non seulement pour gérer sainement le Groupe, mais aussi pour réaliser de nouvelles performances.

Dans ce but, et au-delà de la nécessaire application des règles définies par les autorités de contrôle des marchés financiers, ENGIE applique des standards de haut niveau en matière de gouvernement d'entreprise, avec notamment pour objectif d'assurer la croissance et la rémunération optimales du capital investi.

LE MARCHÉ

Au-delà du Groupe, ENGIE applique ses principes éthiques aux relations qu'il entretient avec les acteurs du marché, c'est-à-dire avec les clients, les fournisseurs et les concurrents du Groupe.



Les clients

La satisfaction des clients, et par conséquent, la pérennité du Groupe, dépendent de nombreux facteurs, notamment : la disponibilité, l'imagination, l'esprit d'innovation, l'amélioration constante de la qualité et de la traçabilité, en particulier en matière de santé et de sécurité, ou encore la prise en compte de la dimension sociale dans les activités de service public.

Ces exigences supposent un dialogue ouvert fondé sur une information précise et sincère, la protection des données personnelles des clients, le respect des règles liées aux informations commercialement sensibles, la transparence des procédures mises en œuvre par le Groupe et, évidemment, le respect des engagements et des règles de la concurrence.



Les partenaires, fournisseurs, prestataires et sous-traitants

La qualité des produits et services fournis par ENGIE à ses clients dépend aussi de sa capacité à obtenir d'excellentes prestations de la part de ses partenaires, fournisseurs, prestataires et sous-traitants. En conséquence, leur choix doit être exigeant et impartial. Le Groupe les sélectionne pour leur professionnalisme et leur compétitivité dans la perspective d'une relation de confiance.

Toute négociation respecte les principes de qualité définis au sein du Groupe. Dans ce cadre, la dimension collective de la décision d'achats associe tous les interlocuteurs concernés. L'équité et l'impartialité président aux relations avec les fournisseurs, et ce afin de préserver avec ces derniers une relation équilibrée et objective. Les collaborateurs qui sont en relation avec des partenaires, fournisseurs, prestataires et sous-traitants doivent faire preuve d'une éthique irréprochable et se conformer aux réglementations, notamment celles concernant les règles de la concurrence.

Les critères de sélection des partenaires, fournisseurs, prestataires et sous-traitants intègrent les engagements du Groupe en matière de lutte contre la corruption, de respect des droits humains et de préservation de l'environnement.



Les concurrents

Le Groupe respecte les règles de fonctionnement du marché. Pour ce faire, il se conforme aux règles de la concurrence et à celles des marchés régulés en adoptant un comportement loyal : il s'interdit notamment de diffamer ou dénigrer ses concurrents. Il n'utilise que des moyens légaux et honnêtes pour recueillir de l'information sur ses concurrents.

LA SOCIÉTÉ DANS SON ENSEMBLE

ENGIE souhaite relever les grands défis énergétiques du XXI^e siècle sans déroger à sa responsabilité sociale, sociétale et environnementale. Des objectifs qui pourront être atteints par le respect des engagements en faveur du développement durable sont définis au sein du Groupe.



La communauté

ENGIE est respectueux des prescriptions légales et réglementaires locales. Il est également à l'écoute des attentes de ses clients, des riverains, des collaborateurs et de la communauté.

Dans le cadre de ses projets, le Groupe est attentif à une concertation continue avec les parties prenantes, en particulier le recueil préalable libre et éclairé des avis des communautés, dont il respecte les droits (santé, environnement, propriété, droit à l'eau...).

Le Groupe exerce des activités qui le placent au cœur des collectivités où il intervient ; il attache une importance particulière à soutenir les communautés qui l'accueillent. ENGIE mène ainsi une politique active en matière de solidarité vis-à-vis des populations en difficulté, en lien, le cas échéant, avec les pouvoirs publics. Il conduit également des actions de mécénat et de parrainage et des actions d'ancrage local, en concertation et en partenariat avec les collectivités, dans une logique de soutien de leurs initiatives.

Pour mener des actions de terrain cohérentes avec ses métiers, le Groupe entretient un dialogue et un partenariat avec des organisations non gouvernementales (ONG) des secteurs environnementaux et humanitaires. Il encourage également les engagements civiques et associatifs personnels de ses collaborateurs.



La planète

L'environnement, sa préservation et le développement durable sont particulièrement importants pour ENGIE. La politique de développement durable du Groupe l'énonce nettement en indiquant que le respect de l'homme et le respect de l'environnement fondent l'identité et les valeurs d'ENGIE.

Conscient de ses responsabilités vis-à-vis des générations présentes et futures, le Groupe définit sa stratégie et fixe ses objectifs en conformité avec les principes du développement durable et rend compte de ses résultats.

Vigilant sur les émissions et les impacts de ses activités, il est aussi soucieux de faire partager ses objectifs environnementaux à ses partenaires, à ses fournisseurs et, le cas échéant, aux propriétaires des installations qu'il gère.

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

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



Les autorités publiques

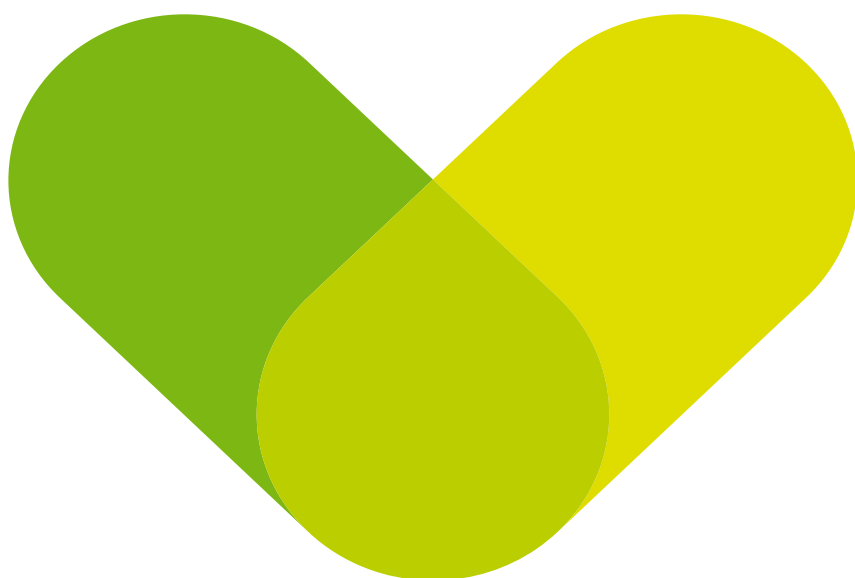
ENGIE s'engage à faire preuve de transparence et à coopérer avec les autorités publiques de contrôle, de régulation et les autorités judiciaires. Le Groupe fonde ses relations avec les collectivités publiques sur l'intégrité et la sincérité.

ENGIE réprovoque le trafic d'influence et la corruption sous toutes ses formes. Il s'interdit tout financement d'activités politiques, y compris dans les pays où ces financements sont autorisés et encadrés par la loi.

Le Groupe respecte les droits humains internationalement reconnus dans l'ensemble de ses relations avec les autorités publiques.

ENGIE s'engage à respecter avec honnêteté et intégrité les lois et réglementations fiscales qui le concernent, et à payer les impôts qui lui incombent dans les pays où il opère.

Par principe, le Groupe évite la détention d'entités ou d'actifs sans rapport avec une production opérationnelle localisée dans des pays non coopératifs en matière fiscale.



Échanger sur les pratiques éthiques



Comment communiquer sur un problème éthique ?

La variété et la diversité des situations ne permettent pas de prévoir tous les cas de figure. Pour trouver une réponse conforme aux principes éthiques du Groupe, il est nécessaire de pouvoir en discuter.

Dans la mesure où cela peut concerner les comportements de personnes que l'on connaît, poser une question en matière d'éthique est souvent délicat. Il faut du courage pour aborder ces sujets et exposer le dilemme à résoudre. C'est cependant le seul moyen de mettre un terme à des pratiques inacceptables et d'engager des voies d'amélioration. Le Groupe encourage donc les collaborateurs à aborder ces sujets avec une personne de confiance et à les signaler.



S'informer et se former

De nombreux documents sont mis à la disposition des collaborateurs d'ENGIE pour expliquer l'objectif et le contenu de ses engagements éthiques et leur donner des exemples concrets.

ENGIE propose également des modules de sensibilisation à l'éthique en présentiel et en e-learning. Ces formations visent à sensibiliser les collaborateurs et managers aux principes et pratiques éthiques du Groupe, à les aider à intégrer ces principes dans leurs pratiques professionnelles au quotidien et leur faire acquérir les réflexes à avoir en cas de dilemme éthique. Certaines de ces formations peuvent être rendues obligatoires et/ou faire l'objet d'un contrôle de connaissances.

Chaque entité peut proposer des formations à l'éthique adaptées aux besoins de son périmètre, avec l'appui de la Direction Éthique & Compliance Groupe.

Toute information complémentaire sur les formations est à disposition sur les pages consacrées à l'Éthique & Compliance de l'intranet d'ENGIE ou de ses entités.



À qui s'adresser ?

- Vous pensez que les règles de l'entreprise sont enfreintes ou sur le point de l'être
- Vous pensez que vous êtes ou allez être impliqué(e) dans une action contraire aux règles de votre entreprise
- Vous hésitez sur la conduite à tenir ou vous vous interrogez sur la procédure à suivre
- Vous souhaitez obtenir un conseil

Dans tous ces cas, les collaborateurs sont invités à consulter des personnes de confiance : collègues, supérieur hiérarchique ou tout autre représentant de la ligne managériale, manager ayant une compétence en lien avec la thématique (ressources humaines, sécurité, juridique, etc.), représentant du personnel si la loi l'y autorise, déontologue d'entité ou Directeur Éthique & Compliance du Groupe, etc.

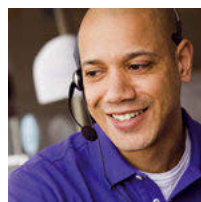


Signaler un incident éthique

Un collaborateur ou toute partie prenante du Groupe, victime ou témoin de pratiques non éthiques, est invité à saisir la hiérarchie le déontologue de l'entité concernée, ou le Directeur Éthique & Compliance du Groupe.

ENGIE met également à la disposition de tous ses collaborateurs et de ses parties prenantes l'adresse électronique ethics@engie.com : elle leur permet d'informer le Groupe en cas de suspicion de manquement aux règles de l'éthique et de la compliance.

Ce dispositif est complémentaire aux autres canaux de signalement existants (hiérarchie, déontologue de l'entité, représentants du personnel, autorité publique...).



Protection des lanceurs d'alerte

Les personnes recevant un signalement éthique en font part au déontologue de l'entité concernée. En toutes circonstances, ces personnes et le déontologue assurent la confidentialité des informations reçues.

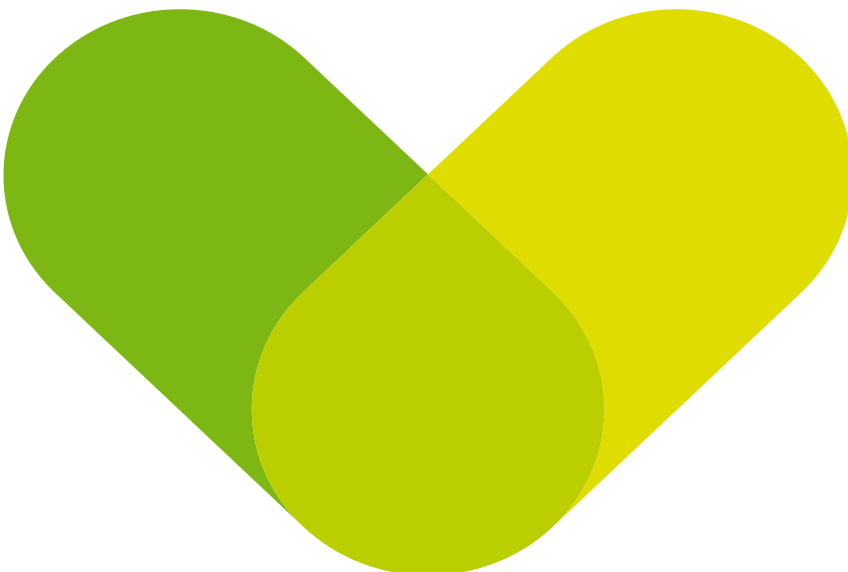
Une personne exprimant de manière désintéressée et de bonne foi des préoccupations d'ordre éthique ou de compliance ne pourra faire l'objet d'aucune mesure prise à son encontre du fait de leur expression.

L'identité du lanceur d'alerte ainsi que celle des éventuelles personnes mises en cause sont traitées de manière confidentielle, la rupture de confidentialité pouvant entraîner des sanctions. Toute utilisation abusive des dispositifs de signalement peut néanmoins faire l'objet de poursuites (ex : diffamation...).



Les repères clés de l'éthique au quotidien

Pour aider les collaborateurs pouvant se trouver face à un problème éthique, des points de repère sont présentés ci-après et détaillés dans les politiques et procédures internes du Groupe.





DROITS HUMAINS

Le Groupe considère le respect d'autrui comme l'un de ses principes éthiques fondamentaux. À ce titre, il porte une attention particulière à respecter, dans le cadre de chacune de ses activités, l'esprit et la lettre des conventions et textes internationaux auxquels le Groupe adhère.

Chacun est invité à évaluer l'impact de ses actions et décisions sur les personnes, de manière à ce que celles-ci ne puissent être atteintes, ni dans leur intégrité, ni dans leur dignité du fait d'une entité du Groupe ou de l'un de ses collaborateurs.

Le Groupe s'engage à évaluer régulièrement et à tous les stades de ses projets et activités, les conséquences potentielles sur les communautés et veille à prendre en compte leurs attentes par le dialogue et la concertation.

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



SANTÉ, SÉCURITÉ, ENVIRONNEMENT

ENGIE est soucieux de l'impact de ses activités vis-à-vis de l'ensemble de ses parties prenantes et de l'environnement. C'est pourquoi le Groupe a élaboré une politique rigoureuse dans les domaines de la santé, de la sécurité et de l'environnement.

L'implication et la vigilance de chacun sont nécessaires pour faire progresser cette politique vers des engagements durables, de plus en plus ambitieux et sûrs, respectueux des individus, de la société et de la planète.



FRAUDE

Est considérée comme une fraude toute action ou omission volontaire et dissimulée, commise dans l'intention de tromper ou de contourner les lois en vigueur ou les règles de l'entreprise, dans le but d'obtenir un avantage matériel ou moral indu pour le fraudeur ou pour un tiers.

La fraude en entreprise est un sujet sensible dont l'impact est parfois minimisé. Cependant, les fraudes engendrent des coûts financiers qui peuvent être élevés, difficiles à recouvrer et représentent un risque sérieux tant pour les personnes que pour les entreprises.

La fraude prend des formes multiples : vol d'argent, de biens, de données, altération volontaire, dissimulation ou destruction de documents, fausses écritures ou fausses déclarations, manipulation des comptes, contrefaçon, blanchiment d'argent, escroquerie, corruption, etc.

Pour ENGIE la fraude, sous toutes ses formes, est inacceptable. Tout acte frauduleux expose aux sanctions prévues par la loi internationale ou locale et par la réglementation interne des entités du Groupe.



CORRUPTION

Forme particulière de fraude, la corruption peut être active ou passive :

- la corruption active consiste à fournir un avantage indu à autrui en vue de détourner un mécanisme de décision (autorisation, droit, fourniture, marché, contrat...);
- la corruption passive consiste à recevoir un avantage indu en contrepartie d'une abstention d'action ou d'une action contraire aux obligations de sa fonction. La corruption passive n'est pas forcément sollicitée, mais peut aller jusqu'à l'extorsion.

La corruption se concrétise au travers d'actions de différentes natures telles la gratification, la commission, le détournement, le paiement indu pour un service public (extorsion). ●●●

L'extorsion consiste à conditionner l'octroi d'un marché, d'un contrat ou d'une autorisation à la réalisation d'une contrepartie indue, en exerçant des pressions allant des demandes d'argent ponctuelles ou quotidiennes, à des tracasseries administratives, voire à la menace physique sur les personnes et leur entourage familial.

La corruption engendre des coûts en réduisant l'efficacité économique, d'une part en privant les communautés d'une partie des services rendus au bénéfice de quelques-uns, d'autre part en détournant l'effort des entreprises du développement de leur technologie et de leur compétitivité. La corruption peut aussi porter atteinte à la dignité et à l'intégrité de ceux qui en subissent malgré eux les conséquences. C'est pourquoi ENGIE proscriit la corruption sous toutes ses formes, quels que soient le moment, le lieu ou la circonstance.



CONCURRENCE

Le Groupe attache la plus haute importance au respect des règles de la concurrence et rejette toute pratique anticoncurrentielle. Ses collaborateurs sont invités à adopter un comportement irréprochable vis-à-vis de leurs concurrents, clients, fournisseurs, sous-traitants et prospects. Sont notamment prohibés : l'entente illicite, l'abus de position dominante, les actes de corruption, l'échange d'information privilégiée, les prix discriminatoires, excessifs ou prédateurs, etc.

Sont interdites toutes les pratiques déloyales, comme la concertation avec des concurrents, visant à :

- procéder à des soumissions concertées
- fixer un prix d'achat ou de vente
- limiter la production, les investissements, l'innovation et l'usage qui en est fait
- répartir ou segmenter des marchés, débouchés ou sources d'approvisionnement, que ce soit par territoires, types de clientèle ou tout autre critère
- éliminer un concurrent, un client, un fournisseur ou un nouvel entrant sur le marché ●●●

Tout collaborateur du Groupe utilise exclusivement les moyens légaux et éthiques pour la recherche d'informations sur ses concurrents ; à titre d'exemple, l'intrusion et la dissimulation d'identité sont illicites. Il ne se livre ni à la diffamation, ni au dénigrement de ses concurrents et s'abstient de tirer avantage de documents inexacts, falsifiés ou déformés.

Lorsqu'une entité du Groupe intervient sur un marché régulé, elle doit veiller à informer les collaborateurs des dispositions qui les concernent et à en contrôler la bonne application.



RECOURS À UN INTERMÉDIAIRE OU CONSULTANT COMMERCIAL

Pour s'assurer que le recours à des intermédiaires commerciaux ne puisse en aucun cas exposer le Groupe à un risque de corruption, ENGIE exige une enquête éthique préalable et une procédure de validation à la hauteur des enjeux, détaillée dans la politique consultants commerciaux du Groupe.

À titre d'exemple, sont notamment exigés des intermédiaires commerciaux retenus par le Groupe :

- avoir une bonne réputation, un réseau de relations adéquat, une compétence professionnelle reconnue et la connaissance des lois, du contexte et des usages locaux
- ne pas être salarié ou agent officiel d'une collectivité, d'un parti politique, d'un client potentiel ou d'un concurrent, qui a un lien avec ou un intérêt dans le projet pour lequel il lui est demandé de fournir des prestations
- être en conformité avec la réglementation
- ne pas être sélectionné sur la seule base d'une recommandation émanant d'un client potentiel
- être choisi et approuvé conformément à la procédure en vigueur
- justifier de la réalité de ses prestations, en particulier au moyen d'un rapport d'activités.



CADEAUX ET INVITATIONS

Les cadeaux et invitations sont des marques de courtoisie, et doivent correspondre aux goûts et usages locaux. Le Groupe tient à limiter le plus possible le nombre et la valeur des cadeaux et invitations (y compris voyages), que ceux-ci soient donnés ou reçus par des collaborateurs du Groupe. Leur fréquence et leur montant doivent être déterminés par la hiérarchie, avec une vigilance particulière s'agissant des relations avec les représentants des pouvoirs publics. Pour savoir comment cette politique est déclinée dans son entité, chaque collaborateur peut consulter son supérieur hiérarchique.

Un exemple de bonne pratique en matière d'invitation, dans la mesure où la loi locale l'autorise, consiste à ne jamais inviter une partie prenante dans un lieu où celle-ci ne serait pas en mesure de vous rendre l'invitation.

Avant d'accepter ou d'offrir un cadeau, 4 questions de base sont à se poser :

- quelles sont les règles en matière de cadeaux et d'invitation de mon entité ?
- mon supérieur hiérarchique est-il d'accord pour que j'offre/reçoive ce cadeau ?
- ce cadeau pourrait-il modifier mon attitude vis-à-vis de la personne ou de la société ?
- puis-je parler sans gêne de ce cadeau avec mes collaborateurs et avec mes proches ?

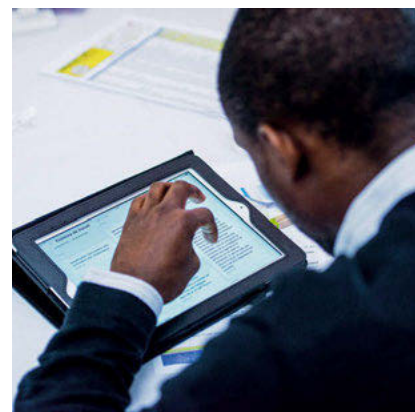
N'acceptez jamais d'offrir ou de recevoir un cadeau ou une invitation qui, pour une raison ou une autre, vous met mal à l'aise ou risque de mettre mal à l'aise votre interlocuteur ou votre entourage.



ACHATS ET FOURNISSEURS

Tous les collaborateurs en relation avec des partenaires, fournisseurs, prestataires et sous-traitants doivent être particulièrement attentifs au respect de l'éthique. Ils doivent suivre les principes éthiques fondamentaux d'ENGIE, et notamment les 7 principes du Code de conduite de la relation avec les fournisseurs :

- respecter les lois, règlements, normes externes, engagements du Groupe et procédures internes
- agir envers les fournisseurs avec équité, transparence et impartialité
- respecter et faire respecter les engagements mutuels
- conserver la confidentialité de toutes les informations échangées
- faire connaître et respecter les engagements du Groupe en matière d'éthique, de développement durable et de responsabilité sociale
- s'interdire tout conflit d'intérêts pouvant altérer l'objectivité et l'indépendance de jugement
- alerter en cas de situations contraires aux présentes règles.





CONFLITS D'INTÉRÊTS

Un conflit d'intérêts peut survenir lorsqu'une personne possède à titre privé (par « intérêts à titre privé », il faut entendre les intérêts personnels ou professionnels d'un collaborateur) des intérêts qui pourraient influencer ou paraître influencer sur la manière dont il ou elle s'acquitte des fonctions et responsabilités qui lui ont été confiées par le Groupe. C'est le cas, par exemple, lorsqu'un collaborateur se trouve dans une situation où il pourrait prendre une décision, non en fonction des intérêts de son entreprise, mais de ses intérêts privés, de ceux d'un parent ou d'un ami.

Lorsqu'on se trouve face à une telle situation, il est nécessaire soit :

- de s'abstenir de participer aux tâches et missions qui lui ont été confiées et en informer son déontologue et son supérieur hiérarchique
- d'obtenir une dérogation auprès de son supérieur hiérarchique, qui saisira le déontologue de l'entité, pour lui permettre de poursuivre l'activité

Dans le doute, il est prudent de s'assurer de ne pas être en situation de conflit d'intérêts, par exemple :

- si l'on a, ou un proche a, des intérêts dans une entreprise ou un organisme client, concurrent ou fournisseur du Groupe
- si l'on exerce une activité professionnelle en dehors du Groupe
- si l'on a des responsabilités dans des associations ou des collectivités clientes.



LOBBYING

ENGIE définit l'activité de lobbying comme étant la promotion et la défense des intérêts du Groupe (ou de ses entités) au moyen de l'information de ses parties prenantes dans les domaines technique, économique et social. ENGIE souhaite pouvoir partager avec les acteurs institutionnels, membres de gouvernements et parlementaires sa vision du système énergétique et son expertise technique, faire connaître le Groupe, ses engagements éthiques, ses métiers et ses services. Ces positions, tout en restant soucieuses de l'intérêt général, ont pour but d'éclairer la prise de décision publique. À cette fin, ENGIE agit directement auprès de ses interlocuteurs institutionnels et/ou contribue au travail d'associations professionnelles exerçant également des activités de lobbying. Le Groupe peut, en outre, faire appel à des cabinets de lobbying extérieurs pour le soutenir sur une mission particulière.

En tout état de cause, les lobbyistes dévoilent toujours l'identité des personnes ou organismes pour lesquels ils agissent à l'occasion de leurs contacts de lobbying. Ils ne fournissent, pas plus qu'ils ne demandent, une information à titre onéreux.

Le Groupe appelle particulièrement leur attention sur les risques de conflit d'intérêts, de corruption ou de trafic d'influence. Tout collaborateur est vigilant à ne pas donner l'impression que le Groupe ou l'entité qu'il représente, cherche à influencer indûment les affaires politiques internes du pays.



MÉCÉNAT ET PARTENARIATS

Les actions de mécénat et de partenariat sont autorisées dans le cadre de la politique de mécénat et partenariats du Groupe. Elles témoignent d'une démarche citoyenne et socialement responsable.

Seules les personnes dûment habilitées par leur supérieur hiérarchique ont la possibilité d'ordonner ou d'initier ces opérations. Elles veillent au bien-fondé de ces initiatives, qui ne doivent pas créer de situations de conflit d'intérêts, ni constituer un moyen de financement détourné.

Dans ce cadre, une enquête éthique préalable et un suivi des actions effectivement mises en œuvre sont systématiquement réalisés.



INFORMATION PRIVILÉGIÉE ET MANQUEMENTS D'INITIÉ

Est considérée comme privilégiée toute information précise, qui n'a pas été officiellement rendue publique, concernant directement ou indirectement une société cotée et qui – si elle était rendue publique – pourrait avoir une incidence sur l'évolution du cours des titres de cette société ou sur celle des produits financiers liés à ces titres (action, obligation, emprunt, option d'achat ou de vente...). Certaines informations privilégiées peuvent également concerner les instruments financiers. Une personne qui détient une information privilégiée est de fait qualifiée d'initié. Sous peine de manquement d'initié, la personne détenant une information privilégiée concernant une société cotée doit s'abstenir de divulguer une telle information, d'acheter ou de vendre des valeurs de cette société, ou même de recommander ou suggérer à un tiers d'acheter, vendre ou conserver ces valeurs pendant les périodes déterminées par les réglementations locales.

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



CONFIDENTIALITÉ

Dans le cadre de ses fonctions, chaque collaborateur peut être amené à gérer ou à détenir de nombreuses informations. Ces dernières peuvent porter sur la clientèle, le personnel, la société ou, plus généralement, sur l'environnement économique, commercial ou juridique de la société (partenaires commerciaux ou financiers, fournisseurs, administrations, autres sociétés du Groupe...).

En règle générale, toute information qui n'a pas été rendue publique doit être considérée comme confidentielle. Les informations qui font l'objet d'une réglementation particulière dans certains domaines d'activités, comme par exemple les informations commercialement sensibles ou encore les données à caractère personnel, doivent faire l'objet d'une attention toute particulière.

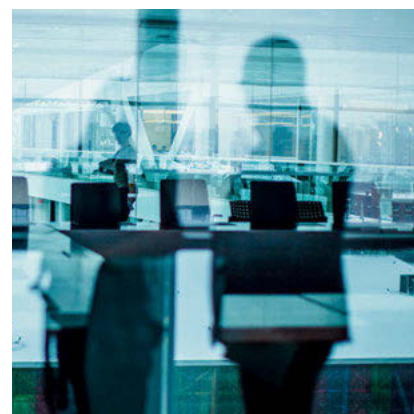
S'agissant de la protection ou du transfert des données à caractère personnel, le Groupe s'est doté de règles juridiques internes qui sont à respecter pour tous les collaborateurs (notamment les Règles Contraignantes d'Entreprise validées par les autorités de contrôle européennes).

Aussi bien à l'intérieur qu'à l'extérieur d'ENGIE, il est recommandé aux collaborateurs de respecter la plus grande discrétion sur les informations, de quelque nature qu'elles soient, issues de leur entreprise ou relatives à celle-ci. Si de telles informations doivent être transmises à un interlocuteur pour lui permettre de remplir sa mission, chacun sera attentif à ne lui donner que les éléments nécessaires, notamment si ces informations appartiennent tout ou partie à un tiers ou à un prestataire. Le destinataire sera également informé du degré de confidentialité des informations qui lui sont transmises et des consignes de cyber-sécurité à respecter pour les utiliser ou les échanger au sein ou à l'extérieur du Groupe.

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

Quelques bonnes pratiques à appliquer pour sécuriser les données et les systèmes d'information

- Je ne laisse pas de documents sensibles sur les imprimantes ou dans les salles de réunions et j'applique la politique du bureau net en les rangeant sous clé.
- Je suis responsable des visiteurs que je reçois et ne les laisse jamais seuls dans les locaux de l'entreprise.
- J'active l'écran de veille sécurisé dès que je quitte mon bureau, même pour un bref instant.
- Je n'ouvre pas les pièces jointes des courriers électroniques suspects ou non sollicités et n'y réponds pas.
- J'utilise uniquement les systèmes d'information autorisés par le Groupe et respecte les consignes de cyber-sécurité qui y sont associées.





SINCÉRITÉ ET VÉRITÉ DES DOCUMENTS, TRAÇABILITÉ

Il est, de façon générale, prudent de conserver une trace écrite des principales étapes d'une décision ou action susceptible d'engager la responsabilité d'une entité ou d'un collaborateur. Ceci peut concerner tout document ayant servi à établir des résultats scientifiques, techniques, administratifs, comptables ou financiers.

Les documents établis, comme ceux qui sont archivés par une entité d'ENGIE, doivent être le reflet exact des faits, lieux et dates dont ils rendent compte. Tout collaborateur s'interdit d'établir un faux ou de falsifier un document. Celui qui soupçonne l'existence d'un tel document doit en avvertir sans tarder sa hiérarchie ou le déontologue de son entité.

Les documents, informations, traitements et autres registres informatisés ou non doivent être réalisés, échangés, transférés ou conservés pour la durée et dans la forme requises par les lois et règlements en vigueur, et notamment dans le respect des réglementations liées aux données personnelles.



COMMUNICATION

Dans leur politique de communication, les entités du Groupe s'attachent à ce que les informations fournies soient exactes, complètes, précises, compréhensibles et publiées en temps utile. En dehors de leur dirigeant, seules les personnes dûment mandatées ont le droit de s'exprimer au nom des entités.

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

Tout collaborateur non mandaté à cette fin peut toutefois s'exprimer librement, à condition de préciser préalablement qu'il parle ou écrit en son nom personnel et pas pour le compte de son entité. Il veillera en particulier à ne pas l'impliquer dans une position partisane, ni à se prévaloir de ses fonctions au sein de celle-ci pour appuyer son opinion.



PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE

De même que les collaborateurs ont l'obligation de protéger les actifs immatériels du Groupe, ils doivent veiller à respecter et valoriser la propriété intellectuelle du Groupe ou d'autrui.

Ils doivent s'interdire, par exemple, d'utiliser sans autorisation des brevets et droits d'auteurs et de se livrer à la copie ou au plagiat des marques, études, projets ou publications d'autrui.



PROTECTION DES ACTIFS DE L'ENTREPRISE

Les actifs des entités du Groupe doivent être utilisés uniquement à des fins professionnelles, dans des conditions et avec des autorisations légitimes.

Chaque collaborateur assure, dans la mesure de ses moyens, la protection et la valorisation de ce patrimoine, évite d'y porter atteinte et veille à ce qu'il n'en soit pas fait un usage frauduleux. Cette règle s'applique aux actifs matériels (propriétés, locaux, équipements, fournitures...) comme aux actifs immatériels (brevets, informations, images, logiciels, marques, réputation, secrets de fabrique...).

Un collaborateur constatant que des mesures de protection sont insuffisantes doit en alerter son supérieur hiérarchique, et faire de même en cas de constat de vol ou de tentative de vol, de piratage, d'espionnage, de sabotage ou de détérioration.



DÉLÉGATION DE POUVOIR

Manager ou collaborateur, chacun contribue à la performance globale de l'entreprise et détient une part de responsabilité correspondant à son périmètre d'activités. Dans ce cadre, afin de garantir une bonne répartition des compétences, des obligations et des responsabilités, le management doit veiller à la mise en place effective et opérationnelle des délégations de pouvoirs et de signature nécessaires, selon les principes définis par le Secrétariat Général du Groupe.

Les délégations de pouvoir et lettres de mission du Groupe comprennent une mention spécifique aux responsabilités en matière d'éthique.

Les traductions de ce document pouvant être sujettes à interprétation, seules les versions française et anglaise font référence.

Les documents d'éthique et de conformité d'ENGIE sont accessibles sur le site Internet www.engie.com et *l'intranet Groupe*.

Pour tout renseignement ou conseil en matière d'éthique et de conformité :
ethics-communication@engie.com

Pour déclarer un incident éthique au Groupe :
ethics@engie.com

Première édition - novembre 2009
Réédition - avril 2012
Mise à jour - novembre 2016

Ce document est disponible sur le site library.engie.com, où l'ensemble des publications du Groupe peuvent être consultées, téléchargées ou commandées.

Conception & rédaction : 

Création graphique et réalisation : 
scriptosensu.com

Photos: Miro / Meyssonier Antoine, Capa Pictures / Simard David, Havas / Mustaphat Mohamed, Helsly Cédric, Sipa press / Messyasz Nicolas, Bestimage / Ozkazanc Yunu, Dunouau Franck, Abacapress / Guibbaud Christophe, Capa Pictures / Olivier Raphaël, Neus / Girette Benjamin, Hilal Nino, Dureuil Philippe, Miro / Bailleuil Cyril.



1, place Samuel de Champlain
92930 Paris La Défense - France
Tél. : +33 1 44 22 00 00
engie.com

