



ETHIK- VERHALTENSKODEX



„ Unser Ethik-Verhaltenskodex spiegelt **das Engagement der Gruppe** für Integrität und Verantwortung wider, “



„ Als globales Unternehmen und wichtiger Akteur der Energiewende muss **ENGIE** an anspruchsvollen ethischen Grundsätzen festhalten.

Unser **Ethik-Verhaltenskodex** spiegelt das Engagement der ENGIE-Gruppe für Integrität und Verantwortung wider, Werte, die jede unserer Handlungen, überall wo wir tätig sind, innerhalb der **Gruppe** und in unseren Beziehungen zu Dritten leiten.

Wir verpflichten uns, ehrlich, rechtschaffen, ethisch und transparent zu handeln, jede Form von Korruption und Betrug abzulehnen, die Menschenrechte und die in jedem Land geltenden Gesetze und Vorschriften sowie unsere Sozial- und Umweltrichtlinien einzuhalten.

Jean-Pierre Clamadieu
Vorsitzender

Diese Verpflichtungen sind die Grundlage unseres Verhaltenskodex, sie sind nicht verhandelbar und bilden die Grundlage für alle unsere Handlungen und unser Ansehen.

Verantwortung ist selbstverständlich ein zentraler Wert. Jeder von uns muss sich an diesen Verhaltenskodex halten und damit einen positiven Beitrag zu unserem Unternehmen und der Gesellschaft als Ganzes leisten.

Der Verwaltungsrat, der sich auf die Arbeit seines Ausschusses für Ethik, Umwelt und nachhaltige Entwicklung stützt, unterstützt voll und ganz diesen Verhaltenskodex und die Maßnahmen von **Catherine MacGregor** und der **Geschäftsleitung** zur Sicherstellung der höchsten Standards in Bezug auf Ethik und Compliance.

Ich zähle auf unser aller Engagement! “



”

Ich bin seit langem davon überzeugt, dass ein Unternehmen nur dann dauerhaft Werte für sich selbst, seine Mitarbeitenden, Kunden, Aktionäre und Dienstleister schaffen kann, wenn es ethisches Verhalten an die Spitze seiner Grundwerte stellt.

ENGIE konzentriert sich auf ihre Kerngeschäftsfelder im Dienste der Energiewende und verfolgt einen Unternehmenszweck, der ihre langfristige Entwicklung leitet und dabei wirtschaftliche Leistung und positive Auswirkungen auf die Menschen und unseren Planeten miteinander in Einklang bringt.

Es geht also nicht nur darum, **vorbildlich zu handeln**, sondern auch darum, ein Initiator für positive, verantwortungsvolle und dauerhafte Veränderungen für unser Ökosystem, unsere Umwelt und die Gemeinschaften, in deren Dienst wir stehen, zu sein.

Die ethischen Grundsätze, die in diesem Verhaltenskodex festgelegt sind, prägen unsere strategischen Entscheidungen und sind die gemeinsamen Pfeiler unserer **Management-, Geschäfts- und Betriebspraktiken**.

Ethik geht uns alle an. Daher erwarte ich von allen Mitarbeitenden der Gruppe, ungeachtet ihrer Funktion, ihres Standorts, ihrer Kultur oder ihrer Betriebszugehörigkeit, dass sie sich unsere ethischen Grundsätze **zu eigen machen**, diese fördern und in allen Situationen **im Alltag in die Praxis umsetzen** und dabei auf die Teams und Ressourcen zurückgreifen, die ihnen von der Gruppe zur Verfügung gestellt werden.

Des Weiteren ist jeder von uns dafür verantwortlich, in gutem Glauben jeden Verstoß gegen die in diesem ethischen Verhaltenskodex aufgeführten Grundsätze entweder über unsere internen Ansprechpartner oder über unser **Meldesystem** zu **melden** und alles zu tun, um solche Verstöße zu verhindern.

Diese **effektive** und **tägliche** Beteiligung jedes Einzelnen von uns verleiht dem **ethischen Anspruch** unseres Unternehmens seine volle Kraft. Dieser Anspruch muss zu einem Grundbaustein **unserer Kultur** und unserer **Unternehmensidentität** werden.

Überall auf der Welt sollen unsere Gesprächspartner **ENGIE** als ein vorbildliches Unternehmen wahrnehmen, das seine Werte mit aller Kraft verteidigt.

Wir werden keinerlei **Toleranz** gegenüber **Betrug** und **Korruption** und generell gegenüber Verstößen gegen die Redlichkeit zeigen: Auf jeden nachweislichen Verstoß in diesen Bereichen folgen **Disziplinarmaßnahmen**.

Kein Entwicklungs- oder Leistungsziel, egal wie angespannt die Marktlage ist, darf dazu führen, dass wir in irgendeiner Weise von unseren ethischen Grundsätzen abweichen.

Die Ethik-Kultur trägt zu der operativen Exzellenz bei, für die ich mich mit Nachdruck einsetze. Sie wird zum **dauerhaften Erfolg** und zur **dauerhaften Einheit** unseres Unternehmens beitragen.

Ich zähle auf unser aller Engagement! “



Catherine MacGregor
Geschäftsführerin



”

Die Ethik-Kultur trägt zu der **operativen Exzellenz** bei, für die ich mich mit **Nachdruck** einsetze.

“

INHALT

UNSER UNTERNEHMENSZWECK	06
UNSER VERHALTENSKODEX	07
ONE ENGIE, ONE ETHICS: MIT GUTEM BEISPIEL VORAN	08
UNSERE GRUNDSÄTZE	10
Korruption und Betrug: Null-Toleranz	10
Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften	11
Die Einhaltung internationaler Sanktionen und der Bestimmungen zur Ausfuhrkontrolle	11
Faire Geschäftspraktiken und Einhaltung des Wettbewerbs	11
Datenschutz	12
Der Schutz des Unternehmens und seiner Vermögenswerte	13
Integrität und Loyalität in unseren Beziehungen zu Dritten	17
Geschäftsberater (Business Consultants) und Vermittler: <i>Einsatz nur im Ausnahmefall und Erfordernis verstärkter Wachsamkeit</i>	17
Transparenz gegenüber staatlichen Stellen	17
Mäzenatentum, Sponsoring und Partnerschaft	18
Die Achtung der Menschenrechte	19
Ein respektvolles und inklusives Arbeitsumfeld	19
Bekämpfung von Gewalt, Mobbing oder sexueller Belästigung und sexistischem Verhalten	19
Ablehnung von Zwangsarbeit und Kinderarbeit	20
Die Achtung der Gewerkschaftsfreiheit	20
Achtung der Rechte lokaler Gemeinschaften	20
Engagement für den Umweltschutz	21

UNSERE AKTIONEN	22
Handeln und sich für Ethik und gegen Korruption einsetzen, das geht uns alle an	22
Führungskräfte und Manager:	22
Die Organisation Ethik, Compliance & Datenschutz	22
Die Kontrollen der Einhaltung von Vorschriften	23
Sich informieren, sich weiterbilden und vorbeugen	24
Sich weiterbilden	24
Unsere Vertragspartner und relevante Drittparteien kennen	24
Prävention gegen Risiken aus unredlichem Verhalten	25
Einen Ethik-Vorfall melden: Nie allein bleiben	27
Managementberichterstattung und Follow-up der Behandlung von Ethik-Vorfällen	27
Das Meldesystem der Gruppe	29
Verstöße gegen unsere ethischen Grundsätze ahnden	29
WICHTIGSTE REFERENZTEXTE	32
BEGRIFFSERLÄUTERUNGEN	33



UNSER UNTERNEHMENSZWECK

Unser Unternehmenszweck besteht darin, den Übergang zu einer klimaneutralen Wirtschaft durch energieeffizientere und umweltverträglichere Lösungen zu beschleunigen.

Dieser Unternehmenszweck vereint das Unternehmen, seine Mitarbeitenden, Kunden und Aktionäre und bringt wirtschaftliche Leistung mit positiven Auswirkungen auf die Menschen und den Planeten in Einklang.

Das Handeln von **ENGIE** wird langfristig und in seiner Gesamtheit beurteilt.

Unser Ethik-Verhaltenskodex geht aus unserem Unternehmenszweck hervor.



UNSER VERHALTENSKODEX

Unser Ethik-Verhaltenskodex richtet sich an **alle Mitarbeitenden der Gruppe** (Festangestellte, Zeitarbeitskräfte oder von einem dritten Unternehmen entsandte Arbeitskräfte) sowie an **alle Führungskräfte, Manager und Geschäftsführer** der Gesellschaften der **Gruppe**.

Sie gilt ebenfalls für die Beziehungen zu unseren Vertragspartner und relevante Drittparteien. Hierzu gehören unsere **Lieferanten, Dienstleister, Geschäfts-, Betriebs- und Finanzpartner** usw., **lokale Gemeinschaften**, die von unseren Projekten betroffen sind, **staatliche Behörden, NGOs** usw.

*Unser Ethik-Verhaltenskodex gilt für alle
und jeden überall auf der Welt.*

ONE ENGIE, ONE ETHICS: MIT GUTEM BEISPIEL VORAN

Seit 2021 setzt **ENGIE** eine sehr klare strategische Roadmap um, die darauf abzielt, die Gruppe zum Champion für kohlenstofffreie Energien zu machen und das „Net Zero Carbon“-Ziel bis 2045 zu erreichen. **ENGIE** wird von ihrem Unternehmenszweck geleitet und beschleunigt heute ihr Wachstum in der Energiewende mit dem festen Willen, die wirtschaftliche Leistung und die positive Auswirkung auf die Welt immer stärker und besser in Einklang zu bringen.

Damit unsere Gruppe auch weiterhin immer mehr Werte schafft, müssen alle Mitarbeitenden ein ethisch einwandfreies Verhalten demonstrieren.

Durch vorbildliches Handeln trägt jeder dazu bei, ENGIE zu einem zuverlässigen und vertrauenswürdigen Unternehmen zu machen, eine Voraussetzung für seinen Erfolg. Zusammen mit der Sicherheit ist Ethik der Grundpfeiler unserer Leistung.

Was genau ist Ethik?

Mit Ethik sind alle Regeln und Verfahren gemeint, die uns helfen, in einer bestimmten Situation mithilfe von Unterscheidungsvermögen, Pragmatismus und Verantwortungsbewusstsein die richtige Entscheidung zu treffen. Die Ethik verpflichtet jeden von uns im Unternehmen, unabhängig von unserer Funktion, unserem Status oder unserem Land.

Der ethische Verhaltenskodex von **ENGIE** ist ein Leitfaden für alle, um im Einklang mit den Gesetzen und Vorschriften der Länder, in denen wir tätig sind, getreu unserer Werte und unserer Verpflichtungen in den Bereichen Soziales, Gesellschaft und Umwelt zu handeln.

Lassen Sie uns GEMEINSAM unsere Gruppe schützen und keine Kompromisse mit den Grundregeln der Ethik eingehen.

Ein Null-Toleranz-Verhaltenskodex

Weil Ethik und Compliance bei **ENGIE** höchste Priorität haben und keine diesbezüglichen Abweichungen toleriert werden, wurde ein Ethik-Verhaltenskodex für alle entwickelt, unabhängig von Hierarchieebene, Funktion oder Standort. Der Kodex basiert auf fünf Grundsätzen.

1. Korruption und Betrug sind absolut unzulässig

Keine noch so geringfügige Form der Korruption oder der unerlaubten Einflussnahme wird toleriert.

Dazu gehören unter anderem: Zahlungen an eine staatliche Behörde, um eine Maßnahme zu erleichtern, Beteiligungen an der Finanzierung politischer Parteien, ungerechtfertigte Rechnungsausstellungen, Beschäftigungsmöglichkeiten (einschließlich Praktika) außerhalb von HR-Verfahren.

2. Die Menschenrechte müssen geachtet werden

Die Gruppe versteht sich als integrativ im Namen ihrer Richtlinie der Vielfalt, Gleichheit und Inklusion und ahndet jede Form von Diskriminierung.

Zwangs- oder Kinderarbeit ist verboten. Die Gewerkschaftsfreiheit wird respektiert. Die lokalen Gemeinschaften müssen systematisch berücksichtigt werden.

3. Der Schutz der Umwelt ist ein Engagement, zu dem wir uns verpflichtet haben

Der Schutz der Umwelt ist ein zentrales Anliegen der Gruppe und ihrer CSR-Verpflichtungen.

Eine Umwelt- oder Sozialverträglichkeitsprüfung nicht oder nur unvollständig durchzuführen, Praktiken von Lieferanten zu akzeptieren, die von unserem Engagement für nachhaltige Entwicklung abweichen, sind allesamt Verstöße gegen unsere Verpflichtungen.

4. Gesetze und Vorschriften gelten für jeden von uns

Die Einhaltung internationaler Sanktionen und der Bestimmungen zur Ausfuhrkontrolle, faire Geschäftspraktiken und die Achtung des Wettbewerbs sind unabdingbare Grundsätze, die unabhängig von den Tätigkeitsgebieten Gültigkeit haben.

Jede Vereinbarung, die den Wettbewerb einschränkt, begünstigt oder benachteiligt (mit oder ohne Verleumdung), ist untersagt. Der Schutz des Unternehmens, seiner Mitarbeitenden und seiner Vermögenswerte (persönliche Daten, sensible Informationen oder geschützte Daten des geistigen Eigentums usw.) ist ein Muss.

5. Integrität und Loyalität leiten unsere Beziehungen zu Dritten

ENGIE steht in ständiger Interaktion mit staatlichen und halbstaatlichen Stellen und legt höchsten Wert auf die Qualität der von ihr unterstützten Projekte, der Begünstigten ihrer Maßnahmen und der integren und transparenten Beziehungen zu ihren Stakeholdern.

Jedes unethische Vorgehen, das darauf abzielt, Dritte zu beeinflussen, und jede mäzenatische Aktion, die im Zusammenhang mit einer Ausschreibung oder einer Vertragsverlängerung erfolgt, läuft den Transparenzregeln zuwider, zu denen wir uns verpflichtet haben.

Unsere Roadmap im Alltag

Damit sich jeder diesen ethischen Verhaltenskodex aneignen und ihn umsetzen kann, wurden vier Handlungsprioritäten festgelegt.

1. Sich auf allen Ebenen engagieren

Das ethische Engagement von **ENGIE** und ihre Vorbildfunktion betreffen ausnahmslos alle Mitarbeitenden. Führungskräften und Managern kommt mittels ihrer eigenen Verhaltensweise eine Schlüsselrolle zu, und sie müssen sicherstellen, dass ihre Teams den ethischen Verhaltenskodex von ENGIE einhalten.

2. Sich informieren, sich weiterbilden und vorbeugen

Um Korruption zu bekämpfen, müssen alle Mitarbeitenden, vor allem diejenigen, die diesem Risiko am stärksten ausgesetzt sind, für die allgemeine Richtlinie der „Due Diligence“ (Kenntnis und Bewertung von Dritten) sensibilisiert und weitergebildet werden, um unethische Situationen zu verhindern.

Jede Einschaltung von Geschäftsberatern, Dienstleistern und Lieferanten ist streng geregelt und muss im Vorfeld geprüft werden.

3. Melden und unterstützt werden

Jeder Mitarbeitende, der mit einer unethischen Situation konfrontiert wird, sollte nicht allein mit dieser Situation bleiben und sich an seine Vorgesetzten wenden. Wenn es nicht möglich ist, sich an seine Vorgesetzten oder den Ethik- und Compliance-Beauftragten des Unternehmens zu wenden, steht auf Ebene der Gruppe ein **Meldesystem** zur Verfügung.

4. Sanktionieren

Unsere Null-Toleranz-Richtlinie sieht vor, dass jeder Verstoß gegen die Grundsätze unseres ethischen Verhaltenskodex geahndet wird. Diese Sanktion wird vom Manager bzw. dem Unternehmen des betreffenden Mitarbeitenden verhängt.

Jede Korruptionshandlung führt zur Entlassung.

Eine Frage? Eine Unsicherheit? Infobedarf? Die Abteilung Ethik, Compliance & Datenschutz ist für Sie da: **ethics-communication@engie.com**

Meldesystem: ethics@engie.com



Die ethischen Grundsätze unserer Gruppe basieren auf den höchsten internationalen Standards, die wir in allen unseren Projekten umsetzen:

- ◊ Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption;
- ◊ Übereinkommen der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) über die Bekämpfung der Bestechung ausländischer Amtsträger im internationalen Geschäftsverkehr;
- ◊ OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen;
- ◊ Internationale Menschenrechtscharta, die die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, den Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte und den Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte enthält;
- ◊ Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO).



» Korruption und Betrug: Null-Toleranz

ENGIE verbietet jede Art von Korruption und Betrug, unabhängig von Form, Zeitpunkt, Ort, Umständen oder Höhe.

Korruption ist maßgeblich für die Zerstörung von Werten und Wohlstand verantwortlich. Sie enthält den Gemeinschaften einen Teil der erbrachten Leistungen zum Nutzen einiger weniger vor und beeinträchtigt die Bemühungen um Entwicklung, Forschung und Wettbewerbsfähigkeit.

Sie schadet den Menschen und der Gesellschaft, die unverschuldet unter den Folgen leiden.

Es gibt keine geringfügige akzeptable Korruption. „Schmiergeldzahlungen“ werden von der Gruppe vollständig untersagt. Bei diesen Zahlungen handelt es sich um kleine Provisionen oder kleine Geschenke, die Beamten oder Personen mit Entscheidungsbefugnis angeboten werden, um eine Leistung zu erhalten, auf die die Person Anspruch hat.

Jeder Verstoß kann zu Sanktionen führen, die vom lokal anwendbaren Gesetz vorgesehen sind sowie zu Disziplinarmaßnahmen ungeachtet des Unternehmens der Gruppe und seines Standorts.

SCHON GEWUSST?

*Der Leitfaden zur Integrität von **ENGIE** ist der Antikorruptionskodex der Gruppe, der alle Richtlinien und Verfahren zur Verhinderung und Bekämpfung von Korruption zusammenfasst.*

*Der Leitfaden zur Integrität von **ENGIE** wird auf den Seiten Ethik & Compliance der **Website** der Gruppe vorgestellt und kann von allen Mitarbeitenden der Gruppe auf den Seiten Ethik & Compliance im **Intranet** der Gruppe eingesehen werden.*

ENGIE engagiert sich vor allem:

- ♦ durch den Globalen Pakt der Vereinten Nationen, dessen 10. Prinzip die Bekämpfung von Korruption betrifft
- ♦ bei der französischen Sektion der NGO Transparency International



RICHTIG

- ✓ Vorgeschriebene Ethik- und Compliance-Weiterbildungen **absolvieren**.
- ✓ **Sich vertraut machen** mit der Richtlinie zu Geschenken, Einladungen und fachlichen Reisen von **ENGIE**, die den Rahmen für die Möglichkeit, ein Geschenk oder eine Einladung oder auch eine Bildungsreise anzubieten oder anzunehmen, steckt.
- ✓ Handlungen, die nicht den ethischen Grundsätzen der Gruppe entsprechen, insbesondere die Bezahlung von Geschäften, die den Grundsätzen der Gruppe zuwiderlaufen, **ablehnen**.
- ✓ Umgehend den Ethik- & Compliance-Beauftragten oder die Abteilung Ethik, Compliance & Datenschutz **informieren**, wenn ein Kunde, Auftraggeber, Lieferant oder Partner Bestechungsgeld, gleich in welcher Form, verlangt oder fordert.



FALSCH

- ✗ Gesetzlich nicht gerechtfertigte Zahlungen an eine staatliche Stelle unabhängig von der Höhe des Betrags **leisten, auch wenn die Stelle sie verlangt, um eine Handlung zu erleichtern** (Wegerechte, Zollabfertigung, Visa usw.).
- ✗ Sich an der Finanzierung einer politischen Partei **beteiligen**.
- ✗ Rechnungen **ausstellen** oder bezahlen, die nicht tatsächlich erbrachten Leistungen entsprechen.
- ✗ Ein Praktikum einem Familienmitglied eines Lieferanten, Kunden, Partners außerhalb von HR-Verfahren **anbieten**.

Zur Betrugsbekämpfung gehört auch das Verbot, ein Dokument zu fälschen oder zu verfälschen.

GUT ZU WISSEN

- ♦ **Kickbacks** sind ungerechtfertigt verlangte oder geleistete Zahlungen an Käufer, um einem Lieferanten oder einem Dienstleister einen Vertrag zu vermitteln. Ein Teil der Kosten des Vertrags fließt an den Käufer oder Auftraggeber zurück. Es handelt sich hierbei um korrupte Handlungen. Die Gruppe widersetzt sich jeglichen Betrugs- und Korruptionshandlungen.
- ♦ **Erpressung** bedeutet, die Vergabe eines Auftrags, eines Vertrags oder die Erteilung einer Genehmigung von der Erbringung einer unangemessenen Gegenleistung abhängig zu machen, indem Druck ausgeübt wird, der von einer einmaligen oder täglichen Geldforderung über administrative Hürden bis hin zur physischen Bedrohung von Personen und ihrem familiären Umfeld reicht. Die Gruppe akzeptiert keine dieser Handlungen.

» Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften

Immer und überall steht **ENGIE** im Einklang mit den anwendbaren Gesetzen und Vorschriften.

◆ Die Einhaltung internationaler Sanktionen und der Bestimmungen zur Ausfuhrkontrolle

Die Gruppe achtet bei all ihren Aktivitäten in höchstem Maße auf die Einhaltung der Gesetze zu internationalen und nationalen Sanktionen sowie zur Ausfuhrkontrolle.

Jeder Mitarbeitende muss im Rahmen der Richtlinien und Verfahren der Gruppe sicherstellen, dass diese Vorschriften strikt eingehalten werden, und er muss jede Transaktion verhindern, bei der ein Land oder Personen involviert sind, die unter einem Embargo stehen.

Dasselbe gilt für restriktive Maßnahmen oder Regeln für die Ausfuhrkontrolle.



Bei Transaktionen der Gruppe ist die Überprüfung der beteiligten Länder, Kontrahenten und Aktivitäten von entscheidender Bedeutung, um sicherzustellen, dass die Transaktionen im Einklang mit den geltenden nationalen und internationalen Sanktionsvorschriften stehen.

◆ Faire Geschäftspraktiken und Einhaltung des Wettbewerbs

ENGIE legt größten Wert auf die Einhaltung der Wettbewerbsregeln. Die Einhaltung dieser Regeln hat für die Gruppe oberste Priorität: Null-Toleranz.

Das Wettbewerbsrecht **verbietet alle Vereinbarungen zwischen Unternehmen, die auf eine Einschränkung des Wettbewerbs auf einem Markt abzielen oder diese zur Folge haben können**. Jedes Unternehmen muss seine Industrie- und Handelsstrategie selbst festlegen und unabhängig auf dem Markt operieren.

Alle Mitarbeitenden sind unabhängig von ihrer Tätigkeit und ihrer Stellung in der Organisation zu einem einwandfreien Verhalten gegenüber Mitbewerbern, Kunden, Partnern, Lieferanten, Dienstleistern, Subunternehmern und potenziellen Kunden verpflichtet.

Verboten sind u. a. wettbewerbswidrige Absprachen, der Austausch sensibler Geschäftsinformationen, der Missbrauch einer marktbeherrschenden Stellung, der sich u. a. in diskriminierenden, überhöhten Preispraktiken oder Verdrängungspreisen äußern kann.

Unter Wettbewerbern sind daher systematisch alle Praktiken oder Vereinbarungen untersagt, die insbesondere Folgendes bezwecken oder bewirken:

- Abgestimmte Abgabe von Angeboten (öffentliche oder private Ausschreibungen);
- Gemeinsames Festlegen von Einkaufspreisen, Verkaufspreisen oder Gewinnspannen;
- Verständigung auf eine Beschränkung von Produktion, Investitionen, Innovationen und deren Nutzung;
- Absprachen treffen, um geografische Märkte oder Kunden, Absatzmärkte oder Bezugsquellen aufzuteilen, einen Konkurrenten auszuschalten, einen Lieferanten oder einen neuen Marktteilnehmer zu boykottieren usw.;
- Austausch - auch im Rahmen von Berufsverbänden - von wirtschaftlich sensiblen Informationen, die auf dem Markt nicht zu finden wären und die sich auf das Geschäftsverhalten des Unternehmens, das sie erhält, auswirken können.

Jeder Mitarbeitende der Gruppe ist berechtigt, auf der Grundlage öffentlich zugänglicher Informationen Wettbewerbsbeobachtung zu betreiben, ohne sich mit einem Konkurrenten abzusprechen und nur unter Einsatz legaler und ethischer Mittel bei der Informationsbeschaffung. Identitätsraub und -verschleierung sind ebenso unzulässig wie Verleumdung, Verunglimpfung von Konkurrenten und die Verwendung ungenauer, gefälschter oder manipulierter Dokumente.

Die Nichteinhaltung dieser Regeln kann zu schweren finanziellen, strafrechtlichen (Geld- und Gefängnisstrafen) und Reputationssanktionen führen, sowohl für die Gruppe als auch für die betroffenen Einzelpersonen.



RICHTIG

- ✓ Eigenständig, d. h. ohne Absprachen mit Mitbewerbern, Ihre Geschäfts- und Industriepolitik **festlegen**.
- ✓ Jeden Kontakt mit einem Mitbewerber mit größter Wachsamkeit und nach rechtlicher Prüfung **behandeln**.
- ✓ Vor der Zustimmung zur Teilnahme an einem Treffen, an dem auch Mitbewerber teilnehmen, immer über eine genaue Tagesordnung **verfügen** und sicherstellen, dass nach dem Treffen ein getreues Protokoll erstellt und allen übermittelt wird; diese Unterlagen aufbewahren.
- ✓ Gespräche mit Mitbewerbern umgehend **beenden**, wenn sie sich auf geschäftlich sensible oder vertrauliche Informationen beziehen, und die Rechtsabteilung Ihrer Geschäftseinheit sowie die Abteilung Wettbewerb & Regulierung der Rechtsabteilung der Gruppe umgehend darüber informieren.
- ✓ Sich regelmäßig zu diesen Themen per E-Learning und Präsenzs Schulungen **weiterbilden**.



FALSCH

- ✗ Mit einem Mitbewerber eine (schriftliche oder mündliche) Vereinbarung **treffen** oder eine Praxis einführen, die bezweckt oder bewirkt, dass der Wettbewerb zwischen den Marktteilnehmern eingeschränkt wird (z. B. Märkte aufteilen, Preise absprechen, mit anderen Unternehmen vereinbaren, den Kauf von Produkten bei einem Lieferanten zu boykottieren, sich darauf einigen, dass Sie sich auf ein Gebiet, eine Partie oder bestimmte Kunden beschränken usw.).
- ✗ Mit Mitbewerbern sensible Informationen **austauschen**, die Auswirkungen auf die Geschäftsstrategie haben und unter unsere Geschäftsgeheimnisse und/oder unser Know-how fallen (z. B. Geschäftsbedingungen für Kunden, die Art unserer Leistungen und Angebote, unsere Dienstleistungen und Technologien, unsere Entwicklungen und unsere Strategie, unsere Produktionskapazitäten, die Namen unserer Kunden, unsere Einkaufsbedingungen usw.).
- ✗ Wenn unser Marktanteil groß ist (d. h. mehr als 30 % auf dem betreffenden Markt), ohne rechtliche Prüfung Geschäftspraktiken **einführen**, die einen Missbrauch einer marktbeherrschenden Stellung/Marktmacht darstellen könnten (z. B. eine Alleinbezugsverpflichtung / ein Wettbewerbsverbot vorschreiben, Preiskonditionen vorschreiben, die einen überhöhten Preis darstellen, den Zugang verweigern oder den Verkauf ohne objektiven Grund ablehnen usw.).
- ✗ An einem Berufsverband **teilnehmen**, dessen Arbeitsweise nicht das Wettbewerbsrecht berücksichtigt.
- ✗ Mitbewerber z. B. in Bezug auf ihre Fähigkeiten und Leistungen **diffamieren** oder verleumden.

◆ Datenschutz

ENGIE achtet in höchstem Maße auf den Schutz des Privatlebens und den Schutz personenbezogener Daten, ob Daten von Kunden, Mitarbeitenden, Partnern, Dienstleistern, Subunternehmern oder Lieferanten usw.

ENGIE hält sich an die geltenden Gesetze und Vorschriften zum Schutz personenbezogener Daten, u. a. die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) sowie an nationale Gesetze.

Auf der Grundlage ihrer ethischen Werte hat **ENGIE** eine Richtlinie auf Gruppenebene zum Schutz personenbezogener Daten festgelegt. Jeder Mitarbeitende muss diese Richtlinie einhalten.

Ich habe versehentlich per E-Mail eine Kopie des Personalausweises eines Kollegen erhalten. Sie war für die HR-Abteilung bestimmt und wurde mir aus Versehen zugeschickt.

Was soll ich tun?



FRAGE - ANTWORT

Personenbezogene Daten sind alle Informationen, die sich auf eine identifizierte oder identifizierbare natürliche Person beziehen. Zum Beispiel: Vor- und Nachname, Fotos und Details zur Identität und auch personenbezogene Informationen (Gesundheitsinformationen).

Wenn Sie solche Informationen versehentlich erhalten, müssen Sie Ihren Datenschutzbeauftragten informieren, der Sie zumindest auffordern wird, die Informationen zu löschen und keine Kopien davon zu behalten.

ENGIE verpflichtet sich, personenbezogene Daten auf rechtmäßige, faire, legitime und ethische Weise zu sammeln und zu verwalten und die Privatsphäre ihrer Kunden, Mitarbeitenden und aller Vertragspartner und relevante Drittparteien stets zu respektieren.

◆ Der Schutz des Unternehmens und seiner Vermögenswerte

• Der Schutz der Informationen

Jeder Mitarbeitende ist Garant für die Vertraulichkeit der ihm anvertrauten Informationen.

ENGIE ist der Ansicht, dass alle Informationen, die nicht öffentlich zugänglich gemacht wurden, als unternehmensintern gelten und dementsprechend geschützt werden müssen.

Informationen, die wirtschaftlich sensible Informationen, Geschäfts- oder Betriebsgeheimnisse oder personenbezogene Daten darstellen, müssen besonders geschützt werden.

Alle Mitarbeitenden müssen die Grundsätze zur Vertraulichkeit von Informationen beachten und die Richtlinien der Gruppe zum Schutz von Personen und materiellem und immateriellem Vermögen einhalten.

Ein Großteil der vertraulichen Informationen, von denen die Mitarbeitenden Kenntnis erhalten, liegen in elektronischer Form vor. Aus diesem Grund hat die Gruppe spezielle Regeln für Informationssysteme aufgestellt, an die sich jeder halten muss.



RICHTIG

- ✓ Meine zu schützenden sensiblen Informationen **identifizieren** und die Regeln der Gruppe zur Einstufung von Dokumenten beachten.
- ✓ Aktenvernichter **verwenden**, um vertrauliche Dokumente zu vernichten, die ich nicht aufbewahren möchte.
- ✓ Für die Besucher, die ich empfangen, **verantwortlich sein** und sie auf dem Firmengelände nie unbeaufsichtigt lassen.
- ✓ **Sicherstellen**, dass vertrauliche Informationen, die wir im öffentlichen Raum konsultieren, privat bleiben.
- ✓ **Sich bewusst sein**, dass vertrauliche Informationen, die wir schützen, auch Kunden, Lieferanten und andere Vertragspartner und relevante Drittparteien betreffen können.



FALSCH

- ✗ Vertrauliche Informationen auf dem Drucker oder im Besprechungsraum **liegen lassen**.
- ✗ Meinen Computer **geöffnet lassen**, wenn ich nicht an meinem Arbeitsplatz, auf Reisen oder auf einem Kongress bin.
- ✗ Mir anvertraute Informationen zu anderen Zwecken als denen **verwenden**, die für die Erfüllung meiner Aufgaben im Unternehmen erforderlich sind.
- ✗ Informationen außerhalb des Unternehmens **versenden**, ohne den gesendeten Dokumenten und dem richtigen Empfänger die nötige Aufmerksamkeit zu schenken.

Referenzdokumente



- Die Richtlinie der Gruppe zum Schutz von Personen und materiellem und immateriellem Vermögen kann von den Mitarbeitenden der Gruppe auf den Intranetseiten der Gruppe eingesehen werden, die der **Abteilung für Sicherheit und Geschäftsintelligenz der Gruppe** gewidmet sind.

• Einhaltung der Regeln zu Insiderinformationen und Insiderhandel

Im Rahmen ihrer Aufgaben können Mitarbeitende Zugang zu Insiderinformationen haben, deren Offenlegung zu einem Insiderhandel und/oder Verfehlungen gegen Insiderregeln führen könnte.

Eine Person, die über eine Insiderinformation verfügt, wird de facto als Insider bezeichnet. Eine Person, die Insiderinformationen über ein börsennotiertes Unternehmen besitzt, darf diese Informationen nicht weitergeben, keine Wertpapiere dieses Unternehmens (direkt oder indirekt) kaufen oder verkaufen und auch Dritten nicht empfehlen oder vorschlagen, diese Wertpapiere zu kaufen, zu verkaufen oder zu halten, und zwar entweder während der von den örtlichen Vorschriften festgelegten Zeiträume oder solange die Person die Insiderinformationen besitzt.

Dieses Verbot betrifft die Wertpapiere des Unternehmens, für das diese Person arbeitet sowie die Wertpapiere jedes anderen börsennotierten Unternehmens, über das die Person eine Insiderinformation besitzt.

Die Nichteinhaltung dieses Verbots kann je nach Kontext eine Straftat darstellen, die als Insiderhandel bezeichnet wird, und/oder zu einer von der Finanzmarktaufsicht verhängten finanziellen Sanktion wegen Verfehlung gegen Insiderregeln führen.

• Verwendung der digitalen Tools des Unternehmens

Die IT, d. h. Hardware, Software, Netzwerke und die darin enthaltenen Informationen, ist ein Schlüsselfaktor für den Erfolg unseres Unternehmens.

Die IT-Ressourcen des Unternehmens müssen verantwortungsvoll und nur zu legitimen Zwecken verwendet werden.

Hierzu muss jeder Mitarbeitende die IT-Richtlinie seines Unternehmens zur Kenntnis nehmen, die die ordnungsgemäße Nutzung der ihm zur Verfügung gestellten IT-Ressourcen regelt und diese Charta befolgen.



RICHTIG

- ✓ Meine Sitzung **sperr**en, sobald ich meinen Computerarbeitsplatz verlasse.
- ✓ Sich regelmäßig **informieren** und die von meinem Unternehmen angebotenen Schulungen zum Thema Cyber-Sicherheit besuchen.
- ✓ Ausschließlich Hardware, Software und Anwendungen **verwenden**, die von meiner IT-Abteilung bereitgestellt oder empfohlen wurden.
- ✓ Gemäß den Anweisungen meiner IT-Abteilung meine Passwörter für den Zugang zu den IT-Systemen meines Unternehmens **aktualisieren**.



FALSCH

- ✗ Einen Anhang oder einen Link in einer verdächtigen oder unerbetenen E-Mail **öffnen**.
- ✗ Sich Arbeitsdateien oder Geschäftsunterlagen an seinen privaten Computer oder sein privates Telefon **schicken**.
- ✗ Seine Passwörter für den Zugang zu den digitalen Tools des Unternehmens anderen **mitteilen**.
- ✗ Eine infizierte Datei (**unabsichtlich**) **öffnen** und nicht die IT-Abteilung darüber unterrichten.

• Schutz und Durchsetzung der Rechte an geistigem Eigentum

Zu den durch geistiges Eigentum geschützten Vermögenswerten der Gruppe gehören Erfindungen, Know-how, Design, Software, Handelsmarken, Patente, Urheberrechte, Anwendungen und alle Informationen, die **ENGIE** exklusiv von Dritten zur Verfügung gestellt werden oder von **ENGIE**-Mitarbeitenden im Rahmen ihrer Aufgaben für die Gruppe geschaffen wurden.

Diese Vermögenswerte und ihr Schutz tragen zu unserer Fähigkeit bei, unsere Geschäfte effizient zu führen und unsere Geschäftsziele zu erreichen.

• Der Schutz der Vermögenswerte des Unternehmens

Die Vermögenswerte der Unternehmen der Gruppe dürfen nur zu Geschäftszwecken, unter legitimen Bedingungen und im Rahmen der Genehmigungen für den Erhalt oder die Nutzung verwendet werden.

Jeder Mitarbeitende sorgt für den Schutz und die Valorisierung dieses Vermögens, beugt der Schädigung dieses Vermögens vor und achtet darauf, dass es nicht missbräuchlich verwendet wird.

Diese Regel gilt sowohl für materielle Vermögenswerte (Immobilien, Räumlichkeiten, Ausrüstung, Verbrauchsmaterialien usw.) als auch für immaterielle Vermögenswerte (Patente, Informationen, Bildmaterial, Software, Marken, Ruf, Geschäftsgeheimnisse usw.).

Ein Mitarbeitender, der feststellt, dass Schutzmaßnahmen unzureichend sind, muss seinen Vorgesetzten darauf hinweisen.

Er muss seinen Vorgesetzten auch benachrichtigen, wenn er einen Diebstahl oder Diebstahlversuch, Hacking, Spionage, Sabotage oder Beschädigung feststellt.



RICHTIG

- ✓ **Sicherstellen**, dass Vertragsklauseln zum Schutz des Vermögens der Gruppe und/oder zum Erwerb der erforderlichen Eigentums- und Nutzungsrechte in unseren Verträgen vorhanden sind.
- ✓ **Sicherstellen**, dass die notwendigen Genehmigungen vorliegen, bevor Inhalte Dritter verwendet werden, die durch ein Recht an geistigem Eigentum geschützt sind (Marken, Urheberrechte, Software, Datenbanken, Patente usw.).
- ✓ **Bei Unsicherheiten** oder Fragen, die Rechtsabteilung ansprechen.



FALSCH

- ✗ Ohne Genehmigung Patente und Urheberrechte (Fotografien, Logos, Bilder, Texte oder andere Inhalte) **verwenden** oder Marken, Studien, Projekte oder Veröffentlichungen anderer kopieren oder plagiieren.
- ✗ Eine Innovation **verbreiten**, ohne die Mechanismen zum Schutz dieser Innovation sicherzustellen.
- ✗ Inhalte von Dritten (Fotos, Texte, Videos, Innovationen usw.), die öffentlich zugänglich sind oder nicht, ohne vorherige Prüfung der Nutzungsbedingungen **kopieren**.

• Die Kommunikation mit Dritten: Investoren, Analysten, Medien, soziale Netzwerke

In ihrer Kommunikation sind die Unternehmen der Gruppe bestrebt, dass die bereitgestellten Informationen korrekt, vollständig, genau, verständlich und zeitnah veröffentlicht werden und die Geheimhaltungsregeln eingehalten werden.

Alles, was wir über unser Unternehmen kommunizieren, kann sich auf unseren Ruf, unsere Kollegen und unsere Marke auswirken. Deshalb dürfen neben ihren Vorgesetzten nur ordnungsgemäß bevollmächtigte Personen im Namen von **ENGIE** sprechen.

Ein Mitarbeitender, der öffentlich sprechen, etwas veröffentlichen oder ein Interview zu einem Thema geben möchte, das eine Aktivität der Gruppe betrifft, muss daher von einer befugten Person dazu ermächtigt werden (außer bei besonderen, durch Vorschriften festgelegten Umständen).

Jeder nicht ermächtigte Mitarbeitende kann sich frei äußern, sofern er vorab darauf hinweist, dass er in seinem Namen und nicht im Namen von **ENGIE** spricht oder schreibt.

Er achtet insbesondere darauf, dass er das Unternehmen nicht in eine parteiische Position verwickelt oder seine Funktionen zur Unterstützung seiner Meinung ausnutzt. Er achtet auch darauf, dass das Verbot der Weitergabe vertraulicher Informationen der Gruppe eingehalten wird, wenn er in seinem persönlichen Namen spricht.

Jede Meinungsäußerung muss die geltenden Gesetze und Regeln einhalten und sich unabhängig vom Medium der Meinungsäußerung an die Grundsätze der Achtung der Würde des Menschen halten.

Wenn ich in den sozialen Netzwerken auf Artikel stoße, die meiner Meinung nach nicht korrekt die Aktionen unserer Gruppe darstellen, **kann ich in den sozialen Netzwerken chatten, um die richtigen Informationen über unsere Gruppe zu geben?**



FRAGE - ANTWORT

Die richtige Art und Weise, mit einer solchen Situation umzugehen, besteht darin, Ihren Vorgesetzten zu informieren und die Personen, die sich um die Kommunikation kümmern, um die beste Vorgehensweise festzulegen.

Sie können nicht selbst im Namen von ENGIE veröffentlichen. Eine Kommunikation im Namen unseres Unternehmens ist nur Personen mit entsprechender Befugnis erlaubt.

Integrität und Loyalität in unseren Beziehungen zu Dritten

ENGIE legt größten Wert auf Integrität und Loyalität bei der Interaktion mit Dritten, insbesondere mit staatlichen Stellen.

◆ Geschäftsberater (Business Consultants) und Vermittler: Einsatz nur im Ausnahmefall und Erfordernis verstärkter Wachsamkeit

Der Einsatz von **Geschäftsberatern** sollte nur in Ausnahmesituationen erfolgen und nur dann, wenn die gesuchte Leistung nicht intern erbracht werden kann.

Jede Beziehung zu einem Geschäftsberater muss vollständig die **Richtlinie** für „Geschäftsberater“ (Business Consultants) der Gruppe **beachten**, die darauf abzielt, Betrugs- und Korruptionshandlungen zu verhindern.

Insbesondere wird eine **ethische Due Diligence**-Prüfung vor jeder Vertragsbeziehung, die ständige und systematische Überprüfung während der Vertragsausführung und die tatsächliche Erbringung der **Leistungen vor jeder Zahlung** gefordert. Das gleiche gilt für bestimmte Vermittler.



RICHTIG

- ✓ Einen Geschäftsberater nur dann **anfordern**, wenn es nicht möglich ist, die Leistung intern durchzuführen.
- ✓ **Ich unterziehe** jeden künftigen Geschäftsberater einer verstärkten Due Diligence-Prüfung vor jeder Vertragsunterzeichnung.
- ✓ **Bei Verfehlungen** oder vertragswidrigen Handlungen, beende ich sofort die Geschäftsbeziehung, verweigere jegliche Zahlungen und ziehe alle möglichen rechtlichen Schritte gegen ihn in Erwägung.
- ✓ Vor jeder Vertragsunterzeichnung **sicherstellen**, dass der künftige Geschäftsberater an keine staatliche Stelle gebunden ist.
- ✓ Die Geschäftsbeziehung zum künftigen Geschäftsberater **muss genehmigt werden** von meiner höchsten Hierarchieebene.
- ✓ **Ich prüfe** vor jeder Zahlung die Effektivität, Vollständigkeit und Konformität der Dienstleistungen des Geschäftsberaters und im Zweifelsfall lehne ich jede Zahlung ab.



FALSCH

- ✗ Einen Geschäftsberater **anfordern**, obwohl die Leistung intern durchgeführt werden konnte.
- ✗ Mit einem Geschäftsberater **zusammenarbeiten**, ohne sicherzustellen, dass dieser Berater nicht in Kontroversen verwickelt ist oder Anschuldigungen gegen ihn vorliegen, vor allem im Hinblick auf seine Integrität.
- ✗ Die Zusammenarbeit mit einem Geschäftsberater nur deshalb **akzeptieren**, weil sie von einem Dritten empfohlen oder aufgedrängt wurde.
- ✗ Einen Geschäftsberater ohne Vertrag oder im Rahmen eines Vertrags **in Anspruch nehmen**, der nicht den Anforderungen der Gruppe genügt.
- ✗ Einen Geschäftsberater **bezahlen**, ohne die tatsächliche Durchführung der Leistung zu kontrollieren oder ohne Vorlage einer Rechnung.

◆ Transparenz gegenüber staatlichen Stellen



Unsere Beziehungen zu **staatlichen Stellen** müssen **transparent** und **integer** sein.

Diese Regel betrifft alle staatlichen Stellen, sowohl Kontroll-, Regulierungs- als auch Justizbehörden.

ENGIE ist eine bürgernahe Gruppe. Aus diesem Grund verpflichtet sich **ENGIE** dazu, stets ehrlich und integer zu handeln und die anwendbaren **Gesetze und Steuerregeln** zu beachten. **ENGIE** zahlt ihren gerechten Anteil an Steuern in den Ländern, in denen die Unternehmensgruppe tätig ist, und pflegt konstruktive Beziehungen zu den Steuerbehörden, die von Offenheit und Reaktionsfähigkeit geprägt sind, um ihre Rechtssicherheit zu erhöhen und ihren Ruf zu wahren.

Die Gruppe geht weder spekulative Steuerpositionen ein, die ein Steuerrisiko schaffen, noch strukturiert sie Transaktionen in einer Weise, die nicht ihre wirtschaftliche Realität widerspiegelt.

Wenn **ENGIE** mit institutionellen Akteuren, Regierungsmitgliedern, Parlamentariern und Kommunalpolitikern ihre Sicht auf das Energiesystem, ihr Fachwissen und ihre potentiellen Projekte diskutiert, tut sie dies auf ethische Weise. Diese Positionen sollen im Rahmen ihrer **Lobbyarbeit** der öffentlichen Entscheidungsfindung im Interesse der Allgemeinheit und im Interesse der Gruppe dienlich sein.

ENGIE verlangt von ihren Mitarbeitenden oder Dritten, die mit **Lobbyarbeit** betraut sind, in ihrem Namen auf transparente Weise und in Übereinstimmung mit unseren Grundsätzen zu Interessenkonflikten, zur Vermeidung und Bekämpfung von Korruption oder Einflussnahme zu handeln.

Die Gruppe verbietet sich jede **direkte oder indirekte Finanzierung politischer Aktivitäten**, auch in Ländern, in denen eine solche Finanzierung gesetzlich erlaubt und geregelt ist.

◆ Mäzenatentum, Sponsoring und Partnerschaft

ENGIE verfolgt ggf. in Kooperation mit der öffentlichen Hand eine aktive Richtlinie der **Solidarität** mit den benachteiligten Teilen der Bevölkerung.

Die Gruppe tritt auch als **Mäzen** auf und führt **Sponsoring**-Aktionen in Absprache und Partnerschaft mit allen betroffenen Gebietskörperschaften durch, um deren Initiativen zu unterstützen.

Die Gruppe legt großen Wert auf die Entwicklung konstruktiver Beziehungen zu ihren Stakeholdern und unterhält einen **kontinuierlichen Dialog** und eine **kontinuierliche Partnerschaft** mit Nichtstaatlichen Organisationen (NGOs) im humanitären und Umweltbereich.

Wir fördern ebenfalls das persönliche **Engagement** sowie persönliche **zivilgesellschaftliche** und Vereinsprojekte unserer Mitarbeitenden. Die Aktionen im Zusammenhang mit Mäzenatentum und Partnerschaften sind im Rahmen der Richtlinie zu Mäzenatentum und Partnerschaften der Gruppe erlaubt. Sie zeugen von einem **staatsbürgerlichen** und sozial verantwortlichen Handeln.

Wir sind sehr wachsam, was die ethische Qualität unserer Aktionen anbelangt.

Diese Initiativen dürfen nicht zu Interessenkonflikten führen oder eine Zweckentfremdung unserer Finanzmittel darstellen und werden in einem Rahmen ausgeübt, der strikt den Regeln unseres ethischen Verhaltenskodex entspricht.



RICHTIG

- ✓ **Sicherstellen**, dass die finanziellen Beteiligungen nicht parteiisch sind.
- ✓ Eine Due Diligence-Prüfung zum Begünstigten des Mäzenatentums / der Partnerschaft **durchführen** vor jeder Vertragsbeziehung unter Einhaltung der von **ENGIE** aufgestellten Regeln.
- ✓ Die Verwendung von Geldern, die im Rahmen einer mäzenatischen Aktion zur Verfügung gestellt werden, **kontrollieren** und sicherstellen, dass sie ordnungsgemäß zugewiesen werden.
- ✓ Jede Spende in einem schriftlichen Vertrag **formalisieren**, der u. a. die Ethikklausel der Gruppe enthält.



FALSCH

- ✗ Eine Aktion im Rahmen des Mäzenatentums **einrichten**, ohne den tatsächlichen Begünstigten zu kennen.
- ✗ **Spenden** oder eine mäzenatische Aktion im Zusammenhang mit einer Ausschreibung oder Vertragsverlängerung.
- ✗ Beruflich an einer auch nur indirekten Aktion **teilnehmen**, die mit einer politischen Stellungnahme vergleichbar sein kann.
- ✗ **Spenden** mit dem Ziel, einen Dritten zu beeinflussen, damit er **ENGIE** einen Vorteil verschafft.



Referenzdokumente

- Der Verhaltenskodex zur Lobbyarbeit steht auf den Seiten Ethik & Compliance der **Website der Gruppe** zur Verfügung und kann von den Mitarbeitenden der Gruppe auf den Seiten Ethik & Compliance im **Intranet der Gruppe** eingesehen werden.
- Der Leitfaden zur Integrität wird auf den Seiten Ethik & Compliance der Website der Gruppe vorgestellt und kann von allen Mitarbeitenden der Gruppe auf den Seiten Ethik & Compliance im Intranet der Gruppe eingesehen werden.
- Die Due Diligence-Richtlinie im Rahmen von Mäzenatentum und Sponsoring wird auf den Seiten Ethik & Compliance der Website der Gruppe vorgestellt und kann von den Mitarbeitenden der Gruppe auf den Seiten Ethik & Compliance im Intranet der Gruppe eingesehen werden.

» Die Achtung der Menschenrechte

Die Achtung der Menschenwürde ist einer der obersten Grundsätze von **ENGIE**.

Deshalb hat sich die Gruppe verpflichtet, ihre Geschäfte überall dort, wo sie tätig ist, in Übereinstimmung mit den international anerkannten Menschenrechten zu betreiben.



◆ Ein respektvolles und inklusives Arbeitsumfeld

ENGIE ist ein respektvolles Unternehmen und setzt sich für ein respektvolles und harmonisches Miteinander am Arbeitsplatz ein.

Dabei liegt es in der Verantwortung jedes Einzelnen, allen Mitarbeitenden zu ermöglichen, ihren Beruf in einem harmonischen Umfeld und unter guten physischen und sozialen Bedingungen ausüben zu können. Die Gruppe legt größten Wert auf die Lebensqualität am Arbeitsplatz. Respekt und Vertrauen müssen die Beziehungen zwischen den Mitarbeitenden ebenso leiten wie den Dialog mit den Sozialpartnern.

Die Arbeitsbeziehungen müssen von gegenseitigem Respekt geprägt sein, unabhängig von den Hierarchiestufen. Dieser Grundsatz leitet ebenfalls die Beziehungen zu unseren Vertragspartnern und relevante Drittparteien. Letztere müssen ihren Mitarbeitenden gemäß den Grundsätzen und Verpflichtungen von **ENGIE** angemessene Arbeitsbedingungen bieten.

Die Gruppe setzt sich für Integration ein und verbietet alle Formen der **Diskriminierung** und Ausgrenzung.

Die Gruppe bewertet ausschließlich und vor allem die Kompetenz ihrer Mitarbeitenden und achtet die **Vielfalt** und die privaten Entscheidungen jedes Einzelnen.

Jeder Mitarbeitende von **ENGIE** achtet darauf, sich nicht diskriminierend zu verhalten, insbesondere im Hinblick auf Alter, Geschlecht, ethnische, soziale oder kulturelle Herkunft, Religion, politische Meinung oder Gewerkschaftsaktivitäten, sexuelle Orientierung oder Geschlecht, Schwangerschaft, Gesundheitszustand oder besondere Schutzbedürftigkeit oder körperliche Besonderheiten oder Behinderungen.

Chancengleichheit, Gerechtigkeit, Vielfalt und Inklusion ziehen sich durch alle unsere Aktivitäten und gehen jeden und jede an. Sie ermöglichen es der Gruppe, Menschen mit unterschiedlicher Herkunft, Kultur, Meinung oder Erfahrung anzuziehen und zu binden und eine eigene Kultur der Zusammenarbeit am Arbeitsplatz zu schaffen und zu entwickeln.

Die Gruppe setzt sich für die Beseitigung von Wahrnehmungsunterschieden aufgrund von Geschlecht, Alter, ethnischer oder sozialer Herkunft, Behinderung oder sexueller Orientierung ein.



Die Richtlinie der Vielfalt, Gerechtigkeit und Inklusion wird auf den CSR-Seiten der Website der Gruppe vorgestellt und kann von allen Mitarbeitenden der Gruppe auf den Seiten der HR-Direktion im Intranet der Gruppe eingesehen werden.

◆ Bekämpfung von Gewalt, Mobbing oder sexueller Belästigung und sexistischem Verhalten

Jeder Mitarbeitende verzichtet auf alle Formen von **Gewalt** und Belästigung sowohl **moralischer** als auch **sexueller** Art.

Mobbing, sexuelle Belästigung und sexistisches Verhalten, die eine Form dieser Gewalt sind, werden in unserer **Gruppe** nicht geduldet.

Es liegt an jedem und jeder Einzelnen, sich für die Bekämpfung von Belästigung am Arbeitsplatz einzusetzen, um ein gesundes, respektvolles, wohlwollendes und solidarisches Arbeitsumfeld zu gewährleisten und alle mit solchen Belästigungen verbundenen Verhaltensweisen und Handlungen zu melden.

Ein Kollege muss sich von einem Teammitglied regelmäßig **Kommentare sexueller Natur** insbesondere über die Art und Weise, wie er sich kleidet, anhören.

Offensichtlich **traut sich dieser Kollege nicht**, zu reagieren oder **seinen Vorgesetzten zu informieren**.

Einige Personen im Team halten diese Kommentare für Humor und finden sie nicht weiter schlimm.

Wie verhält man sich in einem solchen Fall?



FRAGE - ANTWORT

Dieses Verhalten stellt eine **sexuelle Belästigung** dar. Sexuelle Belästigungen sind missbräuchlich und auf keinen Fall „lustig“. Jede Person hat das Recht, im Beruf mit Respekt, Anstand und Rücksicht behandelt zu werden.

Wenden Sie sich an einen Vorgesetzten oder an Ihren **Ethik & Compliance Beauftragten**.

Wenn Ihr Unternehmen einen „**Sexismusbeauftragten**“ oder einen Beauftragten für sexuelle Belästigungen hat, können Sie diesen Beauftragten ebenfalls kontaktieren. Alle werden dafür sorgen, dass ein verantwortungsvolles, respektvolles und unbeschwertes Arbeitsumfeld geschaffen wird.

Wenn es schwierig ist, intern darüber zu reden, nutzen Sie das Meldesystem der Gruppe.

◆ Ablehnung von Zwangsarbeit und Kinderarbeit

ENGIE lehnt jede Form von **Zwangsarbeit** oder **Kinderarbeit** ab. Unter **allen Umständen** und an **jedem Ort** muss jeder Mitarbeitende im Rahmen seiner Aufgaben durchsetzen, dass **dieser Grundsatz respektiert wird**.

ENGIE erwartet, dass dieser Grundsatz von **allen Vertragspartner und relevante Drittparteien eingehalten wird**.



◆ Die Achtung der Gewerkschaftsfreiheit

ENGIE schützt das Recht ihrer Mitarbeitenden, Gewerkschaften **im Rahmen der geltenden Gesetze** zu gründen, ihnen beizutreten und Kollektivverhandlungen zu führen.

◆ Achtung der Rechte lokaler Gemeinschaften

Die **Gruppe** verpflichtet sich, die **potenziellen Auswirkungen** ihrer **Aktivitäten** auf die **lokalen Gemeinschaften** regelmäßig zu bewerten, unabhängig von der Art der Projekte und der Phase, in dem sie sich befinden.

Sie achtet darauf, die Erwartungen der lokalen Gemeinschaften und generell aller Interessengruppen im Rahmen von Gesprächen zu berücksichtigen.



Bezugsdokumente

■ Die Richtlinie der Menschenrechte, der Sorgfaltsplan von **ENGIE** und der Praktische Leitfaden bei sexueller Belästigung & sexistischen Handlungen werden auf den Seiten Ethik & Compliance der Website der Gruppe vorgestellt und können von den Mitarbeitenden der Gruppe auf den Seiten Ethik & Compliance im Intranet der Gruppe eingesehen werden.

■ Die Richtlinien zu Vielfalt & Inklusion und Gesundheit und Sicherheit können ebenfalls auf der Website der Gruppe eingesehen werden und von den Mitarbeitenden im Intranet der Gruppe konsultiert werden.



Engagement für den Umweltschutz

ENGIE misst der Umwelt, ihrem Schutz und der nachhaltigen Entwicklung einen hohen Stellenwert zu.

Die **Richtlinie der Unternehmensverantwortung (CSR)** von **ENGIE** zielt darauf ab, die Umwelt in den Mittelpunkt ihrer Anliegen zu stellen, ihrem Handeln Sinn zu verleihen, eine andere Art des Konsums zu fördern und als Akteur einer verantwortungsbewussten Gemeinschaft zu handeln.

Ziel der Gruppe ist es, Energie und Dienstleistungen zu einer Quelle des Fortschritts und der harmonischen Entwicklung zu machen: Energie, die für möglichst viele Menschen zugänglich ist, sicherer ist, besser verbraucht wird und menschen- und umweltgerechter ist.

Die Gruppe ist sich ihrer Verantwortung gegenüber den heutigen und künftigen Generationen bewusst. Sie richtet ihre Strategie und Zielsetzungen nach den Prinzipien der nachhaltigen Entwicklung aus und legt darüber Rechenschaft ab. Die Gruppe verfolgt aufmerksam die Auswirkungen ihrer Tätigkeiten und bemüht sich darum, ihr ökologisches Engagement ihren Partnern, Zulieferern und ggf. auch den Eigentümern der von ihr betreuten Anlagen zu vermitteln.

ENGIE stellt sicher, dass ihre Partner, Lieferanten und Kunden soziale und ökologische Praktiken pflegen, die mit ihren Verpflichtungen übereinstimmen. Die Gruppe führt eine CSR-Folgenabschätzung durch, um ihren Einfluss auf die Gesellschaft und die Umwelt zu bewerten und zu verbessern. Gleichzeitig arbeitet sie aktiv mit Gemeindeverbänden zusammen, um ihre lokalen Beziehungen und positiven Auswirkungen zu stärken.

Die Gruppe setzt ferner die geeignetsten Methoden und Techniken zur Förderung nachhaltiger Entwicklung ein.

Sie fördert Forschung und Innovation, um das Know-how in Bezug auf Qualität und Sicherheit, Wiederverwertung und Recycling von Materialien, den sparsamen Einsatz der natürlichen Ressourcen sowie die Reduzierung von Schadstoffen weiterzuentwickeln.

Ziel der Gruppe ist es, Energie und Dienstleistungen zu einer Quelle des Fortschritts und der harmonischen Entwicklung zu machen: Energie, die für möglichst viele Menschen zugänglich ist, sicherer ist, besser verbraucht wird und menschen- und umweltgerechter ist.



RICHTIG

- ✓ **Eine CSR-Analyse** für alle Investitionsprojekte der Gruppe entsprechend der CSR-Matrix der **Gruppe durchführen**.
- ✓ Unsere Kunden bei ihrer **Dekarbonisierungsstrategie** anhand von zwei Prinzipien **betreuen und begleiten**: weniger Energieverbrauch und ein Co2-freier Energieverbrauch.
- ✓ Unsere Vertragspartner und relevante Drittparteien **auffordern**, die Grundsätze der nachhaltigen Entwicklung der **ENGIE-Gruppe** zu übernehmen, insbesondere durch die Aufnahme der Klausel zu Ethik und Sorgfaltspflicht der Gruppe in unsere Verträge.
- ✓ **Ansprechpartner sein** für unsere Interessengruppen hinsichtlich der gesellschaftlichen und ökologischen Leistung unserer Aktivitäten.



FALSCH

- ✗ **Versäumen**, Umweltverträglichkeitsprüfungen, insbesondere bei Projekten mit hohem Risiko, durchzuführen.
- ✗ Von unseren Lieferanten Praktiken **akzeptieren**, die den Grundsätzen der **ENGIE Gruppe** vor allem in Bezug auf Umwelt und Menschenrechte widersprechen.
- ✗ **Versäumen**, eine Studie zu den Auswirkungen der Projekte durchzuführen oder einen Dialogplan mit den Interessengruppen aufzustellen.
- ✗ Ein einziges Umweltproblem **analysieren** und dabei die Interaktionen mit den anderen ökologischen und gesellschaftlichen Dimensionen außer Acht lassen.



Bezugsdokumente

- Die **CSR-Richtlinie** und die damit zusammenhängenden Richtlinien stehen auf den CSR-Seiten **der Website** der Gruppe zur Verfügung und können von den Mitarbeitenden der Gruppe auf den CSR-Seiten im **Intranet der Gruppe** konsultiert werden.
- Der **Sorgfaltsplan** von **ENGIE** wird auf den Seiten Ethik & Compliance der **Website** der **Gruppe** vorgestellt und kann von den Mitarbeitenden der Gruppe auf den Seiten Ethik & Compliance im **Intranet der Gruppe** eingesehen werden.



Handeln und sich für Ethik und gegen Korruption einsetzen, das geht uns alle an

Das ethische Engagement von **ENGIE** wird von oberster Stelle der Gruppe getragen, zieht sich durch alle Management- und Funktionsebenen und zeigt sich anhand der ethischen Unternehmensführung der Gruppe.



◆ Führungskräfte und Manager:

Führungskräfte und Manager von **ENGIE** stehen an erster Stelle, um den ethischen Verhaltenskodex und seine Umsetzung durch die Mitarbeitenden im Alltag zu fördern. Sie gehen mit gutem Beispiel voran und sind Botschafter unserer Grundsätze.

Die Führungskräfte und Manager fördern und gewährleisten auf allen Ebenen unserer Organisation die Einhaltung dieser Grundsätze und der Regeln durch ihre Mitarbeitenden auf praktische und konkrete Art und Weise.

Die Umsetzung der Ethik-, Compliance- und Datenschutzrichtlinien in allen Unternehmenseinheiten der Gruppe stützt sich auf das Engagement jedes einzelnen Managers durch die Übertragung von Befugnissen und Aufgabenbeschreibungen.

Dieses Engagement des Managements wird vom Verwaltungsrat der Gruppe unterstützt, der sich über seinen Ausschuss für Ethik, Umwelt und nachhaltige Entwicklung (CEEDD) ebenfalls für den Ethik-, Compliance- und Datenschutz-Ansatz der Gruppe einsetzt.

Außerdem überwacht der Compliance-Ausschuss der Gruppe unter dem Vorsitz des Generalsekretärs der Gruppe die Einhaltung der ethischen Verpflichtungen, kontrolliert die Entwicklung der ethischen Regeln, überwacht Missstände im ethischen Bereich und stellt sicher, dass diese behandelt werden.

◆ Die Organisation Ethik, Compliance & Datenschutz

• Die Abteilung Ethik, Compliance & Datenschutz

Innerhalb der Rechtsabteilung steuert die Abteilung Ethik, Compliance und Datenschutz (frz. „DECP“) der Gruppe die Integration der ethischen Fragen in die Strategie, das Management und die Praktiken der Gruppe.

Sie schlägt die Richtlinien und Verfahren für Ethik und Compliance vor. Sie unterstützt ihre Umsetzung auf allen Ebenen.

Sie stellt sicher, dass eine Kartierung der ethischen Risiken unter Berücksichtigung der Besonderheiten der Aktivitäten von **ENGIE** erstellt wird. Diese Kartierung befasst sich vor allem mit dem Korruptionsrisiko.

Sie entwickelt und verbreitet Schulungen, nimmt Hinweise und Warnungen entgegen und führt gegebenenfalls mit den anderen Kontrollinstanzen der Gruppe Kontrollen durch.

So steuert die **DECP** beispielsweise die Einrichtung des Antikorruptionsprogramms, die Vorgehensweise von **ENGIE** in Bezug auf die Achtung der Menschenrechte, des Programms der Gruppe zu personenbezogenen Daten und sie koordiniert die Einrichtung des Sorgfaltsplans. Sie betreut das Netzwerk der **Ethik- & Compliance-Beauftragten und der Datenschutzmanager** innerhalb der Gruppe.

• Das Netzwerk Ethik & Compliance - das Netzwerk Datenschutz

Im Netzwerk Ethik & Compliance sind alle Ethik- & Compliance-Beauftragten sowie alle ethischen Anlaufstellen der Unternehmen der Gruppe zusammengeschlossen. Im Netzwerk Datenschutz sind alle Datenschutzmanager der Gruppe zusammengeschlossen.

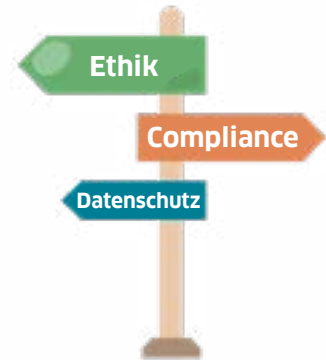
Die Abteilung Ethik, Compliance & Datenschutz betreut beide Netzwerke.

Aufgabe der Ethik- & Compliance-Beauftragten ist es, alle Richtlinien, Verfahren und ethischen Grundsätze der Gruppe innerhalb ihres Zuständigkeitsbereichs effektiv und operativ umzusetzen und zu gewährleisten.

Die Datenschutzmanager sind dafür verantwortlich, die Richtlinie der Gruppe zum Schutz personenbezogener Daten umzusetzen und die Aktivitäten zum Schutz personenbezogener Daten innerhalb ihres Zuständigkeitsbereichs zu koordinieren.

Der Ethik- und Compliance-Beauftragte und der Datenschutzmanager müssen über angemessene und verhältnismäßige Personal- und Haushaltsmittel verfügen, um ihre Aufgaben unabhängig erfüllen zu können.

Diese Unabhängigkeit wird durch die Zugehörigkeit zum Netzwerk Ethik und Datenschutz gewährleistet.



◆ Die Kontrollen der Einhaltung von Vorschriften

Jede Abteilung und jede Geschäftseinheit der Gruppe kontrolliert die Umsetzung aller ethischen Richtlinien und Grundsätze von **ENGIE** (Compliance-Kontrolle Stufe 1 einschließlich der Rechnungsprüfung).

Die Abteilung Ethik, Compliance und Datenschutz bewertet und überwacht regelmäßig die Umsetzung des gesamten Ethik-Regelsystems der Gruppe im Rahmen einer fortlaufenden Verbesserung (Compliance-Kontrolle der Stufe 2). In diesem Zusammenhang leitet sie auch externe Prüfverfahren für das Ethik-Regelsystem der Gruppe ein.

Diese Maßnahme der Abteilung Ethik, Compliance & Datenschutz ergänzt die Kontrolltätigkeiten anderer Abteilungen der Gruppe und baut gegebenenfalls auf ihnen auf. Dazu gehören Kontrollen, die von der Abteilung Interne Kontrolle (Compliance-Kontrollen der Stufe 2) und der Abteilung Interne Prüfung (Compliance-Kontrollen der Stufe 3) durchgeführt werden.

Die bei diesen Kontrollen festgestellten Fehler oder Verstöße führen zu einem Aktionsplan, der entweder von diesen Abteilungen oder von der Abteilung Ethik, Compliance & Datenschutz überwacht wird.

Die operative Praxis der Compliance beruht auf dem Grundsatz „Comply or explain“. Zu jedem Zeitpunkt ist es Aufgabe jeder operativen Ebene, ihre Maßnahmen zur Umsetzung der Richtlinie erklären und rechtfertigen zu können.

» Sich informieren, sich weiterbilden und vorbeugen

◆ Sich weiterbilden

Alle Mitarbeitenden, Manager und Personen, die dem Korruptionsrisiko am stärksten ausgesetzt sind, müssen sich informieren, sich weiterbilden und die für sie vorgesehenen verpflichtenden Schulungsmodule absolvieren.

Um allen Mitarbeitenden zu helfen, unethische Situationen zu erkennen, ihnen vorzubeugen und sie zu bewältigen, hat die Gruppe eine Reihe von Schulungen eingeführt, die sich mit Ethik und insbesondere mit den Risiken von Betrug und Korruption befassen.

GUT ZU WISSEN

◆ Jeder Mitarbeitende muss entsprechend seiner Funktion die für ihn bestimmten Ethikschulungen absolvieren. Dieses persönliche Engagement entspricht dem Willen von ENGIE, alle Mitarbeitenden in Bezug auf ethische Risiken zu schulen:

- 100 % Global Leader;
- 100 % Geschäftsleitung;
- 100 % Manager;
- 100 % Mitarbeitende, die dem Korruptionsrisiko am stärksten ausgesetzt sind.

◆ Unsere Vertragspartner und relevante Drittparteien kennen

• Die *ethische Due Diligence*

Die Integrität und den Ruf unserer Vertragspartner und relevanten Dritten zu kennen und sich ihrer zu vergewissern ist ein Schlüsselement unseres Ethik- und Compliance-Systems.

Wir haben eine globale „Due Diligence“-Richtlinie für Ethik eingerichtet, die uns eine Beurteilung unserer risikoreichen Vertragspartner und relevante Drittparteien ermöglicht.

Mit unseren Due-Diligence-Verfahren stellen wir außerdem sicher, dass unsere Geschäfte und Projekte die Regeln oder Gesetze zu Sanktionen, Embargos und Ausfuhrkontrollen einhalten.



RICHTIG

- ✓ Eine Due Diligence-Prüfung vor jeder Vertragsbeziehung mit einem künftigen Partner **durchführen**.
- ✓ Den Reflex **haben**, den für die gesamte Gruppe geltenden Beurteilungskatalog anlässlich einer Due Diligence-Prüfung einzusehen.
- ✓ **Sicherstellen**, dass Aktionen im Zusammenhang mit Mäzenatentum und Partnerschaften den Rahmen der Due Diligence-Richtlinie im Hinblick auf Mäzenatentum und Partnerschaften einhalten.
- ✓ Besondere Aufmerksamkeit auf die ethische Due Diligence unserer Geschäftsberater **richten** und sicherstellen, dass sie betreffend weitere Prüfungen durchgeführt werden, die der Richtlinie für Geschäftsberater (Business Consultants) der Gruppe entsprechen.
- ✓ **Sicherstellen**, dass unsere Lieferanten und Subunternehmer Verletzungen in Bezug auf den Menschenhandel und die moderne Sklaverei verhindern.



FALSCH

- ✗ **Erfahren**, dass gegen seinen Lieferanten eine Untersuchung wegen Betrug läuft, ohne es zu melden oder tätig zu werden.
- ✗ Jemanden für eine Stelle **rekrutieren**, die einem Korruptionsrisiko ausgesetzt ist, ohne zuvor eine ethische Due Diligence-Prüfung durchgeführt zu haben.
- ✗ Den Eindruck **erwecken**, dass nur unsere Subunternehmer oder Lieferanten für ethische Verstöße verantwortlich sind, die im Rahmen von Aktivitäten zu unseren Gunsten oder in unserem Namen begangen werden.
- ✗ Mit einem Partner einen **Vertrag schließen**, ohne vorab eine Due Diligence-Prüfung durchzuführen.

◆ Prävention gegen Risiken aus unredlichem Verhalten

• Beschaffung und Beziehungen zu Lieferanten, Partnern, Dienstleistern und Subunternehmern

Alle Beziehungen zu Partnern, Lieferanten, Dienstleistern und Subunternehmern werden von unseren Ethik-Richtlinien und Grundsätzen geregelt.

Diese Vertragspartner und relevante Drittparteien müssen sicherstellen, dass diese Grundsätze in ihrer gesamten Beschaffungskette umgesetzt werden.

Alle Manager und Mitarbeitenden sind auf ihrer Ebene für die ordnungsgemäße Umsetzung unserer Ethik-Richtlinien und Grundsätze in unseren Beziehungen zu Dritten, gleich welcher Art, verantwortlich.



• Interessenkonflikte

Ein Interessenkonflikt kann entstehen, wenn die privaten Interessen eines Mitarbeitenden mit den Interessen der Gruppe kollidieren und die Handlungen oder Entscheidungen dieses Mitarbeitenden beeinflussen oder zu beeinflussen scheinen.

Um mit derartigen Situationen umzugehen, hat die Gruppe eine Richtlinie zu Interessenkonflikten eingerichtet, die eine interne Berichterstattung und eine vorherige Validierung von Risikosituationen durch die Hierarchie vorschreibt.

Ebenso ermöglicht ein Due-Diligence-Prozess bei der externen und internen Einstellung von Personen, die im Rahmen der zu besetzenden Stelle am stärksten korruptionsgefährdet sind, jeder potenziellen Situation eines Interessenkonflikts vorzubeugen.



RICHTIG

- ✓ **Niemals** im Namen von **ENGIE** eine Geschäftsbeziehung mit Familienmitgliedern oder Verwandten eingehen.
- ✓ **Keine Aktivitäten ausüben**, die mit denen der Gruppe im Wettbewerb stehen.
- ✓ **Immer objektiv sein** und mit Abstand eine mögliche Situation eines tatsächlichen oder nur scheinbaren Interessenkonflikts bewerten.
- ✓ Umgehend seinen Manager oder Ethik- und Compliance-Beauftragten **informieren**, wenn die persönliche Situation einen tatsächlichen oder scheinbaren Interessenkonflikt in Bezug auf die professionellen Aufgaben schaffen könnte.



FALSCH

- ✗ Eine Situation eines potenziellen Interessenkonflikts in Bezug auf seine Aufgaben für die Gruppe **verschleiern** oder verschweigen.
- ✗ **Der Ansicht sein**, dass die Frage von Interessenkonflikten nur bei Projekten oder Verträgen mit hohen Beträgen eine Rolle spielt.
- ✗ An Entscheidungsfindungen des Unternehmens **beteiligt sein**, wenn es um die Einstellung, Arbeitsbewertung oder Entlohnung eines Familienmitglieds oder einer nahestehenden Person geht.
- ✗ Güter oder Ressourcen des Unternehmens für einen privaten Zweck **verwenden**.

• Geschenke, Einladungen und Fachreisen

Geschenke, Einladungen und Fachreisen sind berufsübliche Gefälligkeiten und sollten den örtlichen Gepflogenheiten entsprechen.

Die Gruppe möchte die Anzahl, die Häufigkeit und den Wert von Geschenken, Einladungen und Fachreisen so weit wie möglich begrenzen, unabhängig davon, ob diese von Mitarbeitenden der Gruppe gewährt oder empfangen werden. Ein Geschenk oder eine Einladung empfangen oder gewähren ist in keinem Fall weder ein Recht noch eine Pflicht.

Die Richtlinie der Gruppe legt fest, unter welchen strengen Bedingungen Geschenke, Einladungen und Fachreisen angenommen oder angeboten werden dürfen. Diese Richtlinie wird durch ein digitales Verzeichnis unterstützt, das allen Mitarbeitenden der Gruppe (einschließlich Führungskräften) gemeinsam ist. Dieses Verzeichnis gewährleistet die Nachverfolgbarkeit und Kontrolle der Geschenke, Einladungen und Fachreisen.



GUT ZU WISSEN

- ◆ Die **Gruppe** verbietet **Geldgeschenke oder Gleichwertiges** oder **Geschenke in Form von Dienstleistungen** oder **andere Sachleistungen** (z. B. ein Stellenangebot).
- ◆ Verboten sind auch **Geschenke und Einladungen, die dem anwendbaren nationalen Gesetz zuwiderlaufen**, sowohl dem Gesetz des Unternehmens oder der Person, von der das Angebot ausgeht, als auch dem Gesetz des Unternehmens oder der Person, die das Angebot erhält.
- ◆ **In dieser Hinsicht ist besondere Vorsicht geboten, wenn Vertretern von staatlichen Stellen ein Geschenk oder eine Einladung angeboten wird.**



RICHTIG

- ✓ **Vor** der Gewährung oder dem Empfang eines Geschenks oder einer Einladung sicherstellen, dass diese Handlung im Rahmen der Richtlinie der Gruppe zulässig ist.
- ✓ **Bei Zweifeln** in Bezug auf ein Geschenk oder eine Einladung mit meinen Vorgesetzten oder meinem Ethik- & Compliance-Beauftragten sprechen.
- ✓ Das gewährte oder empfangene Geschenk bzw. die Einladung im digitalen Verzeichnis der Gruppe **registrieren**.
- ✓ Eine Einladung oder eine Reise, die einen Interessenkonflikt herbeiführen könnte oder vermuten lässt, dass ein der Ethik zuwiderlaufendes Ziel verfolgt wird, **ablehnen**.



FALSCH

- ✗ Ein Geschenk oder eine Einladung **anbieten** und dafür eine Gegenleistung erwarten.
- ✗ Ein Geschenk oder eine Einladung im Rahmen einer Ausschreibung oder eines Aufrufs zum Wettbewerb **anbieten**.
- ✗ Ein angebotenes oder erhaltenes Geschenk **nicht deklarieren** oder nicht deklarieren zu lassen, weil man bei der Art oder dem Wert des Geschenks ein ungutes Gefühl hat.
- ✗ Die Konten des Unternehmens **verwenden**, um Geschenke, Einladungen oder Fachreisen zu verschleiern.

» Einen Ethik-Vorfall melden: Nie allein bleiben

Mit einer potenziell unethischen Situation umzugehen oder eine ethische Frage zu stellen, ist oft heikel, vor allem, weil es das Verhalten von Personen betreffen kann, die man kennt oder mit denen man täglich zu tun hat.

Es erfordert Mut, diese Themen anzusprechen, aber oft ist dies der einzige Weg, um inakzeptable Praktiken zu beenden und Verbesserungen in Gang zu setzen.

Deshalb ist es wichtig, diese Themen mit Vertrauenspersonen zu besprechen, in erster Linie mit den eigenen Vorgesetzten und dem verantwortlichen **Ethik- & Compliance-Beauftragten**. Sollte dies zu heikel sein oder sich als unmöglich erweisen, besteht immer noch die Möglichkeit, das Meldesystem der Gruppe zu nutzen.

Sich der Situation stellen und niemals alleine bleiben ...



◆ Managementberichterstattung und Follow-up der Behandlung von Ethik-Vorfällen

Jeder Manager muss Ethik-Vorfälle im Rahmen der Verfahren und der Tools der Gruppe melden und darauf achten, dass sie untersucht und behandelt werden.

Die **Abteilung Ethik, Compliance & Datenschutz** achtet darauf, dass die Ethik-Vorfälle auf allen Ebenen der Gruppe im Rahmen der Tools, die die Gruppe eingerichtet hat, gemeldet und behandelt werden.

Jeder nachweisliche Verstoß muss **disziplinarisch behandelt** werden und ggf. zu einem geeigneten Aktionsplan im Anschluss an eine Prüfung oder an eine interne Untersuchung führen. **ENGIE** bemüht sich um eine sorgfältige, unabhängige und objektive Durchführung ihrer internen Prüfungen und Untersuchungen.

Alle Ethik-Vorfälle werden gemeldet und behandelt!



RICHTIG

- ✓ **Niemals** mit einem Problem oder einer ethischen Frage allein bleiben. Keine Bedenken haben, eine Vertrauensperson zu konsultieren. Die Ethik- & Compliance-Beauftragten sind in jedem Fall für Sie da.
- ✓ **Als** Teamleiter immer ein Klima aufrechterhalten, das Vertrauen schafft, und Mitarbeitende auffordern, ethische Fragen zu besprechen.
- ✓ **Niemals** die Existenz eines ethischen Problems ignorieren, auch wenn es sich nicht speziell auf Ihre Aufgaben bezieht.
- ✓ Die Meldung ethischer Vorfälle über die von der Gruppe bereitgestellten Kanäle **fördern**.



FALSCH

- ✗ **Der Ansicht sein**, dass ein Problem oder eine ethische Frage von allein gelöst wird.
- ✗ Tatsächliche oder potentielle Informationen **verschleiern**, die eine Warnung darstellen sollten.
- ✗ **Der Ansicht sein**, dass eine Person, die einen ethischen Verstoß meldet oder eine Warnung übermittelt, eine Problemquelle darstellt und dass sie bestraft werden muss.

Mein Projektleiter hat erklärt, dass er das Problem der Lieferverzögerungen „um jeden Preis“ lösen werde und dass dies eine Sache zwischen ihm und unserem Subunternehmer sei. Ich fühle mich nicht wohl mit dem, was er gesagt hat, aber vielleicht habe ich ihn auch falsch verstanden. Gleichzeitig scheue ich mich davor, dieses Thema direkt mit ihm zu besprechen ...

... Soll ich die Situation so lassen, wie sie ist, oder soll ich um Hilfe bitten?



FRAGE - ANTWORT

Wenn Sie sich mit einer Situation unwohl fühlen, müssen Sie darüber reden und dürfen nicht alleine bleiben. Sie können die höchste Stelle Ihrer Hierarchie oder den Ethik- & Compliance-Beauftragten Ihres Unternehmens darüber informieren.

Die Situation kann dann bewertet und eine Folgemaßnahme beschlossen werden, z. B. weitere Informationen anfordern, sich mit dem Subunternehmer in Verbindung setzen, um bestimmte Punkte zu klären, ggf. Korrektur- und Präventivmaßnahmen einleiten.

◆ Das Meldesystem der Gruppe

Die Gruppe hat ein Meldesystem eingerichtet, das allen unseren Mitarbeitenden und allen unseren Vertragspartnern und relevanten Drittparteien (Lieferanten, Subunternehmern, Gewerkschaften, NGOs, Kunden usw.) zur Verfügung steht.

Alle Unternehmen der Gruppe profitieren vom Meldesystem der Gruppe.

Das gruppenweite Meldesystem beruht auf zwei Meldekanälen: einer elektronischen Adresse (**ethics@engie.com**) und speziellen Telefonnummern.

Die Warnungen werden in verschiedenen Sprachen entgegengenommen und der Service steht rund um die Uhr - 24 Std./Tag und 7 Tage/Woche - zur Verfügung.

Alle Vorfälle und Warnmeldungen werden in einem Rahmen behandelt, der Vertraulichkeit und den **Schutz der Anonymität garantiert**.

Unser Verfahren schützt umfassend jeden Whistleblower. Kein Whistleblower darf bestraft werden, weil er im guten Glauben dieses interne Meldesystem benutzt hat. Andererseits kann jede missbräuchliche oder böswillige Nutzung der Meldesysteme verfolgt oder bestraft werden.

Das Meldesystem der Gruppe wird auf den Seiten Ethik & Compliance der Website der Gruppe vorgestellt.

Nutzen Sie das Meldesystem von ENGIE!

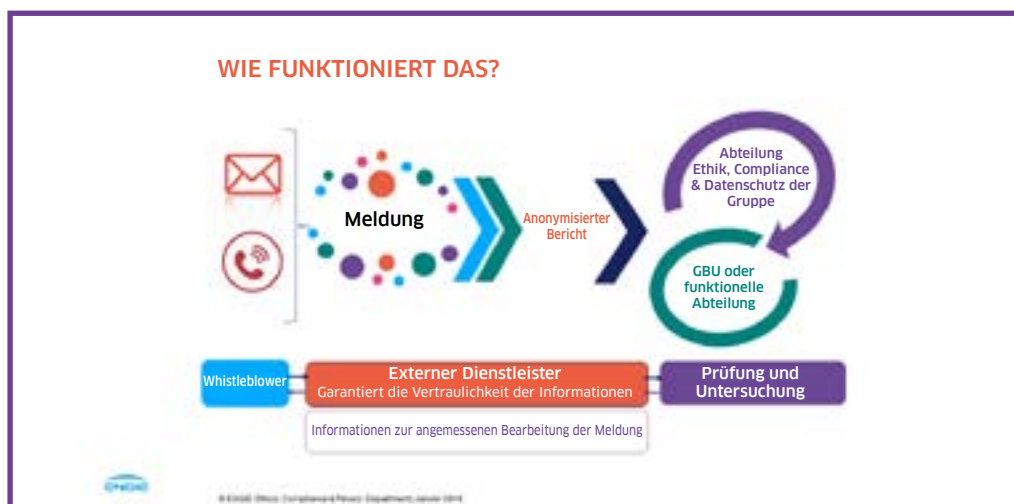
Ein externer Bearbeiter nimmt Ihre Meldung vertraulich entgegen

@ **ethics@engie.com**

Gebührenfreie Rufnummern für alle Länder*

Festnetznummer nach Frankreich
+33 1 45 51 03 67

*Liste der gebührenfreien Rufnummern je Land unter: <https://www.engie.com/ethique-et-compliance/dispositif-alerte>



Das Meldesystem richtet sich an alle Mitarbeitenden und alle Stakeholder der Gruppe, die Opfer oder Zeugen eines Vorfalls sind.

➤ Verstöße gegen unsere ethischen Grundsätze ahnden

Auf jeden Verstoß gegen unsere Grundsätze muss eine Maßnahme folgen, sei es disziplinarisch oder kommerziell.

Jedes Unternehmen und jeder Manager der Gruppe setzt sich auf seiner Ebene dafür ein, dass unsere Grundsätze durchgesetzt werden, nach ihnen gehandelt wird und jeder Verstoß geahndet wird.

Kein Mitarbeitender von **ENGIE**, der in Korruptionsfälle verwickelt ist, darf in der Gruppe bleiben. In Übereinstimmung mit der Personalpolitik der Gruppe und dem geltenden nationalen Recht können Unzulänglichkeiten bei der Umsetzung unseres ethischen Verhaltenskodex zu Maluszahlungen auf die Vergütung führen.

Eine Frage, ein Zweifel?

Für jede Auskunft oder Beratung in Bezug auf Ethik und Compliance:
ethics-communication@engie.com

Wenn Sie eine Meldung machen möchten, nutzen Sie unser Meldesystem der Gruppe:

ethics@engie.com

Für alle Auskünfte in Bezug auf den Schutz personenbezogener Daten bei ENGIE:

dpo@engie.com



**Nutzen Sie das
Meldesystem von ENGIE!**

**Ein externer Bearbeiter nimmt
Ihre Meldung vertraulich entgegen**



ethics@engie.com



Gebührenfreie Rufnummern für
alle Länder*

Festnetznummer
nach Frankreich
+33 1 45 51 03 67

*Liste der gebührenfreien Rufnummern je Land unter: <https://www.engie.com/ethique-et-compliance/dispositif-alerte>

Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption:

Das Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption ist ein internationaler Vertrag, der von der UN ausgearbeitet und am 31. Oktober 2003 geschlossen wurde. Es handelt sich um eine Sammlung von Standards, Regeln und Maßnahmen, die den Unterzeichnern zur Verfügung stehen, um ihr Rechtssystem zur Bekämpfung von Korruption zu stärken.

US FCPA (Foreign Corrupt Practices Act):

Das 1977 vom US-Kongress verabschiedete Gesetz über Bestechungspraktiken im Ausland (Foreign Corrupt Practices Act, FCPA) verbietet generell unter Androhung von straf- und zivilrechtlichen Sanktionen die Zahlung von Schmiergeldern an ausländische Beamte, um ihnen zu helfen, den Zuschlag für einen Auftrag zu bekommen oder eine Geschäftsbeziehung aufrechtzuerhalten.

UK Bribery Act:

Dieses britische Gesetz aus dem Jahr 2010 schafft in seiner Section 7 einen Straftatbestand, der von Handelsunternehmen begangen werden kann, die verbundene Personen nicht daran hindern, eine andere Person in ihrem Namen zu bestechen. Ein Unternehmen, das beweisen kann, dass es geeignete Maßnahmen getroffen hat, um ihm verbundene Personen daran zu hindern, Schmiergelder zu zahlen, kann sich gegen den Verstoß nach Section 7 verteidigen.

Das Gesetz über Transparenz, Korruptionsbekämpfung und die wirtschaftliche Modernisierung (Gesetz „Sapin 2“ vom 9. Dezember 2016) (Frankreich):

Dieses Gesetz sieht die Einführung verschiedener interner Mechanismen zur Korruptionsprävention in Unternehmen und Behörden vor, die von einer neuen Struktur, der Antikorruptionsagentur Agence française anticorruption (AFA), kontrolliert werden, die auch für die administrative Koordination in diesem Bereich zuständig und befugt ist, administrative Sanktionen zu verhängen.

Die Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO):

Zu den Kernübereinkommen der ILO gehören die Gewerkschaftsfreiheit, das Recht auf Kollektivverhandlungen, die Abschaffung der Zwangsarbeit, die Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit und die Beseitigung von Diskriminierung.

Übereinkommen der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung OECD über die Bekämpfung der Bestechung ausländischer Amtsträger im internationalen Geschäftsverkehr:

Das Übereinkommen der OECD über die Bestechungsbekämpfung, das 1997 verabschiedet wurde, stellt Normen auf, die die Korruption von ausländischen Amtsträgern im internationalen Geschäftsverkehr unter Strafe stellt. Außerdem enthält sie Leitsätze für multinationale Unternehmen zur Umsetzung ihrer Bestimmungen.

Die Leitsätze der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) für multinationale Unternehmen:

Die 1976 verabschiedeten OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen sind eine Reihe von Empfehlungen der OECD-Mitgliedstaaten und anderer Teilnehmerländer an multinationale Unternehmen, die diese dazu anhalten sollen, sich bei ihrer Geschäftstätigkeit in verschiedenen Bereichen verantwortungsvoll zu verhalten, darunter Menschenrechte, Verantwortung in der Lieferkette, Umwelt, Verbraucherschutz, Korruptionsbekämpfung und Wettbewerb.

Gesetz über die Sorgfaltspflicht (Frankreich):

Gesetz verabschiedet 2017. Es gilt für Unternehmen und Unternehmensgruppen, die in zwei aufeinanderfolgenden Jahren mehr als 5000 Arbeitnehmer in Frankreich oder mehr als 10.000 Arbeitnehmer in Frankreich und im Ausland beschäftigen. Diese Unternehmen müssen einen Sorgfaltsplan erstellen, veröffentlichen, einhalten und bewerten, der Risiken identifiziert und schwere Verstöße gegen die Menschenrechte und Grundfreiheiten, die Gesundheit und Sicherheit von Personen und die Umwelt in ihrem gesamten Einflussbereich, d. h. bei Tochtergesellschaften und Subunternehmern, verhindern soll.

Internationale Sanktionen:

Die UNO und der Rat der Europäischen Union sowie einzelne Länder können restriktive Finanz- oder Handelsmaßnahmen (auch „Embargos“ oder „Sanktionen“ genannt) gegen natürliche und juristische Personen oder Organisationen verhängen. Diese Maßnahmen können die Form von Verboten und Beschränkungen des Handels mit bestimmten Ländern mit gezielten Waren, Technologien oder Dienstleistungen, von Maßnahmen zum Einfrieren von Geldern und wirtschaftlichen Ressourcen und mitunter auch von Beschränkungen des Zugangs zu Finanzdienstleistungen annehmen.

Bestimmungen zur Ausfuhrkontrolle:

Ziel der Ausfuhrkontrollen ist es, alle Arten von Ausfuhren zu kontrollieren, die von einer friedlichen zivilen Verwendung zu einer Entwicklung von Massenvernichtungswaffen, chemischen

oder biologischen Waffen oder Trägern missbraucht werden könnten, und gleichzeitig den rechtmäßigen Handel zu erleichtern und zu sichern.

Eine Kontrolle der Ausfuhren wird ebenfalls für Ausfuhren in Länder durchgeführt, die mit Sanktionen belegt sind, einschließlich mit einem Embargo.

Es bestehen weiterhin spezielle Vorschriften (z. B. in Frankreich) zur Kontrolle von Rüstungsmaterial, die auf einem allgemeinen Grundsatz des Verbots beruhen, der dazu führt, dass der gesamte Verteidigungssektor und seine Ressourcen der staatlichen Kontrolle unterliegen.

Und schließlich bestehen spezielle Vorschriften zur Kontrolle von Nuklearmaterial. Die Regeln zur Ausfuhrkontrolle werden auf mehreren Ebenen erlassen, darunter auf Ebene der Europäischen Union und der Vereinigten Staaten.

Die Internationale Menschenrechtscharta, die die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, den Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte und den Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte enthält:

Diese Dokumente stellen die Gesamtheit aller grundlegenden Texte dar, die im internationalen Recht die Rechte von Personen schützen.

Die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte ist ein grundlegendes Dokument, das die Geschichte der Menschenrechte maßgeblich geprägt hat. Die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte wurde 1948 von der Generalversammlung der Vereinten Nationen verabschiedet und enthält die wesentlichen Menschenrechte und Grundfreiheiten, auf die alle Männer und Frauen in der ganzen Welt ohne Diskriminierung Anspruch haben. 1966 hat die Generalversammlung der Vereinten Nationen zwei internationale Verträge verabschiedet, die ebenfalls das internationale Menschenrecht geprägt haben: den Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte und den Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte. Diese Allgemeine Erklärung der Menschenrechte und diese beiden Pakte bilden zusammen die Internationale Menschenrechtscharta.

DSGVO:

Die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) ist ein europäischer Gesetzestext, der die Verarbeitung von Daten in der gesamten Europäischen Union gleichberechtigt regelt. Die DSGVO ist am 25. Mai 2018 in Kraft getreten.

BEGRIFFSERLÄUTERUNGEN

Da die Gruppe in vielen Ländern mit unterschiedlichen Gesetzen und Kulturen tätig ist, ist es nicht einfach, gemeinsame Definitionen festzulegen. Wir schlagen dennoch mehrere Definitionen vor, die zur Orientierung dienen und darauf abzielen, rechtliche Elemente zu verdeutlichen, die in vielen Ländern oder im internationalen Rahmen bekannt sind.

Betrug:

Als Betrug gilt jede vorsätzliche oder verdeckte Handlung oder Unterlassung, die in der Absicht begangen wird, die geltenden Gesetze oder Unternehmensregeln zu täuschen oder zu umgehen, um einen ungerechtfertigten materiellen oder moralischen Vorteil für den Betrüger oder einen Dritten zu erlangen.

Betrug hat viele Formen, die alle strafrechtlich verfolgt werden: Diebstahl von Geld, Eigentum und Daten, absichtliche Veränderung, Verheimlichung oder Vernichtung von Dokumenten, falsche Einträge in die Bücher oder falsche Erklärungen, Manipulation von Konten, Fälschung, Geldwäsche, Gaunerei, Korruption...

Diskriminierung:

Diskriminierung ist die Benachteiligung von Personen aus gesetzlich verbotenen Gründen aufgrund ihrer Herkunft, ihres Geschlechts, ihrer Familiensituation, ihrer Schwangerschaft, ihrer körperlichen Erscheinung, ihrer besonderen Verletzlichkeit aufgrund ihrer wirtschaftlichen Situation, die offensichtlich oder dem Täter bekannt ist, ihres Familiennamens, ihres Wohnorts, ihres Gesundheitszustands, ihres Verlusts der Selbstständigkeit, ihrer Behinderung, ihrer genetischen Merkmale, ihrer Sitten, ihrer sexuellen Orientierung, ihrer Geschlechtsidentität, ihres Alters, ihrer politischen Meinungen, ihrer Gewerkschaftsaktivitäten, ihrer Fähigkeit, sich in einer anderen Sprache als Französisch auszudrücken, ihrer wahren oder vermuteten Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einer bestimmten Ethnie, Nation, vorgeblichen Rasse oder Religion.

Die Diskriminierung, die auf einem dieser Gründe fußt, wird unter Strafe gestellt.

Einflussnahme:

Aktive Einflussnahme liegt vor, wenn einem Amtsträger für ihn selbst oder für andere Geschenke, Einladungen und Bildungsreisen angeboten werden, damit er seinen tatsächlichen oder vermuteten Einfluss missbraucht, um von einer Behörde oder einer öffentlichen Verwaltung Auszeichnungen, Arbeitsplätze, Aufträge oder sonstige günstige Entscheidungen zu erhalten.

Die Annahme oder Forderung solcher Geschenke und Einladungen und Bildungsreisen durch einen Amtsträger mit dem gleichen Ziel stellt eine passive Einflussnahme dar. Einflussnahme stellt eine Straftat dar.

Insiderinformationen:

Eine Insiderinformation ist eine nicht öffentlich bekannte präzise Information, die direkt oder indirekt einen oder mehrere Emittenten von Finanzinstrumenten oder ein oder mehrere Finanzinstrumente betrifft und die, wenn sie öffentlich bekannt würde, geeignet wäre, den Kurs der betreffenden Finanzinstrumente oder den Kurs damit verbundener Finanzinstrumente erheblich zu beeinflussen.

Kinderarbeit:

Hierunter wird jede Arbeit verstanden, die Kinder ihrer Kindheit, ihres Potenzials und ihrer Würde beraubt und die ihrer körperlichen und geistigen Entwicklung schadet. Der Begriff wird durch das ILO-Übereinkommen (Nr. 138) über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung, 1973, und das Übereinkommen (Nr. 182) über die schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999, sowie durch das UN-Übereinkommen über die Rechte des Kindes definiert.

Korruption:

Korruption ist ein Verhalten, bei dem Angebote, Versprechungen, Spenden oder Geschenke verlangt, akzeptiert oder angenommen werden, um eine Handlung vorzunehmen oder zu unterlassen oder um besondere Gefälligkeiten oder Vorteile zu erlangen.

Die aktive Korruption und die passive Korruption sind zwei komplementäre, aber eigenständige Straftatbestände.

Die Handlungen der korrumpierenden Person (aktive Bestechung) und der korrumpierten Person (passive Bestechung) können getrennt verfolgt und verurteilt werden, und die Bestrafung der einen Person ist nicht von der Bestrafung der anderen Person abhängig. Die korrumpierte Person nimmt Versprechen, Geschenke oder Spenden an und fordert sie vielleicht sogar ein, während die korrumpierende Person Geschenke und Spenden anbietet, Versprechungen macht und sogar den Forderungen der korrumpierten Person nachgibt, indem sie ihm das Objekt der Bestechung übergibt.

Mobbing:

Die Belästigung einer anderen Person durch wiederholte Äußerungen oder Verhaltensweisen, die eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen bezwecken oder bewirken, welche die Rechte und die Würde der betreffenden Person verletzen, ihre körperliche oder geistige Gesundheit beeinträchtigen oder ihre berufliche Zukunft gefährden können, wird strafrechtlich geahndet.

Personenbezogene Daten:

Alle Informationen, die sich auf eine identifizierte oder identifizierbare natürliche Person beziehen.

Eine identifizierbare Person ist eine Person, die direkt oder indirekt identifiziert werden kann.

Wenn eine Person nicht identifizierbar ist, sagt man, dass die Daten anonym sind.

Der Schutz personenbezogener Daten ist Gegenstand von Gesetzen, deren Nichteinhaltung eine Straftat darstellen kann.

Schmiergeld:

Schmiergeldzahlungen sind kleine Provisionen oder kleine Geschenke, die Beamten oder Personen in Entscheidungspositionen angeboten werden, um eine Leistung zu erhalten, auf die die Person Anspruch hat, z. B. Zahlung eines kleinen Betrags, um ein Visum zu erhalten oder eine Ware schneller zu verzollen.

Sie stellen in mehreren Ländern eine Straftat dar und sind von der Gruppe verboten.

Sexuelle Belästigung:

Unter sexueller Belästigung werden wiederholte sexuelle oder sexistische Äußerungen oder Verhaltensweisen gegenüber einer Person verstanden, die aufgrund ihres erniedrigenden oder demütigenden Charakters die Würde der Person verletzen. Sie kann auf der Arbeit oder außerhalb der Arbeit stattfinden. Es handelt sich um eine Straftat.

Sklaverei:

Gemäß der Definition des Sklavereiabkommens der UN von 1926 ist Sklaverei die Ausübung von Eigentumsrechten an einer Person oder das Halten einer Person in einem Zustand fortgesetzter Unterwerfung, indem sie zu Arbeit, Sex, Betteln oder anderen unbezahlten Leistungen gezwungen wird.

Zwangsarbeit:

Gemäß der Definition im ILO-Übereinkommen (Nr. 29) über Zwangsarbeit, 1930, wird Zwangsarbeit als jede Arbeit oder Dienstleistung definiert, die von einer Person unter Androhung einer Strafe verlangt wird und für die sich diese Person nicht freiwillig zur Verfügung gestellt hat.

Der vorliegende Verhaltenskodex wurde vom Vorstand von **ENGIE S.A.** am 11. September 2023 und vom Ausschuss für Ethik, Umwelt und nachhaltige Entwicklung des Verwaltungsrats von **ENGIE S.A.** auf seiner Sitzung vom 20. September 2023 angenommen.

Die Übersetzungen dieses Dokuments können zu Auslegungsfehlern führen, daher ist nur die französische Version maßgeblich.

- Für jede Auskunft oder Beratung in Bezug auf Ethik und Compliance: **ethics-communication@engie.com**
- Um einen ethischen Vorfall in der Gruppe zu melden: **ethics@engie.com**
- Für alle Auskünfte in Bezug auf den Schutz personenbezogener Daten bei **ENGIE**: **dpo@engie.com**

Erste Ausgabe – November 2009

Letzte Neuauflage – November 2023

Gestaltung & Redaktion: 



Firmensitz: 1 place Samuel de Champlain
92400 Courbevoie – Frankreich
engie.com