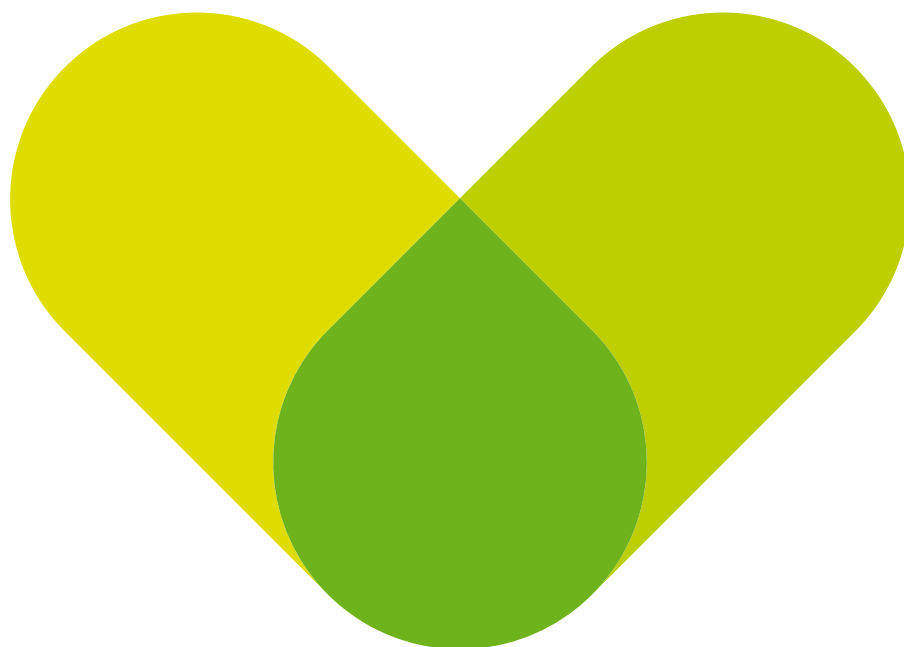




Guida pratica al comportamento etico



Sommario

- 1. Gli impegni etici del Gruppo [pagina 3]**
- 2. L'applicazione degli impegni etici del Gruppo [pagina 6]**
- 3. Comunicare le pratiche etiche [pagina 12]**
- 4. I punti di riferimento essenziali dell'etica nel lavoro quotidiano [pagina 15]**

Introduzione

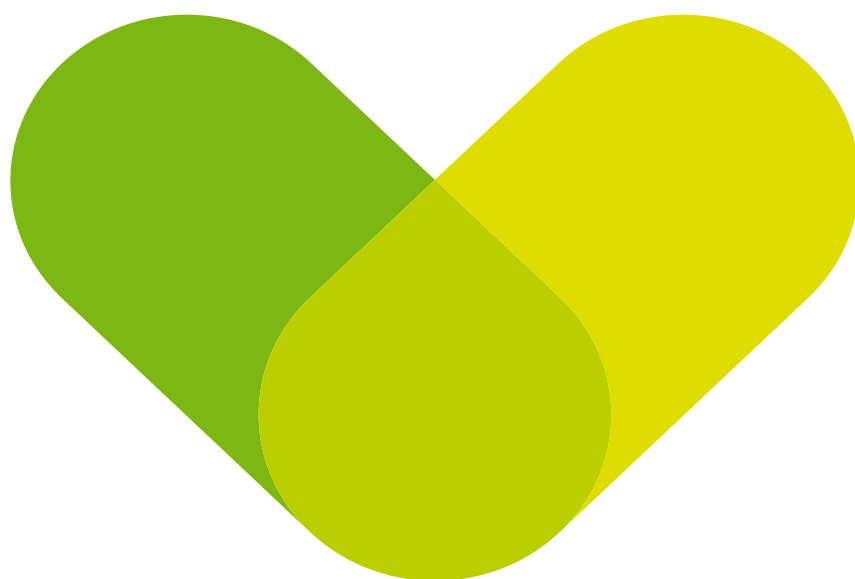
La **Carta etica** del Gruppo ENGIE definisce l'ambito generale che deve orientare il comportamento professionale di ciascuno dei suoi collaboratori. La presente **Guida pratica al comportamento etico** illustra invece dettagliatamente le modalità applicative di tale ambito generale e fornisce alcuni esempi di situazioni concrete.

Attraverso il proprio comportamento quotidiano, nell'esercizio della propria professione, ma anche nei rapporti d'affari, con tutti gli interlocutori con cui interagisce, ogni collaboratore è responsabile della promozione e dell'applicazione dei 4 principi etici fondamentali del Gruppo.

La presente **Guida pratica al comportamento etico** si rivolge ai collaboratori, permanenti o temporanei, delle entità del Gruppo, a qualsiasi persona distaccata da un'azienda terza presso un'entità del Gruppo, nonché agli amministratori delle società del Gruppo ENGIE.

Ciascuno, a prescindere dalla propria funzione, è personalmente responsabile del proprio comportamento e si assume le conseguenze delle proprie scelte. Chiunque commetta un atto contrario all'etica si espone, secondo i casi, a sanzioni disciplinari, amministrative, civili e/o penali; l'applicazione di tali sanzioni rientra nell'ambito dei regolamenti vigenti presso la sua entità.

I documenti relativi all'etica ed alla compliance di ENGIE complementari alla **Carta etica** ed alla presente **Guida pratica al comportamento etico** sono reperibili sul sito Internet www.engie.com e sull'***intranet del Gruppo***.



Gli impegni etici del Gruppo



I 4 principi etici fondamentali del Gruppo

1

Agire in conformità alle leggi e normative vigenti

2

Comportarsi con onestà e promuovere una cultura dell'integrità

3

Dimostrare lealtà

4

Rispettare gli altri

In generale, nessuno può ignorare gli impegni etici del Gruppo contenuti nella **Carta etica** e nella **Guida pratica al comportamento etico** e chiunque all'interno del Gruppo è responsabile per quanto lo riguarda del rispetto di tali impegni.



L'adesione ai più elevati standard etici

ENGIE adotta i più elevati standard etici. I principi d'azione di ENGIE rientrano nell'ambito dei testi di riferimento internazionali, tra cui in particolare:

- la Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo ed i protocolli aggiuntivi
- le convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) ed i principi direttivi dell'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE) applicabili alle aziende multinazionali
- la convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione

Nell'ambito del suo impegno nella lotta contro la corruzione, il Gruppo ha volontariamente assunto impegni, aderendo:

- al patto mondiale delle Nazioni Unite, il cui 10° principio riguarda la lotta contro la corruzione
- all'iniziativa per la trasparenza nelle industrie estrattive (EITI), organizzazione della società civile che si dedica alla lotta contro la corruzione
- alla sezione francese dell'ONG Transparency International



Un'ambizione d'esemplarità

ENGIE considera l'integrità uno dei principi fondatori della sua etica.

La necessità di individuare i comportamenti etici e di evitare gli errori sono preoccupazioni che vanno nella stessa direzione della ricerca dell'eccellenza. Ciò comporta tanto l'impegno personale quanto l'impegno collettivo di tutti i team.

Il Gruppo condanna la corruzione sotto tutte le sue forme e si assicura che i collaboratori si impegnino a far rispettare tale principio e non ne subiscano alcuna conseguenza. La segnalazione di incidenti etici contribuisce alla prevenzione e alla gestione delle situazioni d'inosservanza ed è incoraggiata dal Gruppo. Quest'ultimo mette a disposizione dei collaboratori i mezzi necessari e che si accerta che nessuna sanzione, di qualunque natura, possa essere adottata contro un dipendente che abbia utilizzato in buona fede e in modo disinteressato un mezzo di segnalazione degli incidenti etici.



L'applicazione del principio di sussidiarietà e di responsabilità

I documenti relativi all'etica ed alla compliance del Gruppo definiscono regole e principi generali. Le entità devono applicarli o sono invitate ad articularli secondo il principio della sussidiarietà, in funzione delle regole locali e della politica determinata dal management dell'entità.

A titolo esemplificativo, il Gruppo accetta il principio degli omaggi nella misura in cui questi ultimi rimangano ragionevoli: non deve mai esserci alcun dubbio in merito all'onestà, l'indipendenza e l'obiettività dei donatori e dei beneficiari. Naturalmente, è necessario che questa regola si traduca con una politica di divieto di omaggi in un paese in cui ciò è sancito dalla legge. Può altresì essere completata, all'occorrenza, da obblighi che stabiliscano soglie massime di valore degli omaggi. Localmente, in qualsiasi caso, i manager devono fornire ai loro collaboratori indicazioni chiare sui valori accettabili.

“Comply or explain”

Per quanto riguarda le regole specifiche in vigore nel Gruppo, le entità hanno comunque la possibilità di adattare le loro modalità organizzative, se necessario, ad esempio, per rispettare le leggi o conformarsi a determinati aspetti della cultura locale che si traducono con prassi che possono differire dalle abituali pratiche del paese.

Le modalità di deroga obbediscono al cosiddetto principio di “comply or explain” (applicare o spiegare). In caso di deroga, il motivo deve essere spiegato e previamente accettato in modo formale dal deontologo dell'entità di appartenenza. La spiegazione deve essere chiara e debitamente motivata, deve essere oggetto di una traccia scritta e conforme ai principi etici di ENGIE. In nessun caso, questa deroga potrà infrangere la legge. Qualsiasi politica derogatoria che venga scoperta dopo la sua attuazione senza l'accordo dell'entità di appartenenza sarà considerata un'infrazione alla presente regola.



L'applicazione degli impegni etici del Gruppo

Nella **Carta etica** sono riportati i principi etici fondamentali che devono essere applicati nelle pratiche professionali e nel comportamento adottato nei confronti di tutti gli interlocutori del Gruppo. Questi principi si applicano concretamente alle 3 categorie all'interno delle quali ENGIE esercita le sue attività: la categoria del Gruppo, la categoria del mercato e la categoria della società civile nel suo complesso, ovunque sia presente il Gruppo.

IL GRUPPO

L'etica di ENGIE è applicabile in primo luogo all'interno di una prima categoria composta dai collaboratori, dalle entità del Gruppo e dagli azionisti e partner.



I collaboratori

A qualsiasi livello, ENGIE è impegnata ad intrattenere rapporti umani rispettosi ed armoniosi. In tale contesto, ognuno è responsabile affinché tutti i collaboratori possano esercitare la loro attività in adeguate condizioni fisiche e morali. Pertanto, nell'esercizio delle responsabilità e delle relazioni con i diretti responsabili, deve sempre essere rispettata la persona. Il Gruppo favorisce un comportamento relazionale tra colleghi fondato sulla cortesia, la considerazione, il riconoscimento e la discrezione. ENGIE condanna qualsiasi forma di molestia morale o sessuale (mobbing). ●●●

Rispettoso della diversità e della vita privata, il Gruppo considera innanzitutto la competenza dei suoi collaboratori. L'esigenza nei confronti di un elevato livello di professionalità ricercato da ENGIE favorisce la crescita degli individui, tanto da un punto di vista professionale quanto personale.

Lo spirito di squadra, particolarmente valorizzato, poggia su un dialogo aperto e costruttivo che rafforza la coesione.

Il Gruppo fa tutto il possibile per informare i propri collaboratori sui suoi obiettivi e le sue sfide, allo scopo di facilitarne il coinvolgimento nella vita dell'azienda.

ENGIE si sforza infine di garantire in tutti i paesi stipendi che consentano un'esistenza decorosa rispetto al livello di vita locale.

Il Gruppo s'impegna altresì ad attuare tutti i mezzi necessari alla tutela della salute e della sicurezza dei suoi collaboratori sul luogo di lavoro.

A fronte delle responsabilità particolari che esercita, il manager deve promuovere i principi etici di ENGIE presso i suoi collaboratori. È responsabile dell'implementazione e dell'attuazione della politica d'etica e della politica di compliance nelle modalità organizzative, operative e funzionali delle entità del Gruppo.

Pertanto, è tenuto non solo ad informare i propri collaboratori in modo pratico e concreto sulle regole che devono osservare, ma anche ad accertarsi della loro comprensione. Deve inoltre consigliare i suoi collaboratori ed incoraggiarli a porgli eventuali interrogativi sull'etica e domande in merito all'applicazione dei regolamenti e degli impegni del Gruppo. Non deve esitare a segnalare ai suoi diretti superiori o al deontologo della sua entità le difficoltà eventualmente riscontrate nell'applicazione degli impegni etici del Gruppo. Spetta al manager verificare che i suoi collaboratori rispettino le regole che devono applicare. Ed è attraverso l'esemplarità del proprio comportamento che il manager trasmette ai suoi collaboratori il messaggio della Carta etica ed il senso della conformità.

L'esecuzione di un ordine non conforme all'etica comporta la responsabilità dell'esecutore e dell'ordinante. Colui che subisce pressioni per agire in contraddizione con i principi di ENGIE è invitato a rivolgersi ad una persona che possa aiutarlo. Ciascuno deve sforzarsi di agire con buon senso e giudizio, ragion per cui è normale e naturale sollevare, tanto con i propri colleghi quanto con i propri superiori, le domande e i dubbi etici relativi all'esercizio di qualsiasi attività professionale.



Le entità del Gruppo

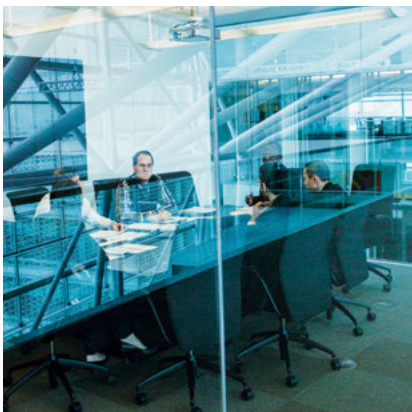
ENGIE è impegnata affinché presso le sue entità si stabiliscano rapporti in un clima di trasparenza ed equilibrio. L'organizzazione del Gruppo, fondata sul decentramento delle responsabilità presso le diverse Business Unit, comporta un dovere di lealtà e di trasparenza di ogni entità nei confronti del Corporate del Gruppo e della sua Direzione Generale.

Il Gruppo si accerta che le entità che lo compongono si trasmettano informazioni veritiere. Qualora siano condotte a stringere tra loro rapporti d'affari, le entità di ENGIE osservano gli stessi principi che disciplinano i rapporti con gli operatori del mercato.

Le entità che operano in un contesto regolamentato verificano il rispetto delle procedure applicabili, in particolare per quanto riguarda le informazioni sensibili da un punto di vista commerciale.

Le transazioni tra entità del Gruppo hanno un obiettivo industriale o commerciale e sono eseguite in condizioni normali di mercato, conformemente alle prassi riconosciute a livello internazionale.

Infine, in un'ottica di coerenza e di lealtà, le entità sono responsabili dell'attuazione a livello locale dei dispositivi che permettono di articolare la **Carta etica** e di soddisfarne i requisiti.



Gli azionisti

Poiché lo sviluppo del Gruppo dipende soprattutto dalla sua capacità di trovare i capitali necessari per sostenere i suoi investimenti, ENGIE ha cura di attribuire equa importanza agli azionisti e si adopera a fornire informazioni finanziarie esatte, trasparenti, sincere e verificabili nei tempi opportuni.

Gli azionisti e partner hanno fiducia in ENGIE, non solo per la corretta gestione del Gruppo, ma anche per la realizzazione di ulteriori performance.

A tale scopo, oltre alla necessaria applicazione delle regole definite dalle autorità di controllo dei mercati finanziari, ENGIE rispetta standard di alto livello nel campo della governance aziendale, soprattutto con l'obiettivo di garantire la crescita ed il massimo rendimento del capitale investito.

IL MERCATO

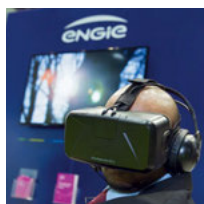
Al di là del Gruppo, ENGIE applica i suoi principi etici ai rapporti che stringe con gli operatori del mercato, vale a dire con i clienti, i fornitori ed i concorrenti del Gruppo.



I clienti

La soddisfazione dei clienti e di conseguenza il futuro del Gruppo, dipendono da fattori chiaramente identificati: la disponibilità, l'immaginazione, lo spirito d'innovazione, il miglioramento costante della qualità e della tracciabilità, in particolare nel campo della salute e della sicurezza, o ancora la gestione della dimensione sociale delle attività di servizio pubblico.

Questi requisiti implicano un dialogo aperto, fondato su un'informazione precisa e sincera, la tutela dei dati personali dei clienti, il rispetto delle regole legate alle informazioni sensibili da un punto di vista commerciale, la trasparenza delle procedure applicate dal Gruppo e, evidentemente, il rispetto degli impegni e delle regole della concorrenza.



I partner, fornitori, fornitori di servizi (provider) e subappaltatori

La qualità dei prodotti e servizi forniti da ENGIE ai suoi clienti dipende anche dalla sua capacità di ottenere eccellenti prestazioni da parte dei suoi partner, fornitori, provider e subappaltatori. Di conseguenza, la loro scelta deve essere rigorosa ed imparziale. Il Gruppo li seleziona per la loro professionalità e la loro competitività nella prospettiva di un rapporto di fiducia.

Qualsiasi trattativa rispetta i principi di qualità definiti all'interno del Gruppo. In tale contesto, la dimensione collettiva della decisione d'acquisto associa tutti gli interlocutori interessati. L'equità e l'imparzialità guidano i rapporti con i fornitori, allo scopo di mantenere con questi ultimi relazioni equilibrate ed obiettive. I collaboratori che stringono rapporti con partner, fornitori, provider e subappaltatori devono dimostrare un'etica irreprensibile e conformarsi alle norme in vigore, in particolare quelle riguardanti le regole antitrust.

I criteri di selezione dei partner, fornitori, provider e subappaltatori attuano gli impegni del Gruppo nel campo della lotta contro la corruzione, del rispetto dei diritti umani e della salvaguardia ambientale.



I concorrenti

Il Gruppo rispetta le regole che disciplinano il mercato. A tale scopo, rispetta le regole sulla concorrenza e quelle dei mercati regolamentati, adottando un comportamento leale: in particolare s'impegna formalmente a non diffamare o denigrare i propri concorrenti. Utilizza esclusivamente mezzi legali ed onesti per raccogliere informazioni sui suoi concorrenti.

LA SOCIETÀ CIVILE NEL SUO COMPLESSO

ENGIE desidera raccogliere le grandi sfide energetiche del XXI secolo senza derogare alle proprie responsabilità sociali, aziendali ed ambientali.

Pertanto, all'interno del gruppo, sono definiti obiettivi che potranno essere raggiunti attraverso il rispetto degli impegni a favore dello sviluppo sostenibile.

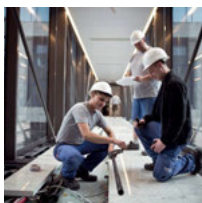


La comunità

ENGIE, nel rispettare le prescrizioni legali e normative locali, è attenta alle aspettative dei suoi clienti, degli abitanti, dei collaboratori e della comunità. Nell'ambito dei suoi progetti, il Gruppo si adopera per una concertazione continua con i suoi stakeholder, ed in particolare alla raccolta preliminare, libera ed informata, dei pareri delle comunità, di cui rispetta i diritti (salute, ambiente, proprietà, diritto d'accesso alla risorsa idrica, ecc.).

Il Gruppo esercita attività che lo pongono al centro delle comunità presso le quali opera e presta un'attenzione particolare al sostegno delle comunità che lo accolgono. ENGIE conduce pertanto una politica attiva nel campo della solidarietà nei confronti delle popolazioni in difficoltà, in rapporto, all'occorrenza, con i pubblici poteri. Conduce inoltre azioni di patrocinio e sponsorizzazione, nonché iniziative di promozione locale, di concerto ed in partnership con le collettività, secondo una logica di sostegno delle loro iniziative.

Per condurre azioni concrete e coerenti con le sue attività, il Gruppo mantiene un dialogo e una collaborazione con le organizzazioni non governative (ONG) che operano nei settori ambientali ed umanitari. Incoraggia inoltre gli impegni civici ed associativi personali dei suoi collaboratori.





Il pianeta

L'ambiente, la salvaguardia e lo sviluppo sostenibile sono particolarmente importanti per ENGIE.

La politica di sviluppo sostenibile del Gruppo lo enuncia chiaramente, indicando che il rispetto dell'uomo e il rispetto dell'ambiente costituiscono i fondamenti dell'identità e dei valori di ENGIE.

Consapevole delle sue responsabilità nei confronti delle generazioni attuali e future, il Gruppo definisce la sua strategia e fissa i suoi obiettivi in conformità con i principi dello sviluppo sostenibile, giustificando i risultati conseguiti.

Attento nei confronti delle emissioni e degli impatti delle sue attività, condivide scrupolosamente i suoi obiettivi ambientali con i suoi partner, fornitori, e se necessario, con i proprietari degli impianti che gestisce.

Il Gruppo si avvale delle metodologie e delle tecniche più idonee a promuovere lo sviluppo sostenibile.

Incoraggia la ricerca e l'innovazione, allo scopo di sviluppare il know-how relativo alla qualità e alla sicurezza, alla valorizzazione e al riciclaggio dei materiali, al risparmio delle risorse naturali, nonché alla riduzione degli impatti nocivi.



Le autorità pubbliche

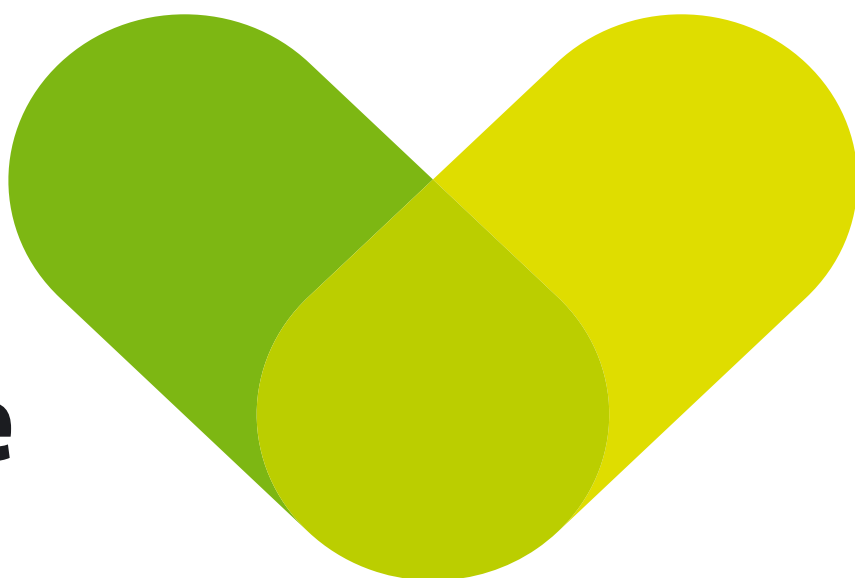
ENGIE s'impegna a dimostrare trasparenza ed a cooperare con le autorità giudiziarie e le autorità pubbliche di controllo e/o di regolamentazione. Il Gruppo fonda i suoi rapporti con gli enti pubblici sull'integrità e la sincerità.

ENGIE condanna il traffico d'influenza e la corruzione sotto tutti gli aspetti. Si astiene da qualsiasi finanziamento di attività politiche, anche nei paesi in cui tali finanziamenti siano autorizzati e disciplinati dalla legge.

Il Gruppo rispetta i diritti umani riconosciuti a livello internazionale in tutti i suoi rapporti con le autorità pubbliche.

ENGIE s'impegna a rispettare le leggi e le normative fiscali che lo riguardano ed a pagare le imposte dovute nei paesi in cui opera.

Per principio, il Gruppo evita il possesso di entità o l'esecuzione di attività in paesi non cooperativi in ambito fiscale qualora non sia presente una locale attività produttiva.



Comunicare le pratiche etiche



Informazione e formazione

Esistono numerosi documenti a disposizione dei collaboratori di ENGIE allo scopo di illustrare l'obiettivo ed il contenuto dei suoi impegni etici e fornire loro esempi concreti.

ENGIE propone inoltre moduli di sensibilizzazione all'etica nell'ambito di sessioni di formazione e di e-learning. Queste formazioni mirano a sensibilizzare collaboratori e manager ai principi e alle pratiche etiche del Gruppo, ad aiutarli ad integrare tali principi nelle loro pratiche professionali quotidiane, nonché a far acquisire loro i mezzi da adottare in caso di dubbio etico. Alcune di queste formazioni possono essere obbligatorie e/o essere oggetto di una verifica delle conoscenze acquisite.

Ogni entità può proporre formazioni all'etica adatte alle esigenze del proprio perimetro, con il sostegno della Direzione Etica e Compliance del Gruppo.

Qualsiasi informazione complementare sulla formazione è a disposizione sulle pagine dedicate all'Etica e Compliance dell'intranet di ENGIE o delle sue entità.



Come si deve comunicare un problema d'ordine etico?

La varietà e la diversità delle situazioni non consentono di prevedere tutti i casi che si possono presentare. Per trovare una risposta conforme ai principi etici del Gruppo, è necessario poterne discutere.

Quando ciò può riguardare i comportamenti di persone conosciute, porre una domanda d'ordine etico è spesso delicato. Ci vuole dunque coraggio per affrontare questi argomenti ed esporre il dilemma da risolvere. Tuttavia, questo è l'unico modo per porre fine a pratiche inaccettabili e trovare una soluzione di miglioramento. Il Gruppo incoraggia pertanto i collaboratori a trattare questi argomenti con una persona di fiducia ed a segnalarli.



A chi ci si deve rivolgere?

Chiunque

- pensi che siano state infrante le regole dell'azienda o che siano sul punto di esserlo
- pensi di essere o in procinto di essere coinvolto in un'azione contraria alle regole dell'azienda
- abbia dubbi sul comportamento da adottare o si interroghi sulla procedura da seguire
- necessiti o desideri un consiglio

è invitato a consultare persone di fiducia: colleghi, diretto responsabile o qualsiasi altro rappresentante della direzione, manager con competenze in merito alla tematica (risorse umane, sicurezza, giuridico, ecc.), rappresentante del personale se la legge lo consente, deontologo dell'entità o Direttore Etica e Compliance del Gruppo, ecc.

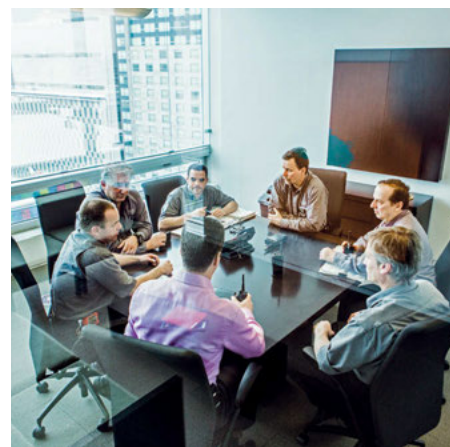
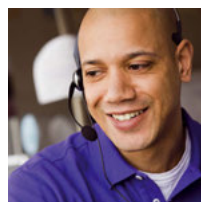


Segnalare un incidente etico

Un collaboratore o qualsiasi interlocutore del Gruppo, che sia vittima o testimone di pratiche non etiche, è invitato ad informare la gerarchia aziendale o il deontologo dell'entità interessata, o il Direttore Etica e Compliance del Gruppo.

ENGIE mette inoltre a disposizione di tutti i suoi collaboratori e stake-holder l'indirizzo di posta elettronica ethics@engie.com che consente d'informare il Gruppo in caso di inosservanza (sospetta o conclamata che sia) delle regole dell'etica e della compliance.

Questo dispositivo è complementare agli altri canali di segnalazione esistenti (diretto responsabile, deontologo dell'entità, rappresentanti del personale, autorità pubblica, ecc.).



Protezione della persona che effettua la segnalazione

Le persone che ricevono una segnalazione etica devono comunicarlo al deontologo dell'entità interessata. In qualsiasi circostanza, queste persone e il deontologo garantiscono l'assoluta riservatezza delle informazioni ricevute.

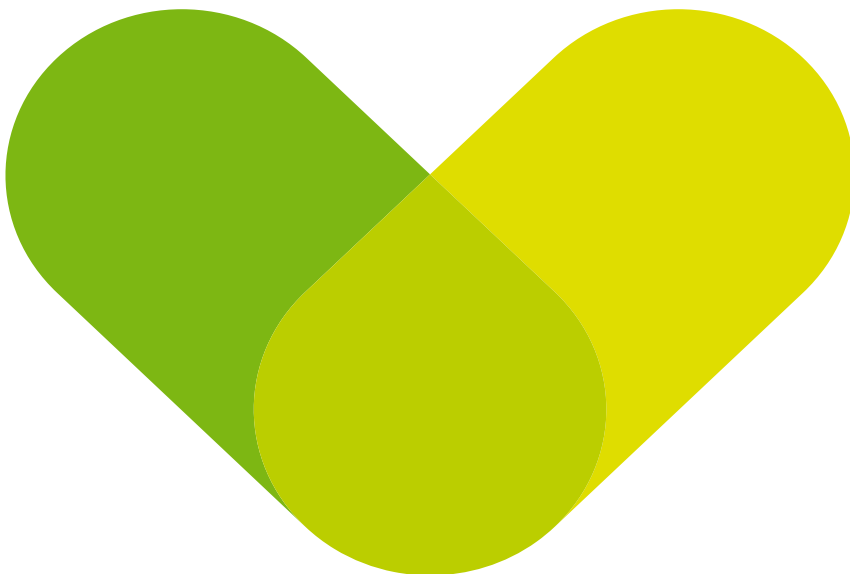
Una persona che esprima in modo disinteressato e in buona fede preoccupazioni d'ordine etico o di compliance non potrà essere oggetto di alcun provvedimento adottato nei suoi confronti per averle espresse.

L'identità di chi effettua la segnalazione, nonché quella delle eventuali persone chiamate in causa, sono trattate in modo riservato, e l'inosservanza della riservatezza può comportare debite sanzioni. L'eventuale utilizzo abusivo dei dispositivi di segnalazione può dar luogo a procedimenti legali (es.: diffamazione, ecc.).



I punti di riferimento essenziali dell'etica nel lavoro quotidiano

Per aiutare i collaboratori che si trovano a fronteggiare un problema etico, sono proposti di seguito alcuni punti di riferimento, dettagliati nelle politiche e procedure interne del Gruppo.





DIRITTI UMANI

Il Gruppo considera il rispetto degli altri uno dei suoi principi etici fondamentali. A tale proposito, presta un'attenzione particolare al rispetto, nell'ambito di ciascuna delle sue attività, nella forma e nella sostanza dei testi internazionali cui aderisce.

Ciascun collaboratore è invitato a valutare l'impatto delle proprie azioni e decisioni sulle persone, affinché queste ultime non possano essere lese, né nella loro integrità, né nella loro dignità, a causa di un'entità del Gruppo o di uno dei suoi collaboratori.

Il Gruppo s'impegna, in tutti gli stadi dei suoi progetti e delle sue attività, a valutare regolarmente le conseguenze potenziali sulle comunità e bada a considerarne le aspettative attraverso il dialogo e la concertazione.

Ogni collaboratore di ENGIE s'impegna a non praticare, con parole o atti, alcuna discriminazione riguardo all'età, al sesso, all'origine etnica, sociale o culturale, alla religione, alle opinioni politiche o alle adesioni sindacali, all'orientamento o all'identità sessuale, alla gravidanza, allo stato di salute o di particolare vulnerabilità o alle caratteristiche fisiche o disabilità.



SALUTE, SICUREZZA, AMBIENTE

ENGIE si preoccupa dell'impatto delle sue attività nei confronti di tutti gli stake-holder e dell'ambiente. Per questo, il Gruppo ha elaborato una rigorosa politica nel campo della salute, della sicurezza e dell'ambiente.

Sono necessari il coinvolgimento e la vigilanza di ciascuno per far progredire questa politica verso impegni sostenibili, sempre più ambiziosi e sicuri, rispettosi degli individui, della società e del pianeta.



FRODE

È considerata frode qualsiasi azione o omissione, volontaria e dissimulata, commessa con l'intenzione d'infrangere o di eludere le leggi in vigore o le regole aziendali, allo scopo di ottenere un vantaggio materiale o morale illegittimo per l'autore della frode o per un terzo.

La frode all'interno dell'azienda è un argomento sensibile il cui impatto è talvolta minimizzato. Tuttavia, le frodi generano costi finanziari che possono essere elevati e difficili da recuperare e rappresentano un rischio serio tanto per le persone quanto per le aziende.

La frode assume molteplici forme: appropriazione indebita di denaro, di beni, di dati, alterazione volontaria, occultazione o distruzione di documenti, falsificazione di scritture o false dichiarazioni, alterazione di scritture contabili, contraffazione, riciclaggio di denaro sporco, truffa, corruzione, ecc.

Per ENGIE la frode, in tutte le sue forme, è inaccettabile. Qualsiasi atto fraudolento espone alle sanzioni previste dalla legge internazionale o locale e dal regolamento interno delle entità del Gruppo.



CORRUZIONE

Forma particolare di frode, la corruzione può essere attiva o passiva:

- la corruzione attiva consiste nel fornire un vantaggio illecito ad altri allo scopo di alterare un meccanismo decisionale (autorizzazione, diritto, fornitura, appalto o contratto, ecc.).
- la corruzione passiva consiste nel ricevere un vantaggio indebito in controparte di un'omissione di un'azione contraria agli obblighi della propria funzione. La corruzione passiva non è necessariamente sollecitata, viceversa può spingersi sino all'estorsione.

La corruzione si concretizza attraverso azioni di varia natura, quali "bustarelle", commissioni indebite, appropriazione indebita, pagamento non dovuto per un servizio. ●●●

L'estorsione consiste nel condizionare la concessione di un appalto, di un contratto o di un'autorizzazione alla realizzazione di una controparte non dovuta, esercitando pressioni che vanno dalle richieste di denaro occasionali o quotidiane, a complicazioni amministrative, sino alla minaccia fisica sulle persone e i loro familiari.

La corruzione genera costi che riducono l'efficienza economica, da un lato privando le comunità di alcuni di servizi a beneficio di pochi, dall'altro distogliendo le aziende dal loro sforzo continuo rivolto allo sviluppo tecnologico e alla competitività. La corruzione può anche pregiudicare la dignità e l'integrità di coloro che ne subiscono involontariamente le conseguenze. Per tali motivi, ENGIE condanna la corruzione sotto tutte le sue forme, in qualsiasi momento, luogo o circostanza.



CONCORRENZA

Il Gruppo attribuisce la massima importanza al rispetto delle regole antitrust e rifiuta qualsiasi pratica contraria. I suoi collaboratori sono esortati ad adottare un comportamento irreprensibile nei confronti dei loro concorrenti, clienti, fornitori, subappaltatori e prospect. Sono in particolare proibiti: l'intesa illecita, l'abuso di posizione dominante, gli atti di corruzione, lo scambio di informazioni privilegiate, i prezzi discriminatori, eccessivi o estorsivi, ecc.

È vietata qualsivoglia pratica sleale, come la concertazione con concorrenti, con l'obiettivo di:

- presentare offerte concertate
- fissare un prezzo d'acquisto o di vendita
- limitare la produzione, gli investimenti, l'innovazione e l'uso che ne viene fatto
- ripartire o segmentare mercati, sbocchi o fonti d'approvvigionamento, sia per territori, sia per tipo di clientela, o secondo qualsiasi altro criterio
- eliminare un concorrente, un cliente, un fornitore o un nuovo arrivato dal mercato. ●●●

Qualsiasi collaboratore del Gruppo utilizza esclusivamente i mezzi legali ed etici per la ricerca di informazioni sui suoi concorrenti; a titolo esemplificativo, sono illecite l'intrusione e la dissimulazione d'identità. Non si rende responsabile di diffamazione, o denigrazione dei concorrenti, e si astiene dal trarre vantaggio da documenti che siano inesatti, falsificati o alterati.

Qualora un'entità del Gruppo intervenga su un mercato regolamentato, deve informare i collaboratori delle disposizioni che li riguardano e controllarne la corretta applicazione.

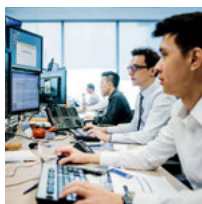


RICORSO AD UN INTERMEDIARIO O CONSULENTE COMMERCIALE

Per accertarsi che il ricorso ad intermediari commerciali non possa in alcun caso esporre il Gruppo ad un rischio di corruzione, ENGIE chiede che venga eseguita un'inchiesta etica preliminare ed una procedura di convalida all'altezza delle sfide in gioco, dettagliata nella policy relativa ai consulenti commerciali del Gruppo.

A titolo esemplificativo, si richiede in particolare agli intermediari commerciali selezionati dal Gruppo di:

- Godere di buona reputazione, dimostrare una rete di rapporti adeguati, competenze professionali riconosciute e conoscenza delle leggi, del contesto e degli usi locali
- Non essere dipendente o agente ufficiale di un ente locale, di un partito politico, di un potenziale cliente o di un concorrente, con legami diretti o interessi nel progetto per il quale gli è richiesto di fornire prestazioni
- Essere in conformità con la normativa vigente
- Non essere selezionato unicamente sulla base di una raccomandazione che provenga da un potenziale cliente
- Essere scelto e approvato in conformità alla procedura in vigore
- Giustificare la realtà delle proprie prestazioni, in particolare mediante una relazione sull'attività svolta.



OMAGGI ED OSPITALITA'

Gli omaggi e le ospitalità sono segni distintivi di cortesia e di conseguenza devono corrispondere ai gusti e agli usi locali. Il Gruppo desidera limitare il più possibile il numero ed il valore di omaggi e ospitalità (compresi i viaggi), siano essi proposti o percepiti dai collaboratori del Gruppo. La loro frequenza ed il loro importo devono essere determinati dal superiore, con una vigilanza particolare per quanto riguarda i rapporti con i rappresentanti dei pubblici poteri. Per sapere in che modo è articolata tale politica presso la propria entità, ogni collaboratore è invitato a rivolgersi al proprio diretto responsabile.

Un esempio di buone pratiche in materia di inviti, nella misura in cui siano consentiti dalla legge locale, consiste nel non invitare mai un interlocutore in un luogo in cui quest'ultimo non possa essere in grado di contattarsi.

Prima di accettare o di offrire un omaggio, ci si deve porre 4 domande di base:

- Quali sono le regole in materia di omaggi e di ospitalità della mia entità?
- Il mio diretto responsabile è d'accordo perché offra/riceva questo omaggio?
- Questo omaggio potrebbe modificare il mio atteggiamento nei confronti della persona o della società?
- Posso parlare apertamente di questo omaggio con i miei collaboratori e i miei conoscenti?

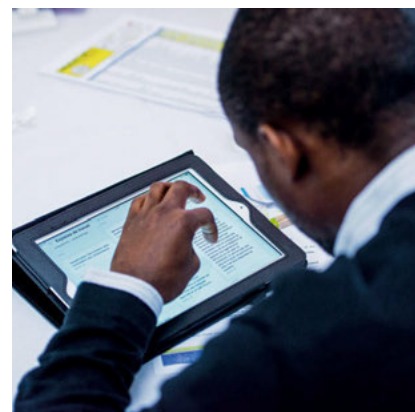
Mai offrire o ricevere un omaggio o una ospitalità che, per un motivo o un altro, possa mettervi a disagio o rischi di mettere in imbarazzo il vostro interlocutore o il vostro entourage.



ACQUISTI E FORNITORI

Tutti i collaboratori che stringano rapporti con partner, fornitori, provider e subappaltatori devono prestare una particolare attenzione al rispetto dell'etica. Devono seguire i principi etici fondamentali di ENGIE e soprattutto i 7 principi del Codice di condotta dei rapporti con i fornitori:

- Rispettare le leggi, i regolamenti, le norme esterne, gli impegni del Gruppo e le procedure interne
- Agire nei confronti dei fornitori con equità, trasparenza e imparzialità
- Rispettare e far rispettare gli impegni reciproci
- Conservare la riservatezza di tutte le informazioni scambiate
- Far conoscere e rispettare gli impegni del Gruppo nel campo dell'etica, dello sviluppo sostenibile e della responsabilità sociale d'impresa
- Astenersi da qualsiasi conflitto d'interessi che possa alterare l'obiettività e l'indipendenza di giudizio
- Segnalare situazioni contrarie alle presenti regole





CONFLITTI D'INTERESSE

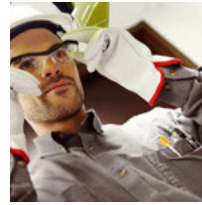
Un conflitto d'interesse può verificarsi quando una persona possiede, a titolo privato, (con "interessi a titolo privato", si intendono gli interessi personali o professionali di un collaboratore), interessi che potrebbero influire o sembrare d'influire sul modo in cui espleta funzioni e responsabilità affidategli dal Gruppo. È il caso, ad esempio, di un collaboratore che si trovi in una situazione in cui potrebbe prendere una decisione, non tanto in funzione degli interessi della sua azienda, bensì dei propri interessi privati, di quelli di un parente o di un amico.

Qualora ci si trovi in questa situazione, è necessario:

- astenersi dal partecipare ai compiti ed agli incarichi affidati e informarne il proprio deontologo e direttore superiore
- ottenere una deroga presso il proprio responsabile, il quale si rivolgerà al deontologo dell'entità per permettergli di proseguire l'attività

In caso di dubbio, è prudente accertarsi di non essere in situazione di conflitto d'interessi, ad esempio:

- qualora si abbiano, o un proprio conoscente abbia, interessi in una società o un organismo cliente, concorrente o fornitore del Gruppo
- qualora si eserciti un'attività professionale al di fuori del Gruppo
- qualora si rivestano responsabilità in associazioni o enti pubblici clienti.



LOBBYING

ENGIE definisce l'attività di lobbying come la promozione e la difesa degli interessi del Gruppo (o delle sue entità) mediante l'informazione dei suoi stake-holder, nel campo tecnico, economico e sociale. ENGIE desidera poter condividere con gli attori istituzionali, membri di governi e parlamenti la sua visione del sistema energetico e le sue competenze tecniche, far conoscere il Gruppo, i suoi impegni etici, le sue attività e i suoi servizi. Queste posizioni, pur rimanendo nel rispetto dell'interesse generale, hanno lo scopo di contribuire al processo decisionale pubblico. A tale fine, ENGIE agisce direttamente presso i suoi interlocutori istituzionali e/o contribuisce al lavoro di associazioni professionali che esercitano a loro volta attività di lobbying. Il Gruppo può, inoltre, rivolgersi a studi di lobbying esterni per essere sostenuto nell'ambito di una missione particolare.

In qualsiasi caso, i lobbisti rivelano sempre l'identità delle persone o degli organismi per i quali agiscono in occasione dei loro contatti di lobbying. Analogamente, non forniscono né richiedono informazioni a titolo oneroso.

Il Gruppo richiama particolarmente la loro attenzione sui rischi di conflitti d'interesse, di corruzione o di traffico d'influenza. Qualsiasi collaboratore è attento a non dare l'impressione che il Gruppo o l'entità che rappresenta cerchi d'influenzare indebitamente gli affari politici interni del paese.



PARTNERSHIP E MECENATISMO

Le azioni di partnership e mecenatismo sono autorizzate nell'ambito della relativa politica di partnership e mecenatismo del Gruppo. Sono la dimostrazione di un'impostazione socialmente responsabile.

Solo le persone debitamente autorizzate dal loro diretto responsabile hanno la facoltà di ordinare o di avviare tali operazioni. Verificano la fondatezza di tali iniziative, che non devono creare situazioni di conflitto d'interesse, né costituire un mezzo di finanziamento illecito.

In questo caso, sono sistematicamente condotti un'inchiesta etica preliminare e il monitoraggio delle azioni effettivamente intraprese.



INFORMAZIONE PRIVILEGIATA E INSIDER TRADING

Si considera privilegiata qualsiasi informazione precisa, che non sia stata ufficialmente resa pubblica, che riguarda direttamente o indirettamente una società quotata in borsa e che - se fosse resa pubblica - potrebbe avere un'incidenza sull'evoluzione della quotazione dei titoli di questa società o su quella dei prodotti finanziari basati su tali titoli (azioni, obbligazioni, prestiti, opzioni d'acquisto o di vendita, ecc.). Alcune informazioni privilegiate possono riguardare anche gli strumenti finanziari.

Una persona che detiene un'informazione privilegiata è di fatto qualificata come insider. Per non rendersi colpevole del reato di insider trading, la persona che detiene un'informazione privilegiata riguardante una società quotata deve astenersi dal divulgare tale informazione, acquistare o vendere titoli di tale società o persino raccomandare o suggerire a terzi di acquistare, vendere o conservare tali titoli per i periodi determinati dalle normative locali.

Questo divieto riguarda tanto i titoli della società di cui questa persona è il collaboratore, quanto quelli di qualsiasi altra società quotata a proposito dei quali detta persona deterrà un'informazione privilegiata.



RISERVATEZZA

Nell'ambito delle sue funzioni, ogni collaboratore si trova a gestire o detenere numerose informazioni. Queste ultime possono riguardare la clientela, il personale, la società o più generalmente l'ambiente economico commerciale o giuridico della società (partner commerciali o finanziari, fornitori, amministrazioni, altre società del Gruppo, ecc.).

In generale, qualsiasi informazione che non sia stata resa pubblica deve essere considerata riservata. Le informazioni oggetto di una normativa particolare in alcuni ambiti, come ad esempio le informazioni commercialmente sensibili o ancora i dati a carattere personale, devono essere trattate con un'attenzione specifica.

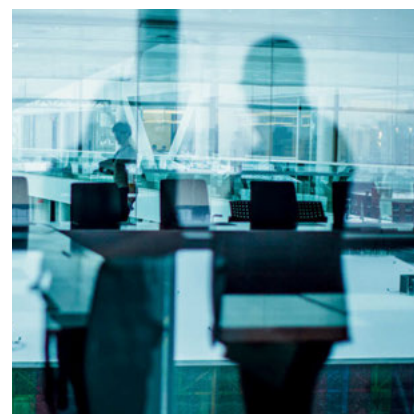
Per quanto riguarda la tutela o il trasferimento di dati a carattere personale, il Gruppo è dotato di regole giuridiche interne che devono essere rispettate da tutti i collaboratori. (in particolare il Binding Corporate Rules validato dalle Autorità Europee protezione dati).

Sia all'interno che all'esterno di ENGIE, si raccomanda ai collaboratori di rispettare la massima discrezione sulle informazioni, a prescindere dalla loro natura, provenienti dalla loro azienda o relative a quest'ultima. Se tali informazioni devono essere trasmesse ad un interlocutore per permettergli di svolgere la sua attività, ciascuno sarà attento a fornire esclusivamente gli elementi necessari, soprattutto se tali informazioni appartengono totalmente o parzialmente a terzi o a fornitori. Il destinatario deve essere inoltre informato del livello di riservatezza delle informazioni che sono trasmesse e delle istruzioni di cybersicurezza da rispettare per utilizzarle o scambiarle all'interno o all'esterno del Gruppo.

Gran parte delle informazioni riservate cui hanno accesso i collaboratori sono informatizzate, ragion per cui il Gruppo ha definito alcune regole specifiche nel campo dei sistemi informativi cui ciascuno deve conformarsi.

Alcune buone pratiche da applicare per proteggere i dati e i sistemi informativi

- Non lascio documenti sensibili sulle stampanti o nelle sale riunioni ed applico la politica dell'ufficio ordinato, sistemandoli sotto chiave.
- Sono responsabile dei visitatori che ricevo e non li lascio mai soli nei locali dell'azienda.
- Attivo lo screen saver protetto non appena esco dall'ufficio, anche se per un breve istante.
- Non apro i documenti allegati ai messaggi di posta elettronica sospetti o non sollecitati e non vi rispondo.
- Utilizzo solo i sistemi informativi autorizzati dal Gruppo e rispetto le relative istruzioni di cybersicurezza.





AUTENTICITA' E VERIDICITÀ DEI DOCUMENTI, TRACCIABILITÀ

In linea di massima, è prudente conservare una traccia scritta delle principali fasi di una decisione o di un'azione che possa impegnare la responsabilità di un'entità o di un collaboratore. Ciò può riguardare qualsiasi documento che sia stato utilizzato per stabilire risultati scientifici, tecnici, amministrativi, contabili o finanziari.

I documenti elaborati, come quelli archiviati da un'entità di ENGIE, devono riflettere esattamente i fatti, i luoghi e le date in essi riportati. Qualsiasi collaboratore s'impegna a non redigere un falso o falsificare un documento. Chiunque sospetti l'esistenza di tale documento deve avvisarne tempestivamente i diretti responsabili o il deontologo della sua entità.

I documenti, le informazioni, i trattamenti e gli altri registri, informatici o no, devono essere realizzati, scambiati, trasferiti o conservati per la durata e nella forma richieste dalla legge e dalle norme in vigore e soprattutto nel rispetto delle norme relative al trattamento dei dati personali.



COMUNICAZIONE

Nella loro politica di comunicazione, le entità del Gruppo prestano attenzione affinché le informazioni fornite siano esatte, complete, precise, comprensibili e pubblicate a tempo debito. Al di fuori del loro dirigente, solo le persone debitamente incaricate hanno il diritto di esprimersi a nome delle entità.

Un collaboratore che desideri prendere in pubblico la parola, pubblicare o rispondere ad un'intervista su un argomento che riguarda un'entità del Gruppo deve pertanto esservi autorizzato da una persona debitamente abilitata (salvo circostanza particolare definita dalla normativa).

Qualsiasi collaboratore non incaricato a tal fine può tuttavia esprimersi liberamente, a condizione di precisare in via preliminare che parla o scrive a suo nome personale e non per conto della sua entità. Baderà in particolare a non coinvolgerla in una posizione di parte, né ad avvalersi delle sue funzioni all'interno di quest'ultima per appoggiare la propria opinione.



PROPRIETÀ INTELLETTUALE

Così come i collaboratori hanno l'obbligo di proteggere le attività immateriali del Gruppo, devono badare al rispetto e alla valorizzazione della proprietà intellettuale del Gruppo o altrui.

Devono impegnarsi ad esempio a non utilizzare senza autorizzazione brevetti e diritti d'autore ed astenersi dalla copia o dal plagio di marchi, studi, progetti o pubblicazioni altrui.

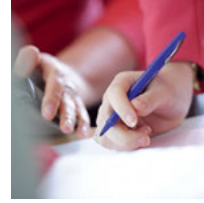


TUTELA DEL PATRIMONIO DELL'AZIENDA

Il patrimonio delle entità del Gruppo, deve essere utilizzato esclusivamente a fini professionali, secondo le condizioni e con autorizzazioni legittime.

Ogni collaboratore garantisce, nell'ambito dei mezzi di cui dispone, la protezione e la valorizzazione di questo patrimonio, evita di recarvi pregiudizio e bada che non ne sia fatto un uso fraudolento. Questa regola si applica tanto ai beni materiali (proprietà, locali, attrezzature, forniture, ecc.), quanto ai beni immateriali (brevetti, informazione, immagine, software, marchi, reputazione, segreti di fabbrica, ecc.).

Un collaboratore che noti la presenza di lacune nelle misure di protezione deve avvisarne il suo diretto responsabile e fare la stessa cosa qualora constati un furto o tentativo di furto, pirateria, spionaggio, sabotaggio o deterioramento.



DELEGA DI POTERI

Manager o collaboratore, ciascuno contribuisce alla performance globale dell'azienda e detiene una parte di responsabilità corrispondente al proprio perimetro d'attività. In tale ottica, allo scopo di garantire una giusta ripartizione delle competenze, degli obblighi e delle responsabilità, la direzione deve badare al conferimento effettivo ed operativo delle necessarie deleghe di poteri e di firma, secondo i principi definiti dal Segretariato Generale del Gruppo.

Le deleghe di poteri e le lettere d'incarico del Gruppo comprendono una dicitura specifica alle responsabilità d'ordine etico.

Poiché le traduzioni del presente documento possono essere soggette ad interpretazione, fanno fede solo le versioni in lingua francese e inglese.

I documenti relativi all'etica ed alla compliance di ENGIE sono accessibili sul sito Internet www.engie.com e sull'*intranet del Gruppo*.

Per ulteriori informazioni o consigli d'ordine etico e sulla compliance:
ethics-communication@engie.com

Per dichiarare un incidente etico al Gruppo:
ethics@engie.com

Prima edizione - novembre 2009
Riedizione - aprile 2012
Aggiornamento - novembre 2016

Questa pubblicazione è disponibile presso il sito library.engie.com, dove è inoltre possibile consultare, scaricare o ordinare tutte le pubblicazioni del Gruppo.

Progetto e realizzazione: 


Concezione grafica e realizzazione: 
scriptosensu.com

Foto: Miro / Meyssonnier 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 - Francia
Tel.: +33 1 44 22 00 00
engie.com

