



CODUL DE CONDUITĂ ETICĂ

“ Codul nostru de conduită etică reflectă **angajamentul Grupului** în materie de integritate și responsabilitate, ”



Jean-Pierre Clamadieu
Președinte



Companie de talie mondială și actor de referință în tranziția energetică, **Grupul** își asumă responsabilitatea de a adera la principiile etice exigente.

Codul nostru de conduită etică reflectă angajamentul Grupului în materie de integritate și de responsabilitate, valori care trebuie să anime fiecare dintre acțiunile noastre, peste tot unde ne desfășurăm activitatea atât în cadrul **Grupului**, cât și în relațiile noastre cu terții.

Ne angajăm în acest fel să acționăm cu onestitate, dreptate, etică și transparență, să respingem toate formele de corupție și de fraudă, să respectăm drepturile omului și legile și reglementările aflate în vigoare în fiecare țară, precum și politicile noastre sociale și de mediu.

Aceste angajamente stau la baza codului nostru de conduită, nu sunt negociabile și constituie fundamentul pe care se sprijină toate acțiunile noastre și reputația noastră.

Responsabilitatea reprezintă, bineînțeles, o valoare esențială. Fiecare dintre noi trebuie să adere și să respecte în totalitate acest cod de conduită, aducându-și astfel contribuția în mod pozitiv atât în cadrul companiei noastre, cât și în cadrul societății în ansamblul său.

Consiliul de Administrație care se bazează pe lucrările Comitetului său de Etică, Mediu și Dezvoltare Durabilă, susține pe deplin acest cod de conduită precum și eforturile depuse de **Catherine Mac Gregor** și **Comitetul Executiv** pentru a asigura cele mai înalte standarde în materie de etică și de conformitate.

Mă bazez pe angajamentul nostru al tuturor!

De multă vreme trăiesc cu convingerea că o companie nu poate crea valoare pe termen lung nici pentru ea însăși și nici pentru angajații, clienții, acționarii și furnizorii săi de servicii decât dacă plasează etica în vârful valorilor sale de referință.

Reorientată pe activitățile sale cheie, sprijinind tranziția energetică, compania și-a stabilit o misiune care îi ghidează dezvoltarea pe termen lung, armonizând performanța economică cu impactul pozitiv asupra cetățenilor și asupra planetei.

Este vorba aici nu doar de a **acționa într-un mod exemplar**, ci și de a iniția schimbări pozitive, responsabile și durabile pentru ecosistemul nostru, pentru mediul nostru înconjurător și pentru comunitățile pe care le deservim.

Principiile etice stabilite prin acest cod de conduită ne ajută în alegerile noastre strategice majore și constituie pilonii comuni ai practicilor noastre **manageriale, comerciale și operaționale**.

Etica este responsabilitatea tuturor. Prin urmare, mă aștept ca toți angajații Grupului, indiferent de funcțiile, locația, cultura sau vechimea acestora, să își **însușească** principiile noastre etice, să le promoveze și să le **pună zilnic în practică**, în toate situațiile cu care se confruntă, recurgând la echipele și la resursele puse la dispoziția lor de către Grup.

De asemenea, este de datoria fiecăruia dintre noi de a **semnala** cu bună-credință orice încălcare a principiilor stabilite prin prezentul cod de conduită etică, fie utilizând canalele interne de raportare, fie utilizând sistemul de raportare a neregulilor și de a depune toate eforturile pentru a contribui la prevenirea unor astfel de încălcări.

Această implicare **efectivă și zilnică** a fiecăruia dintre noi este cea care va conferi întreaga putere **cerințelor de ordin etic** ale companiei noastre, precum și cea care trebuie să devină în totalitate parte integrantă a **culturii noastre** și a **identității noastre corporative**.

Peste tot în lume, interlocutorii noștri trebuie să ne identifice ca fiind o companie exemplară și de neclintit în privința valorilor sale.

Nu vom **tolera** nicio formă de **fraudă**, de **corupție** și, în general, nicio atingere a principiilor de integritate: orice încălcare dovedită privind aceste nereguli va conduce la aplicarea de **sanțiuni disciplinare**.

Niciun obiectiv de dezvoltare sau de performanță, indiferent de tensiunile care ar putea fi pe piață, nu poate conduce în niciun fel la vreo derogare de la principiile noastre etice.

Cultura etică face parte din excelența operațională, față de care sunt profund atașată. Aceasta va contribui la **succesul** și la **unitatea durabilă** a companiei noastre.

Mă bazez pe voi toți!

“

Cultura etică face parte din **excelența operațională**, față de care sunt profund **atașată**.

”



Catherine MacGregor
Director general



CUPRINS

SCOPUL NOSTRU	06
CODUL DE CONDUITĂ	07
ONE ETHICS: CU TOȚII EXEMPLE DE URMAT	08
PRINCIPIILE NOASTRE	10
Corupție și fraudă: toleranță zero	10
Respectarea legilor și reglementărilor	11
Respectarea sancțiunilor internaționale și a normelor privind controlul exporturilor	11
Practici comerciale corecte și respectarea concurenței	11
Protecția datelor cu caracter personal	12
Protecția companiei și a activelor acesteia	13
Integritatea și loialitatea în relațiile noastre cu terții	17
Consultantul de afaceri sau anumiți intermediari: <i>utilizare excepțională și vigilență sporită</i>	17
Transparența față de autoritățile publice	17
Acțiuni filantropice, sponsorizare și parteneriate	18
Respectarea drepturilor omului	19
Un mediu de lucru respectuos și favorabil incluziunii	19
Combaterea violenței, hărțuirii morale sau sexuale și a comportamentului sexist	19
Refuzul de a utiliza munca forțată și munca copiilor	20
Respectarea libertății de asociere	20
Respectarea drepturilor comunităților locale	20
Angajamentul pentru protecția mediului	21

ACȚIUNILE NOASTRE	22
A acționa și a ne angaja în promovarea eticii și combaterii corupției este responsabilitatea tuturor	22
Directorii și managerii	22
Organizarea în materie de Etică, Conformitate și Protecția Datelor	22
Controalele de conformitate	23
Informare, instruire și prevenire	24
Instruirea în domeniul eticii	24
Cunoașterea terților parteneri	24
Prevenirea riscurilor de integritate în practică	25
Semnalarea unui incident de natură etică:	
nu rămâneți niciodată singuri	27
Raportarea managerială și monitorizarea incidentelor de natură etică	27
Sistemul de raportare nereguli al Grupului	29
Sanționarea încălcării principiilor noastre etice	29
PRINCIPALELE TEXTE DE REFERINȚĂ	32
GLOSAR	33



SCOPUL NOSTRU

Misiunea noastră este aceea de a acționa pentru a accelera tranziția către o economie neutră în emisii de carbon, prin soluții mai ecologice și mai eficiente din punct de vedere energetic.

Această misiune strânge laolaltă compania, angajații, clienții săi, precum și acționarii acesteia și conciliază performanța economică cu impactul pozitiv asupra cetățenilor și asupra planetei.

Acțiunile întreprinse sunt evaluate în ansamblul lor și pe termen lung.

*Codul nostru de conduită etică este
expresia scopului nostru.*

CODUL NOSTRU DE CONDUITĂ

Codul nostru de conduită etică se aplică **tuturor angajaților Grupului**(permanenți, temporari sau detașați de la o întreprindere terță), precum și **tuturor directorilor, managerilor și administratorilor** societăților din cadrul **Grupului**.

Acesta se aplică, de asemenea, în relațiile cu toate terțele părți, cum ar fi **furnizorii noștri, prestatorii noștri de servicii, partenerii noștri comerciali, operaționali, financiari, comunitățile locale** vizate de proiectele noastre, **autoritățile publice ONG-urile** etc.

*Codul nostru de conduită etică se aplică
tuturor, oriunde în lume.*

ONE ETHICS: CU TOȚII EXEMPLE DE URMAT

Încă din 2021 compania pune în aplicare o foaie de parcurs strategică foarte clară care vizează transformarea Grupului în campionul energiilor cu emisii zero de carbon și atingerea nivelului Net Zero al emisiilor de Carbon până în 2045. Ghidată fiind de misiunea sa, compania își accelerează în momentul de față creșterea în tranziția energetică, cu dorința fermă de a concilia întotdeauna tot mai mult și mai bine performanța economică cu impactul pozitiv asupra lumii.

Pentru ca Grupul nostru să continue să creeze mereu și mai multă valoare, toți angajații trebuie să adopte un comportament impecabil în materie de etică.

Acționând într-un mod exemplar, fiecare contribuie la a face o companie credibilă și demnă de încredere, ca și garanție a succesului său. Alături de siguranță în muncă, etica reprezintă pilonul performanței noastre

Ce este etica?

Este vorba de ansamblul de reguli și proceduri care ne ajută să luăm decizia corectă într-o situație dată, cu discernământ, pragmatism și responsabilitate. Etica ne vizează pe toți din cadrul companiei, indiferent de funcția noastră, de statutul nostru și de țara noastră.

Codul de conduită etică este un ghid destinat tuturor, care ne permite să acționăm cu respectarea legilor și reglementărilor aplicabile în fiecare țară în care ne desfășurăm activitățile, în conformitate cu valorile și cu angajamentele noastre din domeniile social, societal și de mediu.

ÎMPREUNĂ, să protejăm Grupul nostru și să nu acceptăm niciun compromis în privința regulilor fundamentale ale eticii.

Un cod de conduită pentru toleranță zero

Deoarece etica și conformitatea reprezintă o prioritate absolută a companiei și pentru că niciun fel de compromis în această privință nu poate fi tolerat, a fost conceput un cod de conduită etică destinat tuturor, indiferent de nivelul ierarhic, funcția sau locația în care ne desfășurăm activitatea. Acesta se bazează pe 5 principii fundamentale.

1. Corupția și fraudă sunt absolut interzise

Nu va fi tolerată nicio formă de corupție sau de trafic de influență, chiar dacă este minoră.

Aceasta include în special: plățile către o autoritate publică efectuate cu scopul a facilita o acțiune, participările la o finanțare politică, emiterile nejustificate de facturi, oportunitățile profesionale (inclusiv stagiile) în afara procedurilor departamentului de resurse umane.

2. Drepturile omului trebuie respectate

În conformitate cu politica noastră privind diversitatea, echitatea și incluziunea, Grupul condamnă toate formele de discriminare.

Munca forțată sau exploatarea copiilor este interzisă. Libertatea de asociere și sindicală este respectată. Comunitățile locale trebuie luate în considerare în mod sistematic.

3. Protecția mediului reprezintă un angajament care ne obligă

Protecția mediului se află în centrul preocupărilor Grupului și al angajamentelor sale de CSR (Responsabilitate Socială Corporativă).

Neefectuarea unui studiu de impact, indiferent dacă este de mediu sau social, sau efectuarea parțială a acestuia, precum și acceptarea de furnizori a unor practici care compromit angajamentele noastre în materie de dezvoltare durabilă, reprezintă tot atâtea încălcări ale angajamentelor noastre.

4. Legile și reglementările se aplică fiecăruia dintre noi

Respectarea sancțiunilor internaționale și a normelor privind controlul exporturilor, precum și păstrarea corectitudinii în aplicarea practicilor noastre comerciale și respectarea concurenței reprezintă principii inalienabile, indiferent de zonele de activitate.

Orice acord care restrânge, favorizează sau aduce atingere concurenței (cu sau fără utilizarea defăimării) este interzis. Este esențial să protejăm compania, angajații și activele acesteia (date cu caracter personal, informații sensibile sau care intră sub incidența proprietății intelectuale etc.).

5. Integritatea și loialitatea guvernează relațiile noastre cu terții

Aflată în interacțiune permanentă cu organismele publice și parapublice, compania acordă cea mai mare atenție calității atât proiectelor pe care le susține, cât și beneficiarilor acțiunilor sale și relațiilor, integre și transparente care o leagă de părțile interesate.

Orice demers lipsit de etică menit să influențeze o terță parte, ca și orice acțiune de sponsorizare întreprinsă în contextul unei licitații sau a unei reînnoiri de contract reprezintă un obstacol în calea aplicării regulilor de transparență care ne obligă.

Foia noastră de parcurs zilnică

Pentru ca fiecare să își poată însuși acest cod de conduită etică și să îl pună în aplicare, au fost identificate patru acțiuni prioritare.

1. Asumarea responsabilității la toate nivelurile

Angajamentul în ceea ce privește etica al companiei și exemplaritatea acestuia se aplică tuturor angajaților, fără excepție. Directorii și managerii au un rol-cheie de jucat, atât prin propriul lor comportament, cât și prin asigurarea respectării codului de conduită etică al companiei de către propriile lor echipe.

2. Informare, instruire și prevenire

Pentru a combate corupția, toți angajații, în mod special cei mai expuși la acest risc, trebuie să fie conștienți și instruiți cu privire la politica globală de „due diligence” (cunoașterea și evaluarea terțelor părți) pentru a preveni situațiile neetice.

Orice utilizare a serviciilor unui consultant de afaceri, a unui prestator sau furnizor este strict reglementată și trebuie verificată în prealabil.

3. Raportarea incidentelor și solicitarea de consiliere

Orice angajat care se confruntă cu o situație neetică nu trebuie să rămână singur, ci să fie deschis față de superiorii săi ierarhici. În cazul în care nu este posibil să prezinte situația respectivă superiorilor săi ierarhici sau să o aducă în atenția Ofițerului de Etică și Conformitate al entității, la nivelul Grupului este pus la dispoziție un **sistem de raportare**.

4. Sancțiuni

Toleranța zero pe care am stabilit-o impune ca orice încălcare a principiilor codului nostru de conduită etică să facă obiectul unei sancțiuni. Aceasta va fi aplicată de către managerul sau de către entitatea angajatului în cauză.

Orice act de corupție va fi sancționat prin decizia concedierii.

Aveți o întrebare? Sunteți nesigur? Aveți nevoie de informații?

Departamentul de Etică, Conformitate și Protecția Datelor vă stă la dispoziție:

ethics-communication@engie.com

Sistemulderaportarenereguli:ethics@engie.com

Principiile etice ale Grupului se bazează pe cele mai înalte standarde internaționale pe care le promovăm în toate proiectele noastre:

- ◇ Convenția Națiunilor Unite împotriva corupției;
- ◇ Convenția Organizației pentru Cooperare și Dezvoltare Economică (OCDE) privind combaterea corupției funcționarilor publici străini în cadrul tranzacțiilor comerciale internaționale;
- ◇ Principiile directe ale OCDE destinate companiilor multinaționale;
- ◇ Carta internațională a drepturilor omului, care conține Declarația universală a drepturilor omului, Pactul internațional pentru drepturile civile și politice și Pactul internațional pentru drepturile economice, sociale și culturale;
- ◇ Convențiile Organizației Internaționale a Muncii (OIM)

PRINCIPIILE NOASTRE



Corupție și fraudă: toleranță zero

Interzicem orice act de corupție și de fraudă, indiferent de forma, momentul, locul, circumstanțele sau valoarea acestuia.

Corupția este un factor de distrugere a valorilor și a bunăstării. Aceasta privează comunitățile de o parte din servicii, acestea fiind prestate doar în beneficiul câtorva persoane și subminează efortul de dezvoltare, de cercetare și de competitivitate.

Este în detrimentul oamenilor și al societății care suportă consecințele corupției fără voia lor.

Nu există nicio corupție acceptabilă, fie ea cât de mică. „Plățile de facilitare” sunt total interzise de către Grup. Aceste plăți sunt reprezentate de mici comisioane sau mici cadouri oferite funcționarilor sau persoanelor care dețin puterea de decizie cu scopul de a obține un beneficiu la care persoana are dreptul.

Orice încălcare poate face obiectul sancțiunilor prevăzute de legislația aplicabilă la nivel local și al sancțiunilor disciplinare, indiferent de entitatea Grupului și de locația acesteia.

ȘTIAȚI CĂ...?

Referențialul de Integritate al companiei constituie codul anticorupție al Grupului: acesta integrează toate politicile și procedurile în cadrul demersului de prevenire și de combatere a corupției instituit de acest cod.

Referențialul de Integritate este disponibil pe [website-ul Grupului](#), în secțiunea Etică & Conformitate.

Ne-am angajat:

- ◆ la Pactul Global al Națiunilor Unite, cu al 10-lea principiu al acestuia care se concentrează pe combaterea corupției;
- ◆ la secțiunea franceză a ONG-ului Transparency International.



CUM TREBUIE PROCEDAT

- ✓ **Urmați** cursurile obligatorii de instruire în materie de Etică și Conformitate.
- ✓ **Familiarizați-vă** cu politica companiei privind cadourile, invitațiile și deplasările tehnice care reglementează posibilitatea de a oferi sau de a primi un cadou, invitație sau o deplasare tehnică.
- ✓ **Refuzați** să vă angajați în acțiuni contrare principiilor de etică, inclusiv plata oricăror activități care contravin principiilor Grupului.
- ✓ În cazul în care un client, contractor, furnizor sau partener cere sau solicită mită, indiferent de forma acesteia, **informați** fără întârziere Ofițerul de Etică și Conformitate sau Departamentul de Etică, Conformitate și Protecția Datelor.



CUM NU TREBUIE PROCEDAT

- ✗ **Să faceți** o plată care nu este în conformitate cu legislația către o autoritate publică, indiferent de valoarea plății, **inclusiv atunci când plata este solicitată de respectiva autoritate, cu scopul de a facilita o acțiune** (drepturi de trecere, vămuire, viză, ...).
- ✗ **Să participați** la o finanțare politică.
- ✗ **Să emiteți** sau să plătiți o factură care nu corespunde cu serviciile prestate efectiv.
- ✗ **Să propuneți** un stagiul unui membru al familiei unui furnizor, client sau partener în afara procedurilor de recrutare ale departamentului de resurse umane.

Combaterea fraudei implică abținerea de la falsificarea sau contrafacerea unui document.

BINE DE ȘTIUT

- ◆ **Retro-comisioanele (kickbacks)** sunt plăți necuvenite solicitate sau efectuate unor cumpărători cu scopul de a atribui un contract unui anumit furnizor sau prestator de servicii. O parte din costurile contractului este restituită cumpărătorului sau contractantului. Acestea sunt acte de corupție. Grupul se opune oricărui act de fraudă și de corupție.
- ◆ **Extorcarea** constă în condiționarea acordării unui contract de achiziții, a unui contract comercial sau a unei autorizații de realizarea unei contraprestații necuvenite, prin exercitarea unor presiuni care pot merge de la o solicitare de bani făcută în mod punctual sau chiar zilnic, până la obstacole administrative, ba chiar până la amenințări fizice la adresa persoanelor și a anturajului familial al acestora. Grupul nu acceptă niciunul dintre aceste acte.

» Respectarea legilor și reglementărilor

În orice moment și în orice loc, compania respectă legile și reglementările aplicabile.

◆ Respectarea sancțiunilor internaționale și a normelor privind controlul exporturilor

Grupul acordă cea mai mare atenție respectării legislațiilor referitoare la sancțiunile internaționale și naționale și la controlul exporturilor pentru toate activitățile sale.

Fiecare angajat trebuie să asigure, în cadrul politicii și a procedurilor Grupului, respectarea strictă a acestor reglementări și să prevină orice operațiune care implică o țară sau persoane aflate sub embargo.

Același lucru este valabil și pentru măsurile restrictive sau pentru normele referitoare la controlul exporturilor.



Pentru tranzacțiile Grupului, verificarea țărilor, a partenerilor contractuali și a activităților implicate este primordială pentru a asigura conformitatea operațiunilor cu normele naționale și internaționale aplicabile în materie de sancțiuni.

◆ Practici comerciale corecte și respectarea concurenței

Acordăm cea mai mare importanță respectării normelor de concurență. Respectarea acestor reguli reprezintă o prioritate majoră pentru Grup: toleranță zero.

Legislația în domeniul concurenței **interzice încheierea între companii a oricărui acord care are ca obiect sau care poate avea ca efect limitarea concurenței pe o piață**. Fiecare companie trebuie să își stabilească propria sa strategie industrială și comercială și să acționeze pe piață în deplină independență.

Toți angajații, indiferent de activitatea lor și de locul lor în cadrul organizației, sunt obligați să adopte un comportament impecabil față de concurenții, clienții, partenerii, furnizorii, prestatorii de servicii, subcontractanții și clienții potențiali ai lor.

Sunt interzise în special înțelegerile anticoncurențiale, schimburile de informații comerciale sensibile, precum și abuzul de poziție dominantă care se poate materializa în special prin aplicarea unor practici discriminatorii, excesive sau agresive de stabilire a prețurilor etc.

Sunt prin urmare interzise în mod sistematic toate practicile sau acordurile încheiate între concurenți și care au ca obiect sau ca efect, în special:

- prezentarea de oferte în mod concertat în cadrul licitațiilor (publice sau private);
- stabilirea în comun a unui preț de achiziție, a unui preț de vânzare sau a unor marje de profit;
- punerea de acord cu privire la limitarea producției, a investițiilor, a inovațiilor și a modului în care acestea sunt utilizate;
- punerea de acord cu privire la repartizarea piețelor geografice sau a clienților, a oportunităților sau a surselor de aprovizionare, precum și cu privire la eliminarea unui concurent, la boicotarea unui furnizor sau a unui nou participant pe piață etc.;
- schimbul de informații sensibile din punct de vedere comercial care nu ar fi putut fi găsite pe piață și care ar putea avea un impact asupra comportamentului comercial al companiei în posesia căreia acestea au intrat, inclusiv în cadrul asociațiilor profesionale.

Fiecare angajat al Grupului poate monitoriza concurența pe baza informațiilor publice accesibile, fără a se consulta cu vreun concurent și folosind exclusiv mijloace legale și etice pentru căutarea informațiilor. Uzurparea și ascunderea identității sunt ilegale, precum și defăimarea, denigrarea concurenților și utilizarea de documente inexacte, falsificate sau care au conținut denaturat.

Nerespectarea acestor reguli poate conduce la sancțiuni financiare, penale (amenzi și pedepse cu închisoarea) și reputaționale foarte aspre, atât pentru Grup, cât și pentru persoanele în cauză.



CUM TREBUIE PROCEDAT

- ✓ **Stabiliți-vă** în mod independent politica comercială și industrială, mai precis fără a vă coordona cu concurenții.
- ✓ **Tratați** cu cea mai mare vigilență orice contact cu un concurent și numai după validarea juridică.
- ✓ **Asigurați-vă** întotdeauna că există o agendă specifică clară înainte de a accepta să mergeți la o întâlnire la care participă concurenți și asigurați-vă că există un proces-verbal fidel care să fie întocmit și comunicat tuturor după întâlnire; păstrați aceste documente.
- ✓ **Puneți capăt** imediat unei discuții avute cu concurenți atunci când aceasta se referă la informații confidențiale sau sensibile din punct de vedere comercial și informații imediat cu privire la aceasta departamentul juridic al entității din care faceți parte și Departamentul Concurență și Reglementare din cadrul Direcției Juridice a Grupului.
- ✓ **Instruiți-vă** în mod regulat cu privire la aceste aspecte urmând atât cursurile din platforma e-learning, cât și cele specifice.



CUM NU TREBUIE PROCEDAT

- ✗ **Să încheiați** un acord (scris sau verbal) sau să stabiliți o practică cu un concurent al cărui obiect sau efect este de natură să restrângă concurența între operatori (de exemplu: să împărțiți piețele, să vă puneți de acord cu privire la prețuri, să vă înțelegeți cu alte companii ca să refuzați să cumpărați produse de la un anumit furnizor, să acceptați de a vă limita la un teritoriu, la un lot sau la anumiți clienți etc.).
- ✗ **Să schimbați** cu concurenții informații sensibile care au un impact asupra strategiei comerciale și care privesc secretele noastre de afaceri și/sau know-how-ul nostru (de exemplu: condițiile comerciale aplicate clienților, natura prestațiilor și ofertelor noastre, serviciile și tehnologiile noastre, evoluțiile și strategia noastră, capacitățile noastre de producție, numele clienților noștri, condițiile noastre de cumpărare etc.).
- ✗ În cazul în care cota noastră de piață este una semnificativă (adică mai mare de 30 % pe piața respectivă), **să puneți în aplicare**, fără validare juridică, practici comerciale care ar putea constitui un abuz de poziție dominantă/putere de piață (de exemplu: să impuneți o obligație de cumpărare exclusivă/obligație de neconcurență, să impuneți condiții tarifare care să constituie un preț excesiv, să refuzați accesul unui agent economic sau să refuzați să vindeți fără un motiv obiectiv etc.).
- ✗ **Să participați** la o asociație profesională care nu are o modalitate de funcționare care să respecte legislația din domeniul concurenței.
- ✗ **Să defăimați** sau să calomniați concurenții, de exemplu în ceea ce privește competențele și performanțele acestora.

◆ Protecția datelor cu caracter personal

Acordăm cea mai mare importanță respectării vieții private și protecției datelor cu caracter personal, indiferent dacă este vorba de datele clienților, ale angajaților, partenerilor, subcontractanților și furnizorilor etc.

Respectăm legile și reglementările aplicabile referitoare la protecția datelor cu caracter personal, în special Regulamentul general privind protecția datelor (RGPD), precum și legislațiile naționale.

Bazându-se pe valorile sale etice, compania a definit o politică a Grupului privitoare la protecția datelor cu caracter personal. Toți angajații trebuie să se asigure că respectă această politică.

Am primit din greșeală pe e-mail o copie a cărții de identitate a unui coleg. Acest mesaj era destinat departamentului de resurse umane, dar mi-a fost trimis din greșeală.

Cum trebuie să procedez?



ÎNTREBARE - RĂSPUNS

Datele cu caracter personal reprezintă orice informații referitoare la o persoană fizică identificată sau identificabilă. De exemplu: numele și prenumele, fotografiile și detalii privitoare la identitate și de asemenea date personale (informații medicale).

Dacă primiți aceste informații din greșeală, trebuie să informați managerul dumneavoastră responsabil cu confidențialitatea datelor care vă va solicita cel puțin să procedați la ștergerea acestora și să nu mai păstrați nicio copie.

Ne angajăm să colectăm și să gestionăm datele cu caracter personal într-o manieră legală, corectă, legitimă și etică și să respectăm întotdeauna viața privată a clienților, a angajaților și a tuturor părților terțe.

◆ Protecția companiei și a activelor acesteia

• Protecția informațiilor

Fiecare angajat este responsabil de asigurarea confidențialității informațiilor care i-au fost încredințate.

Considerăm că orice informație care nu a fost făcută publică trebuie să fie considerată ca fiind internă companiei și protejată ca atare.

Informațiile care constituie informații sensibile din punct de vedere comercial, secrete comerciale sau industriale sau chiar date cu caracter personal trebuie protejate în mod special.

Toți angajații trebuie să respecte principiile referitoare la confidențialitatea informațiilor și să se conformeze politicilor Grupului referitoare la protecția persoanelor și a patrimoniului material și imaterial.

O mare parte din informațiile confidențiale la care angajații au acces sunt digitalizate, motiv pentru care Grupul a definit reguli specifice în materie de sisteme informatice pe care fiecare trebuie să le respecte.



CUM TREBUIE PROCEDAT

- ✓ **Identificați** informațiile sensibile care trebuie protejate și aplicați regulile Grupului de clasificare a documentelor.
- ✓ **Utilizați** distrugătoarele de documente pentru a distruge documentele confidențiale pe care nu doriți să le păstrați.
- ✓ **Asumați-vă răspunderea** pentru vizitatorii pe care îi primiți și nu îi lăsați niciodată singuri în incinta companiei.
- ✓ **Asigurați-vă** că informațiile confidențiale pe care le consultăm în spațiile publice rămân private.
- ✓ **Fiți conștienți** de faptul că informațiile confidențiale pe care trebuie să le protejăm pot viza de asemenea și clienți, furnizori și alte terțe părți.



CUM NU TREBUIE PROCEDAT

- ✗ **Să lăsați** documente confidențiale în imprimante sau în sălile de ședințe.
- ✗ **Să lăsați** computerul deschis atunci când nu vă aflați la birou, când vă aflați în deplasare sau la un congres.
- ✗ **Să utilizați** informațiile care vă sunt încredințate în alte scopuri decât cele necesare pentru îndeplinirea sarcinilor atribuite de companie.
- ✗ **Să procedați** la trimiterea de informații către exterior fără a acorda atenția cuvenită documentelor trimise și destinatarului corect al acestora.

Documente de referință



- [Politica Grupului de protecție a persoanelor și a activelor corporale și necorporale este disponibilă angajaților Grupului pe paginile de intranet ale Grupului dedicate **Direcției Siguranței și Informațiilor Economice ale Grupului**.](#)

• Respectarea regulilor cu privire la informațiile privilegiate și la utilizarea abuzivă a acestora

În cadrul executării sarcinilor care le revin, angajații pot avea acces la informații privilegiate a căror divulgare ar putea conduce la comiterea unei infracțiuni și/sau la utilizarea abuzivă a acestor informații.

O persoană care deține o informație privilegiată este în fapt calificată drept persoană care are acces la informații privilegiate. Această persoană care deține o informație privilegiată cu privire la o societate cotate la bursă trebuie să se abțină de la divulgarea unei astfel de informații, de la cumpărarea sau de la vânzarea (în mod direct sau indirect) de titluri de valoare ale acestei societăți sau chiar de la a recomanda sau a sugera unei terțe părți să cumpere, să vândă sau să păstreze aceste titluri de valoare, fie în perioadele stabilite de reglementările locale, fie atât timp cât persoana deține informația privilegiată.

Această interdicție vizează atât titlurile de valoare ale companiei al cărei angajat este această persoană, cât și cele ale oricărei alte companii cotate la bursă în privința căreia persoana în cauză ar deține o informație privilegiată.

Nerespectarea acestei interdicții poate constitui, în funcție de context, o infracțiune prevăzută de legea penală, cunoscută ca fraudă prin utilizarea abuzivă a informațiilor privilegiate, și/sau o sancțiune financiară pronunțată de către Autoritatea de Supraveghere Financiară, cunoscută ca încălcarea normelor de securitate financiară.

• Utilizarea instrumentelor digitale ale companiei

Resursele informatice, și anume materialul informatic, programele informatice, rețelele și informațiile conținute în acestea constituie un factor cheie în succesul companiei noastre.

Resursele informatice ale companiei trebuie utilizate în mod responsabil și doar în scopuri legitime.

În acest sens, fiecare angajat trebuie să ia cunoștință de Carta IT a entității sale care reglementează utilizarea corectă a resurselor informatice puse la dispoziția sa și să se conformeze acesteia.



CUM TREBUIE PROCEDAT

- ✓ **Blocați-vă** ecranul imediat ce plecați de la computer.
- ✓ **Informați-vă** cu regularitate și urmați cursurile de instruire ce vă sunt oferite de către companie în special în materie de protecție cibernetică.
- ✓ **Utilizați** doar materialul informatic, programele informatice și aplicațiile puse la dispoziție sau recomandate de departamentul IT.
- ✓ **Actualizați**, în conformitate cu instrucțiunile departamentului IT, parolele de acces la sistemele informatice ale companiei pe care le folosiți.



CUM NU TREBUIE PROCEDAT

- ✗ **Să deschideți** un fișier atașat sau un link conținut într-un mesaj suspect sau nesolicitat.
- ✗ Să transmiteți fișiere sau documente profesionale pe computerul sau telefonul personal.
- ✗ **Să comunicați** altor persoane parolele pe care le utilizați pentru a vă conecta la instrumentele digitale ale companiei.
- ✗ **Să deschideți sau să creați** din greșeală un fișier contaminat și să nu îl semnați departamentului IT.

• Protejarea și respectarea proprietății intelectuale

Activele Grupului protejate în temeiul proprietății intelectuale includ invențiile, know-how-ul, proiectele, programele informatice, mărcile comerciale, brevetele, drepturile de autor, aplicațiile și orice informație furnizată în mod exclusiv companiei de către o terță parte sau creată de angajații companiei în cadrul îndeplinirii misiunilor atribuite acestora de către Grup.

Aceste active și protecția lor contribuie la capacitatea noastră de a ne desfășura afacerile în mod eficient și de a ne atinge obiectivele comerciale.

• Protecția activelor companiei

Activele entităților Grupului trebuie utilizate doar în scopuri comerciale, în condiții legitime și conform autorizațiilor de utilizare a acestora.

Fiecare angajat asigură protecția și valorificarea acestui patrimoniu, evită deteriorarea acestuia și se asigură că nu este utilizat în mod fraudulos.

Această regulă se aplică activelor materiale (proprietăți, spații, echipamente, consumabile etc.), precum și activelor imateriale (brevete, informații, imagini, programe informatice, mărci, reputație, secrete de fabricație etc.).

Un angajat care constată că măsurile de protecție sunt insuficiente trebuie să-și avertizeze managerul în această privință.

Acesta trebuie să acționeze în același mod în cazul constatării unui furt sau unei tentative de furt, precum și în caz de piraterie informatică, spionaj, sabotaj sau deteriorare.



CUM TREBUIE PROCEDAT

- ✓ **Asigurați-vă** de existența unor clauze contractuale care permit protejarea patrimoniului Grupului și/sau achiziționarea drepturilor de proprietate și de exploatare necesare în contractele noastre.
- ✓ **Asigurați-vă** că dispuneți de autorizațiile necesare înainte de a utiliza conținuturi provenite de la terți care ar putea fi protejate de un drept de proprietate intelectuală (mărci comerciale, drepturi de autor, programe informatice, baze de date, brevete, ...).
- ✓ **Dacă există îndoieli** sau întrebări, contactați departamentele juridice.



CUM NU TREBUIE PROCEDAT

- ✗ **Să utilizați** fără autorizație brevete și drepturi de autor (fotografii, logo-uri, imagini, texte sau alte conținuturi) și să copiați sau să plagiați mărci comerciale, studii, proiecte sau publicații care aparțin altora.
- ✗ **Să divulgați** inovații/invenții fără să vă asigurați cu privire la mecanismele de protecție a acestora.
- ✗ **Să copiați** conținuturi care aparțin unor terți (fotografii, texte, videoclipuri, inovații etc.), indiferent dacă acestea sunt publice sau nu și fără verificarea prealabilă a condițiilor de utilizare.

• Comunicarea cu terții: investitori, analiști, mass-media, rețele sociale

În comunicările lor, entitățile Grupului trebuie să depună eforturi pentru ca informațiile furnizate să fie exacte, complete, precise, ușor de înțeles și publicate în timp util, precum și să respecte regulile de confidențialitate.

Tot ceea ce comunicăm despre compania noastră poate avea un impact asupra reputației noastre, a colegilor noștri și a mărcii noastre comerciale. Acesta este motivul pentru care, în afară de directorul entității, doar persoanele împuternicite în mod corespunzător pot comunica în numele companiei.

Un angajat care dorește să vorbească în public, să publice sau să răspundă la un interviu pe un subiect care vizează o activitate a Grupului trebuie, prin urmare, să fie autorizat pentru aceasta de către o persoană abilitată în acest sens (cu excepția unor circumstanțe specifice definite de reglementări).

Orice angajat care nu este împuternicit se poate exprima în mod liber, cu condiția să specifice în prealabil că vorbește sau scrie în nume personal și nu în numele companiei.

Acesta va avea grijă, în special, să nu implice numele companiei într-o poziție partizană și nici să se folosească de poziția sa pentru a-și susține opinia. Acesta va avea grijă de asemenea să respecte interdicția de a divulga informații confidențiale ale Grupului atunci când se exprimă în nume personal.

Orice exprimare trebuie să respecte legile și normele aplicabile și să se conformeze principiilor respectării demnității umane, indiferent care ar fi mijlocul de exprimare.

Când văd articole apărute pe rețelele de socializare care, în opinia mea, nu prezintă în mod corect acțiunile Grupului, **pot face schimb de mesaje pe rețelele de socializare pentru a oferi informațiile corecte despre Grupul nostru?**



ÎNTREBARE - RĂSPUNS

Modul corect de a aborda o astfel de situație este să vă informați managerul și persoanele responsabile cu comunicarea pentru ca acestea să stabilească cea mai bună modalitate de gestionare a situației.

Nu puteți publica, pe cont propriu, în numele companiei; numai persoanele autorizate în mod corespunzător, pot comunica în numele companiei noastre.

Integritatea și loialitatea în relațiile noastre cu terții

Acordăm cea mai mare importanță integrității și loialității în interacțiunile sale cu terții și în mod special cu autoritățile publice.

◆ **Consultantul de afaceri sau anumiți intermediari: utilizare excepțională și cerința de vigilență sporită**

Recurgerea la serviciile unor **consultanți de afaceri** trebuie să fie excepțională și doar atunci când prestația solicitată nu poate fi realizată prin resurse interne.

Orice relație cu un consultant de afaceri trebuie să **respecte** în totalitate **politica** Grupului privind „**consultanții de afaceri**” care are ca scop prevenirea oricărui act de fraudă sau de corupție.

În special, trebuie să se efectueze un **due diligence** în materie de etică înainte de orice relație contractuală și, în timpul executării contractului trebuie verificată realitatea **serviciilor înainte de efectuarea oricărei plăți**. Același lucru este valabil și pentru anumiți intermediari.



CUM TREBUIE PROCEDAT

- ✓ **Recurgeți** la un consultant de afaceri doar dacă este imposibil ca activitatea să poată fi realizată prin resurse interne.
- ✓ **Supuneți** fiecare viitor consultant de afaceri unui due diligence aprofundat înainte de semnarea oricărui contract.
- ✓ **În cazul unei încălcări** sau a unei acțiuni neconforme, încetați imediat relația comercială, refuzați orice plată și luați în considerare orice acțiune juridică posibilă împotriva acestuia.
- ✓ **Asigurați-vă** înainte de semnarea oricărui contract că viitorul consultant de afaceri nu are legătură cu nicio autoritate publică.
- ✓ Relația comercială cu viitorul consultant de afaceri **trebuie să fie aprobată** de la cel mai înalt nivel al structurii ierarhice din care faceți parte.
- ✓ **Verificați** înainte de orice plată eficiența, precum și caracterul complet și conform al serviciilor consultantului de afaceri, iar la cea mai mică îndoială refuzați orice plată.



CUM NU TREBUIE PROCEDAT

- ✗ **Să recurgeți** la un consultant de afaceri în timp ce activitatea putea fi realizată cu resurse interne.
- ✗ **Să colaborați** cu un consultant de afaceri fără a vă asigura că acesta nu face obiectul vreunei controverse sau acuzații, în special în materie de integritate.
- ✗ **Să acceptați** să colaborați cu un consultant de afaceri doar pe baza unei recomandări făcute de o terță parte sau impuse de o terță parte.
- ✗ **Să recurgeți** la un consultant de afaceri fără contract sau în cadrul unui contract care nu respectă cerințele Grupului.
- ✗ **Să plătiți** un consultant de afaceri fără a fi verificat realitatea prestației sau în lipsa unei facturi.

◆ **Transparența față de autoritățile publice**

Relațiile noastre cu **autoritățile publice** trebuie să fie **transparente** și **oneste**.

Această cerință se aplică tuturor autorităților publice, indiferent dacă sunt autorități de control, de reglementare sau autorități judiciare.

Grupul se află în slujba cetățeanului. Acesta este motivul pentru care compania se angajează să acționeze întotdeauna cu onestitate și integritate și să respecte **legile și normele fiscale** aplicabile. Grupul își plătește impozitele în mod echitabil în țările în care operează și menține relații constructive cu autoritățile fiscale într-un spirit de deschidere și de receptivitate, pentru a-și spori astfel securitatea juridică și pentru a-și păstra reputația.

Grupul nu își asumă poziții fiscale speculative care creează un risc fiscal și nici nu structurează operațiunile într-un mod care să nu reflecte realitatea economică a acestora.

Atunci când compania își împărtășește viziunea asupra sistemului energetic, expertiza și proiectele sale potențiale cu actorii instituționali, membri ai guvernelor, parlamentari și cu aleșii locali, face acest lucru într-o manieră etică. Aceste poziții au drept scop să clarifice, în cadrul activităților sale de **lobby**, luarea deciziilor publice în conformitate cu interesul general și cu interesul Grupului.

Compania solicită angajaților săi sau terțelor persoane responsabile cu activitățile de **lobby** să acționeze în numele său într-o manieră transparentă și în conformitate cu principiile noastre în materie de conflicte de interese, de prevenire și de combatere a corupției sau a traficului de influență.

Grupul interzice orice **finanțare directă sau indirectă a activităților politice**, inclusiv în țările în care aceste finanțări sunt autorizate și reglementate prin lege.



◆ Acțiuni filantropice, sponsorizare și parteneriate

Adoptăm în această privință o politică activă în materie de **solidaritate** față de populațiile aflate în dificultate, colaborând cu autoritățile locale publice, dacă este cazul. În această privință, **compania** implementează o politică activă de solidaritate cu populațiile aflate în dificultate, colaborând, acolo unde este necesar, cu autoritățile publice.

Grupul desfășoară, de asemenea, acțiuni **filantropice** și de **sponsorizare**, în colaborare și în parteneriat cu toate autoritățile implicate, în scopul de a sprijini inițiativele acestora.

Angajat cu fermitate în dezvoltarea relației constructive cu părțile sale interesate, Grupul menține un **dialog** și un **parteneriat constant** cu organizațiile neguvernamentale (ONG-uri) din sectoarele de protecție a drepturilor omului și a mediului.

Încurajăm de asemenea **angajamentele** și **proiectele civice** și asociative personale ale angajaților noștri. Acțiunile de sponsorizare și de parteneriat sunt autorizate în cadrul politicii de sponsorizare și parteneriate a Grupului. Acestea reprezintă o **inițiativă cetățenească** și responsabilă din punct de vedere social.

Suntem foarte vigilenți cu privire la calitatea etică a beneficiarilor acțiunilor noastre.

Aceste inițiative nu trebuie să creeze situații de conflict de interese și nici să constituie o utilizare abuzivă a finanțărilor noastre și de aceea se desfășoară într-un cadru care respectă cu strictețe regulile codului nostru de conduită etică.



CUM TREBUIE PROCEDAT

- ✓ **Asigurați-vă** ca nu cumva contribuțiile financiare să fie partizane.
- ✓ **Efectuați** un due diligence cu privire la beneficiarul acțiunii filantropice/sponsorizării înainte de orice relație contractuală, în conformitate cu regulile.
- ✓ **Monitorizați** utilizarea fondurilor puse la dispoziție în cadrul unei activități de sponsorizare și asigurați-vă de alocarea corespunzătoare a acestora.
- ✓ **Oficializați** orice donație în cadrul unui contract scris care să includă printre altele și clauza de etică a Grupului.



CUM NU TREBUIE PROCEDAT

- ✗ **Să întreprindeți** o acțiune de sponsorizare fără a cunoaște beneficiarul real al acesteia.
- ✗ **Să faceți** o donație sau să întreprindeți o acțiune de sponsorizare în timpul unei licitații sau a unei reînnoiri de contract.
- ✗ **Să participați**, având o calitate profesională, la o acțiune chiar și indirectă care poate fi considerată similară cu luarea unei poziții politice.
- ✗ **Să faceți** o donație cu scopul de a influența o terță parte pentru ca aceasta să ofere un avantaj.

Documente de referință



- Codul de conduită în activitățile de lobby este prezentat în secțiunea Etică & Conformitate.
- Referențialul de integritate este prezentat în secțiunea Etică & Conformitate.
- Politică Grupului de due diligence în proiectele de mecenat și sponsorizare este prezentată în secțiunea Etică&Conformitate.

» Respectarea drepturilor omului

Respectarea demnității umane constituie unul dintre principiile fundamentale.

Acesta este motivul pentru care Grupul se angajează să își desfășoare activitățile în conformitate cu drepturile omului recunoscute la nivel internațional, peste tot unde operează.



◆ Un mediu de lucru respectuos și favorabil incluziunii

Ne străduim să menținem relații umane armonioase și riguroase la locul de muncă.

Este responsabilitatea fiecăruia să permită tuturor angajaților să lucreze într-un climat armonios, în condiții fizice și morale de bună calitate. Grupul acordă cea mai mare atenție calității vieții la locul de muncă. Respectul și încrederea trebuie să ghideze atât relațiile dintre angajați, cât și dialogul cu partenerii sociali.

Relațiile profesionale trebuie să fie guvernate de respectul reciproc, indiferent de poziția ierarhică. Acest principiu guvernează în egală măsură și relațiile cu terțele părți. Acestea din urmă trebuie să ofere angajaților lor condiții de muncă decente, în conformitate cu principiile și angajamentele companiei

Favorabil incluziunii, Grupul interzice toate formele de **discriminare** și de excludere.

Respectând **diversitatea** și alegerile personale ale fiecăruia, Grupul ia în considerare exclusiv și mai presus de toate competența angajaților săi.

Fiecare angajat trebuie să aibă grijă să nu practice nicio formă de discriminare, în special cele legate de vârstă, sex, origine etnică, socială sau culturală, religie, opinii politice sau activități sindicale, orientare sexuală sau gen, graviditate, stare de sănătate, vulnerabilitate deosebită sau trăsături fizice sau dizabilități.

Egalitatea de șanse, echitatea, diversitatea și incluziunea se regăsesc în toate activitățile noastre și reprezintă preocuparea tuturor. Acestea permit Grupului să atragă și să angajeze persoane care au origini, culturi, opinii sau experiențe diferite, dar și să creeze și să dezvolte o cultură a colaborării la locul de muncă.

Grupul se angajează să elimine diferențele de percepție legate de sex, vârstă, origine etnică sau socială, handicap sau orientare sexuală.



◆ Combaterea violenței, hărțurii morale sau sexuale și a comportamentului sexist

Fiecare angajat trebuie să se abțină de la orice formă de **violență** și de **hărțuire**, fie ea **morală** sau **sexuală**.

Hărțuirea morală, hărțuirea sexuală și comportamentele sexiste, care sunt de altfel forme de violență, sunt inacceptabile în cadrul **Grupului**.

Este de datoria fiecăruia să se implice în combaterea hărțurii la locul de muncă, pentru a garanta un mediu de lucru sănătos, respectuos, binevoitor și solidar și pentru a denunța toate comportamentele și actele de această natură.

Un coleg primește în mod regulat **comentarii de natură sexuală** din partea unui membru al echipei, în special cu privire la modul în care se îmbracă.

În mod evident, acest coleg **nu îndrăznește** să reacționeze sau **să-și informeze managerul**.

Unele persoane din echipă consideră că acestea sunt doar glume și nu au nicio importanță.

Cum trebuie procedat în acest caz?



ÎNTREBARE - RĂSPUNS

Acest comportament este considerat ca fiind o **hărțuire sexuală**. Hărțuirea sexuală este abuzivă și nu este în niciun caz „amuzantă”.

Orice persoană are dreptul de a fi privită din punct de vedere profesional cu respect, decență și considerație.

Nu ezitați să discutați despre acest caz cu un manager sau cu **Ofițerul de Etică și Conformitate** de care aparțineți. Dacă entitatea dumneavoastră are un „**referent pe probleme de sexism**” sau de hărțuire sexuală, puteți contacta și această persoană. Toți vor trebui să acționeze pentru a restabili un mediu de lucru responsabil, respectuos și liniștit.

Dacă este dificil să vorbiți despre acest caz pe plan intern, utilizați canalul de raportare a neregulilor al Grupului.

◆ Refuzul de a utiliza munca forțată și munca copiilor

Refuzăm orice formă de **muncă forțată** sau de **muncă a copiilor**. În **orice situație** și în **orice loc**, fiecare angajat, în cadrul îndeplinirii sarcinilor sale, are datoria de a **respecta acest principiu**.

Ne așteptăm ca acest principiu să fie **respectat de toate terțele părți partenere**.



◆ Respectarea libertății de asociere

Respectăm dreptul angajaților de a înființa sindicate, de a adera la acestea și de a negocia în mod colectiv în **conformitate cu legile aplicabile**.

◆ Respectarea drepturilor comunităților locale

Grupul se angajează să evalueze în mod regulat **consecințele potențiale** ale **activităților** sale asupra **comunităților locale**, indiferent de proiecte și de stadiul în care se află acestea.

Grupul se asigură că, în cadrul dialogurilor purtate cu acestea, așteptările comunităților locale și pe scară mai largă ale tuturor părților interesate să fie luate în considerare.



Documente de referință

- **Politica privind drepturile omului, Planul de vigilență și Ghidul practic privind hărțuirea sexuală și comportamentul sexist sunt prezentate în secțiunea Etică & Conformitate.**
- **Politicile privind diversitatea și incluziunea precum și sănătatea și siguranța pot fi consultate în secțiunea Etică & Conformitate.**

Angajamentul pentru protecția mediului

Acordăm o importanță deosebită mediului, conservării acestuia și dezvoltării durabile.

Politica de Responsabilitate Socială Corporativă (CSR) își propune să plaseze mediul înconjurător în centrul preocupărilor sale, să dea sens acțiunilor sale, să promoveze un mod de consum sustenabil și să acționeze în calitate de participant activ al unei comunități responsabile.

Ambiția Grupului este de a face din energie și din servicii o sursă de progres și de dezvoltare armonioasă: o energie accesibilă cât mai multor persoane, mai sigură, consumată eficient, prietenoasă față de om și față de mediul înconjurător.

Conștient fiind de responsabilitățile sale față de generațiile actuale și de cele viitoare, Grupul își definește strategia și își stabilește obiectivele în conformitate cu principiile dezvoltării durabile, dar înțelege și să își asume responsabilitatea pentru rezultatele sale. Acordând o atenție deosebită efectelor pe care le au activitățile sale, Grupul urmărește în mod constant să împărtășească angajamentele sale privind mediul înconjurător cu partenerii, furnizorii și, dacă este cazul, cu proprietarii instalațiilor pe care le gestionează.

Ne asigurăm ca partenerii, furnizorii și clienții săi să aibă la rândul lor practici sociale și de mediu în conformitate cu angajamentele sale. Grupul efectuează studii de impact CSR pentru a-și evalua și îmbunătăți influența asupra societății și a mediului înconjurător, colaborând în același timp în mod activ cu asociațiile comunitare pentru a-și consolida relațiile locale și impactul pozitiv.

De asemenea, Grupul utilizează cele mai adecvate metode și tehnici pentru a promova dezvoltarea durabilă.

Acesta încurajează cercetarea și inovarea pentru a dezvolta know-how-ul referitor la calitate și siguranță, la recuperarea și reciclarea materialelor, la economisirea resurselor naturale, precum și la reducerea poluării.

Ambiția Grupului este de a face din energie și din servicii o sursă de progres și de dezvoltare armonioasă: o energie accesibilă cât mai multor persoane, mai sigură, consumată eficient, prietenoasă față de om și față de mediul înconjurător.



CUM TREBUIE PROCEDAT

- ✓ **Efectuați o analiză CSR** pentru toate proiectele de investiții ale Grupului în funcție de matricea CSR.
- ✓ **Sușțineți clienții în strategia lor de decarbonizare** bazată pe următoarele două demersuri: mai puțin consum de energie și consumul de energie fără emisii de carbon.
- ✓ **Solicitați** terților parteneri să adopte principiile de dezvoltare durabilă ale Grupului, în special prin includerea în contracte a clauzei de etică și conformitate a Grupului.
- ✓ **Fiți atenți** la nevoile părților interesate cu privire la performanța socială și de mediu a activităților noastre.



CUM NU TREBUIE PROCEDAT

- ✗ **Să omiteți efectuarea** unui studiu de impact asupra mediului, în special cu privire la proiectele care prezintă un nivel de risc semnificativ.
- ✗ **Să acceptați** din partea furnizorilor noștri practici contrare principiilor Grupului, în special în domeniul mediului înconjurător și al drepturilor omului.
- ✗ **Să omiteți efectuarea** unui studiu de impact social asupra proiectelor sau stabilirea unui plan de dialog cu părțile interesate.
- ✗ **Să analizați** o singură problemă de mediu, ignorând astfel interacțiunile cu celelalte dimensiuni sociale și de mediu.

Documente de referință



- **Politica CSR și politicile asociate** acesteia sunt disponibile în secțiunea CSR.
- **Planul de Vigilență** este prezentat în secțiunea Etică & Conformitate.

» A acționa și a ne angaja în promovarea eticii și combaterii corupției este responsabilitatea tuturor

Angajamentul etic este susținut la cel mai înalt nivel al Grupului, la toate nivelurile manageriale și funcționale și este asumat prin intermediul guvernantei în materie de etică.



◆ Directorii și managerii

Directorii și managerii sunt primii promotori ai Codului de conduită etică și aplicării zilnice a acestuia de către angajați. Ei sunt exemple de urmat și ambasadori ai principiilor noastre.

Directorii și managerii promovează și asigură, la toate nivelurile organizației noastre, respectarea acestor principii și reguli de către angajați într-un mod practic și concret.

Implementarea politicilor de etică, conformitate și protecția datelor în toate entitățile Grupului se bazează pe angajamentul fiecărui manager prin delegarea de competențe și prin scrisoarea de misiune.

Acest angajament la nivel de management este susținut de Consiliul de Administrație al Grupului, care este de asemenea implicat în demersul de etică, conformitate și protecția datelor prin intermediul Comitetului de Etică, Mediu și Dezvoltare Durabilă (CEMDD).

În mod similar, Comitetul de Integritate, prezidat de Secretarul General al Grupului, se asigură că angajamentele etice ale Grupului sunt puse în aplicare în mod corespunzător, monitorizează dezvoltarea sistemului etic, urmărește problemele de etică și se asigură de rezolvarea acestora.

◆ Organizarea în materie de Etică, Conformitate și Protecția Datelor

• *Departamentul de Etică, Conformitate și Protecția Datelor*

În cadrul Direcției Jridice, Departamentul de Etică, Conformitate și Protecția Datelor („ECPD”) gestionează integrarea eticii în strategia, managementul și practicile Grupului.

Aceasta propune politicile și procedurile în materie de etică și conformitate. Sprijină punerea în aplicare a acestora la toate nivelurile.

Aceasta se asigură de realizarea unei cartografieri a riscurilor etice care să țină cont de particularitățile activităților companiei. Această cartografiere se concentrează în special asupra riscului de corupție.

Dezvoltă și difuzează cursuri de instruire, primește raportări și avertizări și desfășoară activități de control acolo unde este cazul împreună cu celelalte organisme de control ale Grupului.

De exemplu, ECPD supraveghează implementarea programului anticorupție al Grupului, demersul privind respectarea drepturilor omului și programul Grupului privind protecția datelor și coordonează implementarea planului de vigilență. Aceasta coordonează rețeaua Grupului de Ofițeri Etică și Integritate și Manageri cu Confidențialitatea Datelor din cadrul Grupului.

• Structura de Etică și Conformitate - Structura de Protecția Datelor

Structura de Etică și Conformitate reunește toți Ofițerii de Etică și Conformitate, precum și toți corespondenții de etică din cadrul entităților Grupului. Structura de Protecția Datelor reunește toți Managerii privind Protecția Datelor din cadrul Grupului.

Departamentul de Etică, Conformitate și Protecția Datelor sprijină ambele structuri.

Misiunea Ofițerilor de Etică și Conformitate este de a implementa și de a asigura aplicarea efectivă și operațională a tuturor politicilor, procedurilor și principiilor etice ale Grupului în zona lor de activitate.

Managerii responsabili cu Protecția Datelor sunt însărcinați cu implementarea politicii Grupului în materie de protecție a datelor cu caracter personal și coordonarea activităților de protecție a datelor cu caracter personal în zona lor de activitate.

Ofițerul de Etică și Conformitate și Managerul responsabil cu Protecția Datelor trebuie să dispună de resursele umane și bugetare corespunzătoare și proporționale cu necesitățile acestora pentru îndeplinirea misiunilor fiecăruia, în deplină independență.

Această independență este garantată prin apartenența la structura de Etică și Protecția Datelor.



◆ Controalele de conformitate

Fiecare direcție și entitate operațională a Grupului controlează punerea în aplicare a tuturor politicilor și principiilor etice ale companiei (controlul de conformitate de nivel 1 care include controlul contabil).

Departamentul de Etică, Conformitate și Protecția Datelor evaluează și controlează în mod regulat punerea în aplicare a întregului sistem de etică al Grupului în cadrul unui demers de îmbunătățire continuă (controlul de conformitate de nivel 2). În acest context, solicită și audituri externe ale sistemului de etică al Grupului.

Această acțiune a Departamentului de Etică, Conformitate și Protecția Datelor este complementară activităților de control ale altor direcții ale Grupului și se bazează pe acestea, după caz. Este vorba în special de controalele efectuate de Departamentul de Control Intern (controale de conformitate de nivel 2) și de Departamentul de Audit Intern (controale de conformitate de nivel 3).

Deficiențele sau neconformitățile identificate în timpul acestor controale dau naștere unui plan de acțiune care este monitorizat fie chiar de aceste departamente, fie de Departamentul de Etică, Conformitate și Protecția Datelor.

În practică, conformitatea se bazează pe principiul „conformare sau justificare” („comply or explain”). La un moment dat, fiecare nivel operațional trebuie să fie capabil să explice și să justifice punerea în aplicare a unei politici.

Informare, instruire și prevenire

◆ Instruirea în domeniul eticii

Fiecare angajat, manager și persoanele cele mai expuse riscurilor de corupție trebuie să se informeze, să se instruiască și să urmeze modulele de instruire obligatorii care le sunt dedicate.

Pentru a ajuta toți angajații să identifice, să prevină și să facă față situațiilor neetice, Grupul a instituit un sistem de instruire dedicat eticii și în special riscurilor de fraudă și de corupție.

BINE DE ȘTIUT

◆ Fiecare angajat, conform funcției sale, trebuie să urmeze cursurile de instruire etică care îi sunt dedicate. Acest angajament personal face parte din dorința companiei de a-și instrui toți angajații cu privire la riscurile etice:

- 100% Global leader;
- 100% Comex;
- 100% Manageri;
- 100% Angajații cei mai expuși riscului de corupție.

◆ Conoașterea terților parteneri

- *Due diligence în materie de etică*

Cunoașterea și asigurarea integrității și reputației terțelor noastre părți constituie unul dintre elementele cheie ale sistemului nostru de etică și integritate.

Am instituit astfel o politică globală de „due diligence” etic care ne permite să evaluăm terțele noastre părți cu risc.

Procedurile noastre de due diligence ne permit de asemenea să ne asigurăm de conformitatea operațiunilor și proiectelor noastre față de normele sau legislațiile privind sancțiunile, embargoul și controlul exporturilor.



CUM TREBUIE PROCEDAT

- ✓ **Efectuați** un due diligence înainte de orice relație contractuală cu un viitor partener.
- ✓ **Obișnuiți-vă**, în timpul unei proceduri de due diligence, să consultați catalogul de evaluare al terților comun Grupului.
- ✓ **Asigurați-vă** că acțiunile de sponsorizare și parteneriat respectă cadrul politicii de due diligence referitoare la sponsorizări și parteneriate.
- ✓ **Acordați** o atenție deosebită procedurii de due diligence în materie de etică a consultantilor de afaceri și asigurați-vă că se efectuează verificări mai amănunțite în privința acestora, în conformitate cu politica Grupului privind consultanții de afaceri.
- ✓ **Asigurați-vă** că furnizorii și (sub)contractorii noștri previn orice încălcare în materie de trafic de persoane și de sclavie modernă.



CUM NU TREBUIE PROCEDAT

- ✗ **Să descoperiți** că furnizorul este investigat pentru fraudă și să nu anunțați pe nimeni sau să nu luați nicio măsură.
- ✗ **Să recrutați** o persoană care să ocupe o funcție expusă riscului de corupție, fără a efectua în prealabil un due diligence în materie de etică.
- ✗ **Să credeți** că doar (sub)contractorii sau furnizorii noștri sunt responsabili pentru încălcările etice comise în cadrul activităților desfășurate în beneficiul sau în numele nostru.
- ✗ **Să încheiați** un contract cu un partener fără a fi efectuat în prealabil un due diligence.

◆ Prevenirea riscurilor de integritate în practică

• Achiziții și relații cu furnizori, parteneri, prestatori de servicii și (sub)contractori

Toate relațiile cu partenerii, furnizorii, prestatorii de servicii și (sub)contractori sunt reglementate de ansamblul politicilor și principiilor noastre etice.

Aceste terțe părți trebuie să se asigure că aceste principii sunt puse în aplicare pe întreg lanțul de achiziție.

Toți managerii și angajații sunt responsabili, la nivelul fiecăruia, pentru aplicarea corectă a politicilor și principiilor noastre etice în relațiile cu terții parteneri, indiferent care ar fi aceștia.



• Conflicte de interese

Un conflict de interese poate apărea atunci când interesele personale ale unui angajat pot interfera cu interesele Grupului și pot influența sau să pară că influențează acțiunile sau deciziile respectivului angajat.

Pentru a face față acestui tip de situație, Grupul a instituit o politică privind conflictul de interese care impune o raportare internă și o validare prealabilă de către conducere a situațiilor cu risc ridicat.

În mod similar, un proces de due diligence pentru recrutările externe și interne ale persoanelor cele mai expuse riscului de corupție prin natura postului care urmează să fie ocupat permite prevenirea oricărei situații potențiale de conflict de interese.



CUM TREBUIE PROCEDAT

- ✓ **Nu intrați niciodată** într-o relație de afaceri în numele **companiei** cu membrii familiei sau cu persoanele apropiate.
- ✓ **Nu desfășurați** activități care sunt în concurență cu cele ale Grupului.
- ✓ **Fiți întotdeauna** obiectiv și păstrați distanța pentru a evalua o eventuală situație de conflict de interese real sau aparent.
- ✓ **Informați** imediat managerul sau Ofițerul de Etică și Conformitate dacă situația personală în care vă regăsiți ar putea crea un conflict de interese real sau aparent în raport cu sarcinile de muncă care vă sunt atribuite.



CUM NU TREBUIE PROCEDAT

- ✗ **Să ascundeți** sau să treceți sub tăcere un potențial conflict de interese referitor la sarcinile de serviciu.
- ✗ **Să credeți** că problema conflictelor de interese nu se referă decât la proiecte sau contracte ale căror valori sunt semnificative.
- ✗ **Să fiți implicat** în procesul decizional al companiei cu ocazia recrutării sau evaluării activității sau a remunerației unui membru de familie sau a unei persoane apropiate.
- ✗ **Să utilizați** bunurile sau resursele companiei pentru uz personal.

• Cadouri, invitații și deplasări tehnice

Cadourile, invitațiile și deplasările tehnice sunt manifestări de curtoazie profesională și trebuie să corespundă obiceiurilor locale.

Grupul dorește să limiteze cât mai mult posibil numărul, frecvența și valoarea cadourilor, invitațiilor și deplasărilor tehnice, indiferent dacă acestea sunt date sau primite de angajații Grupului. Primirea sau oferirea unui cadou sau a unei invitații nu reprezintă niciodată o datorie sau o obligație.

Politica Grupului stabilește care sunt condițiile stricte în care pot fi acceptate sau oferite cadouri, invitații și deplasări tehnice. Această politică este însoțită de un registru digital partajat cu toți angajații Grupului (inclusiv managerii). Acest registru permite trasabilitatea și controlul cadourilor, invitațiilor și deplasărilor tehnice.



BINE DE ȘTIUT

- ◆ Grupul interzice **cadourile în numerar sau echivalentul acestora**, precum și **cadourile sub formă de servicii sau alte avantaje în natură** (de exemplu, o promisiune de angajare).
- ◆ Sunt de asemenea interzise **cadourile și invitațiile care contravin legislației naționale aplicabile**, fie că este vorba despre legislația entității sau a persoanei care face oferta, fie că este vorba despre cea a entității sau a persoanei care primește oferta.
- ◆ **O atenție deosebită în această privință trebuie să fie manifestată atunci când un cadou sau o invitație este oferită unor funcționari publici.**



CUM TREBUIE PROCEDAT

- ✓ **Înainte** de a oferi sau de a primi un cadou sau o invitație, asigurați-vă că acest lucru este permis conform politicii Grupului.
- ✓ **Dacă există îndoieli** cu privire la un cadou sau o invitație, discutați despre aceasta cu superiorul ierarhic sau cu Ofițerul de Etică și Conformitate.
- ✓ **Înregistrați** cadoul sau invitația oferită sau primită în registrul digital al Grupului.
- ✓ **Refuzați** o invitație sau o deplasare tehnică care ar putea crea un conflict de interese sau care ar putea lăsa impresia unui scop neetic.



CUM NU TREBUIE PROCEDAT

- ✗ **Să oferiți** un cadou sau o invitație în schimbul unui serviciu/avantaj.
- ✗ **Să oferiți** un cadou sau o invitație în cadrul unei licitații sau a unei proceduri competitive.
- ✗ **Să nu declarați** sau să nu permiteți declararea unui cadou oferit sau primit pe motivul că nu vă simțiți confortabil în privința naturii sau a valorii acestuia.
- ✗ **Să utilizați** conturile companiei pentru a ascunde cadouri, invitații sau deplasări tehnice.

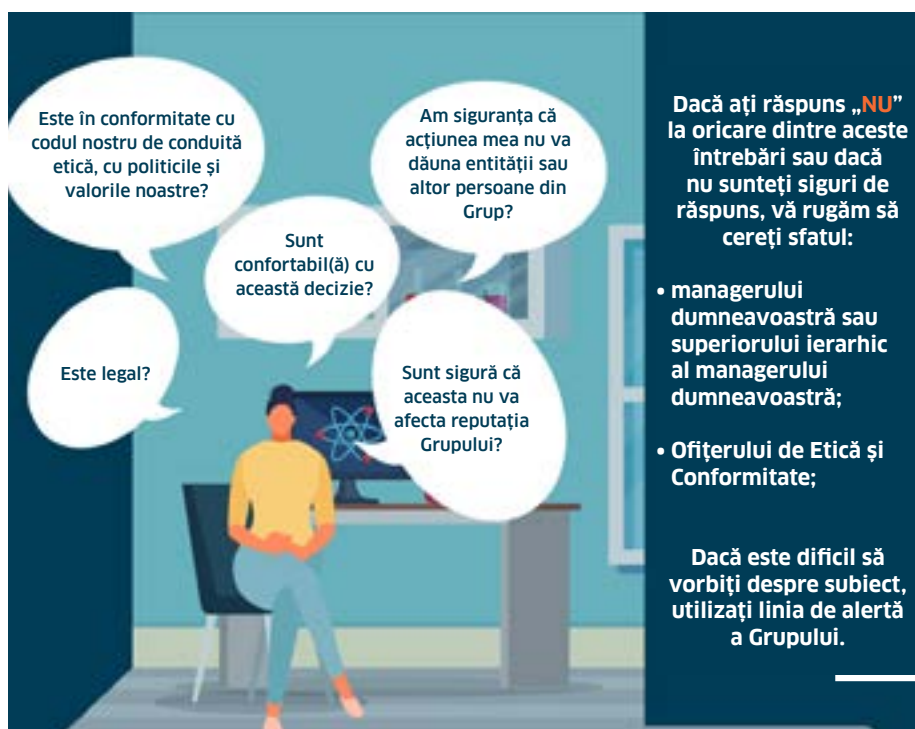
» Semnalarea unui incident de natură etică: nu rămâneți niciodată singuri

Confruntarea cu o situație potențial neetică sau adresarea unei întrebări în materie de etică se dovedește a fi adesea un demers dificil, mai ales în măsura în care acesta poate viza comportamentul unor persoane pe care le cunoaștem sau în preajma cărora ne aflăm în fiecare zi.

Este nevoie de curaj pentru a aborda aceste subiecte, dar este adesea singura modalitate prin care se poate pune capăt unor practici inacceptabile și se pot găsi soluții de îmbunătățire.

Acesta este motivul pentru care este important să împărtășiți aceste subiecte cu persoanele în care aveți încredere și în primul rând cu superiorul ierarhic și cu **Ofițerul de Etică și Conformitate**. Dacă acesta se dovedește a fi un demers prea dificil sau chiar imposibil, aveți întotdeauna posibilitatea să utilizați sistemul de avertizare al Grupului.

Confrunțați problema și nu rămâneți niciodată singur...



◆ Raportarea managerială și monitorizarea incidentelor de natură etică

Fiecare manager are datoria de a raporta incidentele de natură etică prin utilizarea procedurii și a mijloacelor instituite de Grup și se asigură ca aceste incidente sunt investigate și rezolvate.

Departamentul de Etică, Conformitate și Protecția Datelor se asigură ca toate incidentele de natură etică să fie raportate și investigate la toate nivelurile Grupului prin utilizarea mijloacelor pe care le-a instituit.

Orice încălcare etică dovedită trebuie să **genereze un răspuns disciplinar** și un plan de acțiune adecvat în cadrul unei investigații sau unei anchete interne, dacă este cazul. Ne angajăm să desfășurăm în mod diligent, independent și obiectiv anchetele și investigațiile interne.

Toate incidentele de natură etică trebuie să fie raportate și investigate!



CUM TREBUIE PROCEDAT

- ✓ **Niciodată** să nu rămâneți singur atunci când vă confrunțați cu o problemă sau o chestiune de natură etică. Nu ezitați să consultați o persoană de încredere. În orice caz, Ofițerii de Etică și Conformitate vă stau la dispoziție.
- ✓ **În calitate de** manager, mențineți în permanență un climat care inspiră încredere și încurajați angajații să împărtășească problemele de natură etică.
- ✓ **Niciodată** să nu ignorați existența unei probleme de natură etică, chiar dacă aceasta nu se referă în mod direct la activitatea dumneavoastră.
- ✓ **Promovați** demersul de raportare a incidentelor de natură etică prin intermediul canalelor puse la dispoziție de Grup.



CUM NU TREBUIE PROCEDAT

- ✗ **Să credeți** că o problemă sau o chestiune de natură etică poate să se rezolve de la sine.
- ✗ **Să ascundeți** informații reale sau potențiale care ar putea constitui un semnal de avertizare.
- ✗ **Să credeți** că o persoană care semnalează o încălcare de natură etică sau care transmite o alertă reprezintă o sursă de probleme și că trebuie să fie sancționată.

Managerul meu de proiect a declarat că va rezolva întârzierile de livrare „cu orice preț” și că acest lucru ar rămâne strict între el și subcontractantul nostru. Nu mă simt confortabil cu ce a spus acesta, poate am înțeles greșit. În același timp, mi-e teamă să aduc în discuție acest subiect direct cu el...

...trebuie să las situația așa cum este sau trebuie să cer ajutorul cuiva?



ÎNTREBARE - RĂSPUNS

Dacă o situație vă face să vă simțiți inconfortabil, trebuie să vorbiți despre aceasta și astfel să nu rămâneți singur. Puteți informa despre aceasta la cel mai înalt nivel al ierarhiei dumneavoastră sau Ofițerul de Etică și Conformitate al entității dumneavoastră.

Situația poate fi astfel evaluată și se poate decide o acțiune de monitorizare, cum ar fi solicitarea de informații suplimentare, abordarea subcontractantului pentru a clarifica anumite puncte, stabilirea de acțiuni corective și preventive dacă este cazul.

◆ Sistemul de raportare nereguli al Grupului

Grupul a instituit un sistem de raportare nereguli deschis tuturor angajaților și terților (furnizori, (sub)contractori, sindicate, ONG-uri, clienți etc.).

Toate entitățile Grupului beneficiază de sistemul de raportare nereguli existent la nivel de Grup.

Sistemul de raportare nereguli al Grupului se bazează pe două canale de raportare: o adresă de e-mail (ethics@engie.com) și numere de telefon dedicate.

Alertele (raportarea neregulilor) pot fi primite în mai multe limbi, iar serviciul este disponibil non-stop.

Toate incidentele și alertele sunt investigate într-un cadru care garantează confidențialitatea și protecția identității persoanei care raportează un incident de etică.

Procedura noastră oferă o protecție completă pentru toți avertizorii de integritate. Niciun avertizor de integritate nu poate fi sancționat pentru utilizarea cu bună-credință a acestui sistem intern de raportare. Pe de altă parte, orice utilizare abuzivă sau rău-intenționată a sistemelor de raportare poate face obiectul unor proceduri legale sau sancțiuni.

Sistemul de raportare nereguli ("whistleblowing system") al Grupului este publicat pe website, în secțiunea Etică & Conformitate.

Utilizați sistemul de raportare nereguli (whistleblowing system)!

Un prestator extern primește alerta dumneavoastră în condiții de strictă confidențialitate

ethics@engie.com

Numerele verzi gratuite valabile pentru toate țările*

Linie telefonică fixă către Franța
+33 1 45 51 03 67

*Lista numerelor verzi în funcție de țară este disponibilă la adresa: <https://www.engie.com/ethique-et-compliance/dispositif-alerte>



Sistemul de raportare nereguli este destinat tuturor angajaților și părților interesate ale Grupului care sunt victime sau martori ai unui incident.

➤ Sancționarea încălcării principiilor noastre etice

Orice încălcare a principiilor noastre trebuie să ducă la o sancțiune, fie ea disciplinară sau comercială.

Fiecare entitate și fiecare manager al Grupului se angajează la nivelul său să asigure respectarea principiilor noastre, să acționeze în conformitate cu acestea și să sancționeze orice încălcare.

Niciun angajat al companiei implicat în fapte de corupție nu poate rămâne în cadrul Grupului. În conformitate cu politica de Resurse Umane a Grupului și cu legislația națională aplicabilă, nerespectarea Codului de Conduită Etică poate duce la penalități aplicate drepturilor salariale.

Aveți vreo întrebare sau dubiu?

Pentru orice informații sau sfaturi în materie de etică și de conformitate:
ethics-communication@engie.com

dacă doriți să raportați un incident, folosiți sistemul de
raportare nereguli (whistleblowing system) al Grupului:

ethics@engie.com

Pentru orice informații în domeniul protecției datelor cu
caracter personal:

dpo@engie.com



**Utilizați sistemul de
raportare nereguli
(whistleblowing system)!**

Un prestator primește alerta dumneavoastră
în condiții de strictă confidențialitate



ethics@engie.com



**Numerele verzi gratuite
valabile pentru toate țările***

**Linie telefonică fixă
către Franța
+33 1 45 51 03 67**

*Lista numerelor verzi în funcție de țară este disponibilă la adresa: <https://www.engie.com/ethique-et-compliance/dispositif-alerte>

PRINCIPALELE TEXTE DE REFERINȚĂ

Convenția Națiunilor Unite împotriva corupției:

Convenția Națiunilor Unite împotriva corupției reprezintă un tratat internațional adoptat de ONU la data de 31 octombrie 2003. Aceasta pune la dispoziția semnatarilor un ansamblu de standarde, reguli și măsuri pentru a permite acestora să-și consolideze regimul juridic de combatere a corupției.

US FCPA (the Foreign Corrupt Practices Act):

Legea privind practicile de corupție în străinătate (FCPA), promulgată în 1977, în SUA, interzice, în general, plata unor sume de bani cu scopul de a mitui funcționari străini pentru a obține sprijinul acestora în câștigarea sau păstrarea unor contracte sau afaceri, sub rezerva aplicării de sancțiuni penale și civile.

UK Bribery Act:

Legea din 2010, adoptată de Regatul Unit, conform Secțiunii 7, sancționează o nouă infracțiune care are drept subiect entități juridice (organizații comerciale), ai căror asociați mituiesc terțe persoane în numele entității juridice.

O entitate juridică care poate dovedi că dispune de proceduri adecvate pentru a împiedica asociații săi să plătească mită se va putea apăra împotriva unei astfel de infracțiuni.

Legea privind transparența, combaterea corupției și modernizarea vieții economice (Legea „Sapin 2” din data de 9 decembrie 2016) (Franța):

Această lege prevede punerea în aplicare a unor diverse mecanisme interne de prevenire a corupției în cadrul societăților și a administrațiilor/companiilor publice, mecanisme care sunt monitorizate de o nouă structură, Agenția Franceză Anticorupție (AFA), care este responsabilă și de coordonarea administrativă în acest domeniu și care este competentă să aplice sancțiuni administrative.

Convențiile Organizației Internaționale a Muncii (OIM):

Convențiile fundamentale OIM includ libertatea de asociere, dreptul la negociere colectivă, abolirea muncii forțate, eliminarea celor mai grave forme de muncă a copiilor și eliminarea discriminării.

Convenția OCDE privind combaterea mituirii funcționarilor publici străini în cadrul tranzacțiilor comerciale internaționale:

Convenția OCDE privind combaterea mituirii, adoptată în 1997, stabilește norme

care incriminează mituirea funcționarilor publici străini în cadrul tranzacțiilor comerciale internaționale, aceasta fiind considerată ca o infracțiune prevăzută de legea penală. Aceasta prevede, de asemenea, principii directe pentru companiile multinaționale referitoare la punerea în aplicare a dispozițiilor sale.

Principiile directe ale Organizației pentru Cooperare și Dezvoltare Economică (OCDE) pentru companiile multinaționale:

Principiile directe ale OCDE pentru companiile multinaționale, adoptate în 1976, constituie un ansamblu de recomandări adresate companiilor multinaționale de țările membre ale OCDE pentru a le încuraja să se comporte responsabil în activitățile lor într-o serie de domenii, inclusiv drepturile omului, responsabilitatea lanțului de aprovizionare, mediu, protecția consumatorilor, anticorupție și concurență

Legea privind obligația de vigilență (Franța):

Se aplică companiilor sau grupului de companii care, în decursul a doi ani consecutivi, dețin mai mult de 5.000 angajați în Franța sau mai mult de 10.000 de angajați în Franța și în străinătate. Acestea trebuie să elaboreze, să publice, să respecte și să evalueze un Plan de Vigilență care să identifice și să prevină încălcările grave ale drepturilor omului și libertăților fundamentale, ale sănătății și securității persoanelor și protecția mediului înconjurător, fiind valabil în întreaga sferă de influență a acestor companii, atât la nivelul filialelor, cât și la nivel de (sub) contractori.

Sancțiuni internaționale:

ONU, Uniunea Europeană, precum și alte țări pot adopta măsuri financiare sau comerciale restrictive (care mai sunt numite și „embargouri” sau „sancțiuni internaționale”) împotriva anumitor persoane fizice sau entități juridice. Aceste măsuri iau forma unor interdicții și restricții privind comerțul cu bunuri, tehnologii sau servicii cu anumite țări, a unor măsuri de înghețare a fondurilor și resurselor economice și uneori a unor restricții privind accesul la serviciile financiare.

Norme privind controlul exporturilor:

Scopul controalelor aplicate exporturilor este de a verifica toate tipurile de exporturi de bunuri cu dublă utilizare care pot fi deturnate de la utilizarea civilă pentru crearea de arme de distrugere în masă, chimice sau biologice, facilitând și

asigurând în același timp comerțul legitim. Exporturile către țările care fac obiectul sancțiunilor, inclusiv embargouri, sunt de asemenea monitorizate.

Există, de asemenea, prevederi specifice (de exemplu, în Franța) privind controlul echipamentelor de război, bazat pe principiul general de interdicție, ceea ce înseamnă că întregul sector de apărare și fluxurile acestuia sunt supuse controlului statului.

În cele din urmă, există prevederi specifice pentru controlul echipamentelor nucleare. Reglementările privind controlul exporturilor sunt emise la mai multe niveluri, inclusiv în Uniunea Europeană și Statele Unite.

Carta Internațională a Drepturilor Omului, care conține Declarația Universală a Drepturilor Omului, Pactul internațional cu privire la drepturile civile și politice și Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale:

Aceste documente constituie ansamblul textelor fundamentale care protejează drepturile omului în legislația internațională.

Declarația Universală a Drepturilor Omului (DUDO) reprezintă documentul cheie care a marcat istoria drepturilor omului.

Adoptată în 1948 de Adunarea Generală a Națiunilor Unite, Declarația Universală a Drepturilor Omului enunță drepturile esențiale ale omului și libertățile fundamentale la care au acces toți bărbații și toate femeile din întreaga lume, fără discriminare.

În 1966, Adunarea Generală a Națiunilor Unite a adoptat două tratate internaționale care au contribuit, de asemenea, la legiferarea dreptului internațional al drepturilor omului: Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale și Pactul internațional cu privire la drepturile civile și politice.

Împreună, Declarația universală și aceste două Pacturi formează Carta Internațională a Drepturilor Omului.

RGPD:

Regulamentul General privind Protecția Datelor (RGPD) reprezintă un act juridic european care reglementează prelucrarea datelor cu caracter personal în mod egal pe întregul teritoriu al Uniunii Europene. Acesta a intrat în vigoare la data de 25 mai 2018.

Dat fiind că Grupul este situat în multe țări care au legi și culturi diferite, nu este un lucru ușor să se stabilească definiții comune. Cu toate acestea, noi propunem mai multe definiții cu titlu orientativ, dar care vizează clarificarea unor elemente juridice cunoscute în multe țări sau în sistemele internaționale.

Corupție:

Corupția și mita reprezintă comportamentul prin care se solicită, se acceptă sau se primesc oferte, promisiuni, daruri sau cadouri pentru a îndeplini sau pentru a se abține de la îndeplinirea unui act, în scopul obținerii de foloase necuvenite sau avantaje deosebite. Mita activă și pasivă sunt două tipuri de corupție complementare, dar independente. Acțiunile mituitorului - persoana care oferă mită (mită activă) și cele ale persoanei mituite (mită pasivă) pot fi urmărite și judecate separat, iar sancționarea unei dintre fapte nu depinde în niciun fel de sancționarea celeilalte.

În fapt, persoana mituită acceptă promisiuni de foloase necuvenite, cadouri și donații și poate chiar să le solicite, în timp ce mituitorul este cel care oferă cadouri și donații, face promisiuni de foloase necuvenite și chiar răspunde solicitărilor persoanei mituite oferind mită.

Date cu caracter personal:

Orice informație referitoare la o persoană fizică identificată sau identificabilă ("persoana vizată").

O persoană identificabilă este o persoană care poate fi identificată, în mod direct sau indirect.

Atunci când o persoană nu este identificabilă, se spune că datele sunt anonime.

Protecția datelor cu caracter personal este reglementată de legi care, dacă sunt încălcate, pot constitui o infracțiune.

Discriminare:

Discriminarea are ca scop dezavantajarea persoanelor din motive interzise de lege, pe baza originii lor, sexului, situația familială, sarcina, aspectul fizic, vulnerabilitatea deosebită rezultată din situația lor economică, aparentă sau cunoscută de făptuitor, numele de familie, locul de reședință, starea de sănătate, discernământ / capacitate de exercițiu, handicap, caracteristici genetice, moravuri, orientarea sexuală, identitatea de gen, vârsta, opiniile politice, activități sindicale, capacitatea de a se exprima într-o altă limbă decât limba franceză sau cea locală, apartenența sau neapartenența, reală sau presupusă, la un anumit grup etnic, naționale, rasă sau religie. Discriminarea pe oricare dintre aceste motive este pedepsită în temeiul dreptului penal.

Fraudă:

Frauda este orice acțiune sau omisiune deliberată și ascunsă, comisă cu intenția de a înșela sau de a eluda legile în vigoare sau regulile companiei, cu scopul de a obține un avantaj material sau moral necuvenit pentru autorul fraudei sau pentru o terță parte. Frauda îmbracă mai multe forme, toate fiind pedepsite de lege: furtul de bani, de bunuri, de date, alterarea deliberată, ascunderea sau distrugerea deliberată a documentelor, înscrisuri sau declarații false, manipularea conturilor, falsificarea, spălarea de bani, escrocherie, corupție etc.

Hărțuire morală:

Reprezintă o infracțiune penală hărțuirea unei persoane prin comentarii sau comportamente repetate care au ca scop sau efect degradarea condițiilor de muncă și sunt de natură să încalce drepturile și demnitatea, să altereze sănătatea fizică sau psihică sau să compromită viitorul profesional al unei persoane.

Hărțuire sexuală:

Hărțuirea sexuală este folosirea repetată a unui limbaj sau comportament sexual sau sexist care încalcă demnitatea unei persoane prin faptul că este degradant sau umilitor. Aceasta poate avea loc la locul de muncă sau în afara acestuia. Hărțuirea sexuală este o infracțiune penală.

Informație privilegiată:

Informația privilegiată este o informație specifică care nu a fost făcută publică, care se referă, direct sau indirect, la unul sau mai mulți emitenți de instrumente financiare sau unul sau mai multe instrumente financiare și care, în cazul în care ar fi făcută publică, ar putea avea o influență semnificativă asupra prețului instrumentelor financiare în cauză sau asupra prețului instrumentelor financiare legate de acestea.

Munca copiilor:

Aceasta se referă la orice activitate care îi privează pe copiii/minori de copilărie, de potențialul și demnitatea lor și dăunează dezvoltării lor fizice și psihice. Termenul este definit de Convenția OIM privind vârsta minimă de admitere la angajare, 1973 (nr. 138) și Convenția OIM privind interzicerea celor mai grave forme ale muncii copiilor, 1999 (Nr. 182), precum și de către Convenția ONU privind Drepturile Copilului.

Munca forțată:

Definită de Convenția ILO privind munca forțată, 1930 (nr. 29), munca forțată include orice activitate sau serviciu care este solicitat de la orice persoană sub amenințarea oricărei pedepse și pentru care persoana respectivă nu s-a oferit voluntar să le realizeze.

Plată de facilitare:

Plățile de facilitare sunt mici comisioane sau cadouri oferite funcționarilor publici sau persoanelor aflate într-o funcție de autoritate pentru obținerea unui serviciu la care persoana respectivă are dreptul, ca de exemplu oferirea unei mici sume de bani pentru obținerea unei vize sau pentru accelerarea formalităților vamale. Ele constituie infracțiuni penale în mai multe țări și sunt interzise de Grup.

Traficul de influență:

Traficul de influență activ reprezintă oferirea de cadouri, invitații și deplasări tehnice unui funcționar public, pentru el însuși sau pentru alții, pentru a abuza de influența sa reală sau presupusă, în scopul obținerii de la o autoritate sau administrație publică avantaje, lucrări, contracte sau orice altă decizie favorabilă. Acceptarea sau solicitarea unor astfel de cadouri, invitații și deplasările tehnice de către un funcționar public în același scop constituie trafic de influență pasiv. Traficul de influență este o infracțiune penală.

Sclavie:

Definită de Convenția ONU din 1926, cu privire la sclavie, reprezintă actul de exercitare asupra unei persoane a atribuțiilor dreptului de proprietate sau de a menține o persoană într-o stare de supunere continuă prin constrângerea acesteia la muncă sau la servicii sexuale, la cerșit sau la prestarea oricăror servicii fără remunerație.

Prezentul cod de conduită a fost adoptat de Comitetul Executiv al companiei la data de 11 septembrie 2023 și de Comitetul de Etică, Mediu și Dezvoltare Durabilă al Consiliului de Administrație al companiei în ședința din 20 septembrie 2023.

Dat fiind că traducerile acestui document pot fi supuse interpretării, doar versiunea în limba franceză este acceptată ca document de referință.

- Pentru orice informații sau sfaturi în materie de etică și conformitate:
ethics-communication@engie.com
- Pentru a declara la nivel de Grup un incident de etică:
ethics@engie.com
- Pentru orice informații în materie de protecție a datelor cu caracter personal **la nivel de Grup: dpo@engie.com**

Prima ediție - noiembrie 2009

Ultima Reeditare - noiembrie 2023