



—

Carta etica

—



L'AZIENDA SOSTENIBILE È L'AZIENDA ETICA

ENGIE è un operatore globale di riferimento nel settore energetico. Il Gruppo pone la crescita responsabile al centro delle sue attività (produzione di elettricità con bassa emissione di carbonio, reti, soluzioni energetiche per i clienti) e si presenta come pioniere del nuovo mondo dell'energia, allo scopo di coglierne le principali sfide: la mitigazione e l'adattamento al cambiamento climatico, l'accesso ad un'energia sostenibile e l'utilizzo ragionevole delle risorse.

Per raccogliere tali sfide, è necessario instaurare un rapporto di fiducia con tutti i nostri stake-holder: fiducia dei consumatori e degli operatori industriali, dei pubblici poteri e della società civile, dei nostri fornitori, dei nostri partner e dei nostri clienti.

Costruire e preservare questo rapporto di fiducia significa soddisfare un duplice requisito: quello della consapevolezza e del rispetto intransigente, da parte di ogni singolo collaboratore del Gruppo, dei valori che sosteniamo; ma anche quello della nostra responsabilità nelle decisioni che prendiamo o nei progetti che ci vedono coinvolti. Questa esigenza quotidiana struttura la nostra identità attorno ad una convinzione semplice e forte al contempo: l'azienda sostenibile è l'azienda etica.



Questa ambizione etica, che rappresenta il filo conduttore del Gruppo, richiede l'esemplarità di ciascuno

La nostra politica è molto chiara: zero tolleranza nei confronti della frode e della corruzione ed assoluto impegno nel rispetto delle regole etiche, quelle dei paesi in cui operiamo e quelle che abbiamo stabilito per noi. Ciò comporta che ogni collaboratore svolga scrupolosamente il proprio ruolo nella costruzione e nella tutela della reputazione del Gruppo, agendo in totale conformità alle leggi applicabili ed ai nostri principi etici, in tutti i nostri campi d'attività.

L'etica deve permeare la gestione delle nostre attività, ogni giorno. Deve sostenere le nostre pratiche manageriali, commerciali ed operative. L'etica non è solo una questione di funzioni aziendali, ma è una questione che riguarda singolarmente e collettivamente ciascuno di noi. Costruiamo insieme la fiducia dei nostri stake-holder, leve di creazione di valore aggiunto per il Gruppo.

I principi stabiliti dalla presente Carta Etica incarnano precisamente questa ambizione. Pertanto, all'interno del Gruppo o delle sue entità non deve essere stabilito alcun obiettivo di sviluppo o di performance qualora la sua realizzazione porti a derogare, in qualunque modo, a tali principi.

Il nostro Gruppo trae la propria forza dalla sua eccellenza operativa ed è riconosciuto da tutti i suoi partner e clienti per il suo elevatissimo livello di affidabilità e di responsabilità. Sta a tutti noi, quindi, mostrarci all'altezza di questo capitale di fiducia che ci è riconosciuto, ponendo, ogni giorno, l'etica ai vertici delle nostre priorità.

La presente **Carta etica** costituisce, unitamente alla **Guida pratica al comportamento etico**, le fondamenta su cui poggiano tutti i documenti di riferimento, le politiche interne ed i codici di condotta adottati dal Gruppo. Ciascuno di noi, a prescindere dalla propria posizione nella scala gerarchica, dall'entità di appartenenza o dall'area d'intervento geografico, ne è contemporaneamente custode e promotore.

La presente Carta etica definisce i 4 principi etici fondamentali su cui si articolano tutti gli impegni di ENGIE nel campo dell'etica, determina l'ambito d'applicazione e presenta l'architettura generale della governance e dell'organizzazione di "Etica e Compliance" del Gruppo.

 Isabelle Kocher

I principi etici fondamentali di ENGIE



PRINCIPIO 1

Agire in conformità alle leggi e normative vigenti

In qualsiasi circostanza, tutti i collaboratori del Gruppo devono osservare le normative internazionali, federali, nazionali, locali e le regole di deontologia professionale relative alle loro attività, nonché le politiche etiche e di conformità del Gruppo.

Per quanto riguarda tali politiche, quale elemento strutturante dell'identità del Gruppo, tutte le entità devono rispettarne la sostanza, tenuto conto delle disposizioni obbligatorie previste delle leggi e degli usi locali.



PRINCIPIO 2

Comportarsi con onestà e promuovere una cultura dell'integrità

L'onestà e l'integrità devono governare tanto i rapporti d'affari quanto i rapporti interpersonali e le prassi professionali quotidiane. È inderogabile che ciascuno agisca con rettitudine in qualsiasi circostanza e contribuisca a promuovere una cultura dell'onestà e dell'integrità. Partendo da tale principio, il Gruppo attribuisce la massima importanza all'esemplarità del comportamento dei suoi collaboratori. Nella scelta dei suoi partner, ENGIE s'impegna ad applicare elevati requisiti di onestà e di rispetto dei diritti umani.

Di conseguenza, ENGIE incoraggia la segnalazione di incidenti etici e nessun collaboratore potrà essere sanzionato per aver utilizzato, in modo disinteressato e in buona fede, uno strumento di segnalazione di tali incidenti o per aver rifiutato di compiere un atto che gli sembri contrario ai principi etici del Gruppo.



PRINCIPIO 3

Dimostrare lealtà

Per il nostro Gruppo, la qualità dei rapporti poggia sulla lealtà degli interlocutori, specialmente nell'adempimento degli obblighi contrattuali. Ciò comporta in particolare il rispetto degli impegni assunti e la responsabilità di non promettere alcun impegno che il Gruppo non sia in grado di mantenere.

Pertanto, ogni volta che un collaboratore del Gruppo si rapporta con i propri interlocutori, lo fa con buona fede, con spirito costruttivo, nel rispetto degli interessi di ciascuno e avendo cura di fornire informazioni veritiere.

Il principio di trasparenza, che guida una grande azienda come ENGIE, non costituisce in alcun modo, da parte dei collaboratori, ostacolo alla riservatezza negli affari, nell'ambito delle leggi vigenti.

ENGIE, che si aspetta dai suoi collaboratori il rispetto dei principi enunciati nella presente Carta etica, fornisce loro in cambio la tutela necessaria allorché siano chiamati in causa, qualora abbiano agito in buona fede e nell'ambito delle competenze attribuite.



PRINCIPIO 4

Rispettare gli altri

Nella convinzione che un'azienda durevole sia un'azienda capace di coniugare sviluppo economico e progresso umano, il Gruppo ENGIE attribuisce la massima importanza ai valori di tolleranza e di rispetto che vengono richiesti a tutti i collaboratori nell'esercizio delle loro attività professionali e che disciplinano i rapporti di qualsiasi entità di ENGIE nei loro confronti.

Il rispetto degli altri comporta che ciascuno sia trattato in modo equo, prestando uguale importanza agli uni e agli altri, e richiama il principio di reciprocità, avendo ciascuno dei diritti da far valere, ma anche dei doveri da adempiere, nei confronti degli altri, della propria entità, del Gruppo e della società nel suo insieme.

Questo principio include in particolare il rispetto, in qualsiasi circostanza, dei diritti delle persone, della loro dignità, delle loro peculiarità, nonché il rispetto delle diverse culture. Si applica inoltre ai beni materiali ed immateriali che appartengono ad altri e più generalmente alla salvaguardia del patrimonio e dell'ambiente.

Tale principio inoltre guida la politica del Gruppo nel campo delle pari opportunità, del rispetto della vita privata, della promozione della diversità e della lotta contro qualsiasi forma di discriminazione, della protezione della salute e della sicurezza sul lavoro ed in particolare della prevenzione e della sanzione di qualsiasi forma di molestia.

Infine, anima tutte le politiche interne ed esterne di ENGIE e deve persino ispirare anche le modalità di risoluzione dei conflitti.

La tolleranza, che si riflette nella benevolenza e nell'apertura agli altri, esclude qualsiasi forma di comportamento estremo.



L'applicazione della Carta etica di ENGIE

LA CARTA ETICA E I SUOI 4 PRINCIPI SI APPLICANO:

A tutti i collaboratori e entità del Gruppo nel suo insieme

ENGIE si attende che i suoi collaboratori agiscano in conformità ai principi etici del Gruppo, in qualsiasi circostanza e indipendentemente dall'attività svolta, dal loro livello di responsabilità e dai loro interlocutori.

Un ambiente lavorativo sano contribuisce al corretto funzionamento del Gruppo e al benessere dei collaboratori. Il Gruppo presta pertanto la massima attenzione alla qualità della vita sul lavoro. Il rispetto e la fiducia devono guidare i rapporti tra i dipendenti, così come il dialogo con le parti sociali.

Tutti, dal direttore al collaboratore, hanno l'obbligo di non agire mai in maniera tale da suscitare il minimo dubbio riguardo l'etica del Gruppo.

I principi etici fondamentali devono essere promossi dai dipendenti di ENGIE che siedono presso i consigli d'amministrazione o di vigilanza delle aziende non controllate dal Gruppo.

I dirigenti e i manager di ENGIE sono, nel quotidiano, i promotori per eccellenza della Carta Etica del Gruppo e della sua applicazione, da parte dei dipendenti e degli stake-holder. Non solo devono verificare che i collaboratori siano a conoscenza dei rispettivi obblighi etici e normativi, ma devono, a maggior ragione, badare che essi osservino un comportamento conforme a tali obblighi.

Le sanzioni legate al mancato rispetto degli obblighi etici e/o normativi, vengono comminate nel rispetto delle leggi e degli usi locali.



Ai clienti e stake-holder del Gruppo

ENGIE applica i suoi principi etici ai suoi rapporti con tutti gli operatori del mercato, soprattutto i clienti, investitori, partner, fornitori, provider e subappaltatori (compresi gli intermediari o consulenti commerciali) o le organizzazioni non governative (ONG).

Il Gruppo promuove presso tutti i suoi stake-holder tali principi.

Nei confronti dei clienti, il Gruppo attribuisce la massima importanza alla loro soddisfazione, che poggia sulla qualità dei prodotti e dei servizi, sull'apertura del dialogo, sulla trasparenza delle procedure o ancora sul rispetto degli impegni assunti e delle regole antitrust.

Nei confronti di tutti gli attori del mercato, i collaboratori di ENGIE adottano un comportamento leale e dimostrano equità e imparzialità nelle negoziazioni. Si accertano che i partner, fornitori, provider e subappaltatori abbiano preoccupazioni etiche compatibili con quelle del Gruppo e portano a loro conoscenza la **Carta etica** di ENGIE.

Il Gruppo richiede che nei contratti con i suoi partner, fornitori di prodotti e servizi, subappaltatori (e a loro volta con i loro partner, fornitori, subappaltatori), sia inclusa una clausola che preveda il rispetto degli impegni di ENGIE nell'ambito dei diritti umani e della lotta alla corruzione.

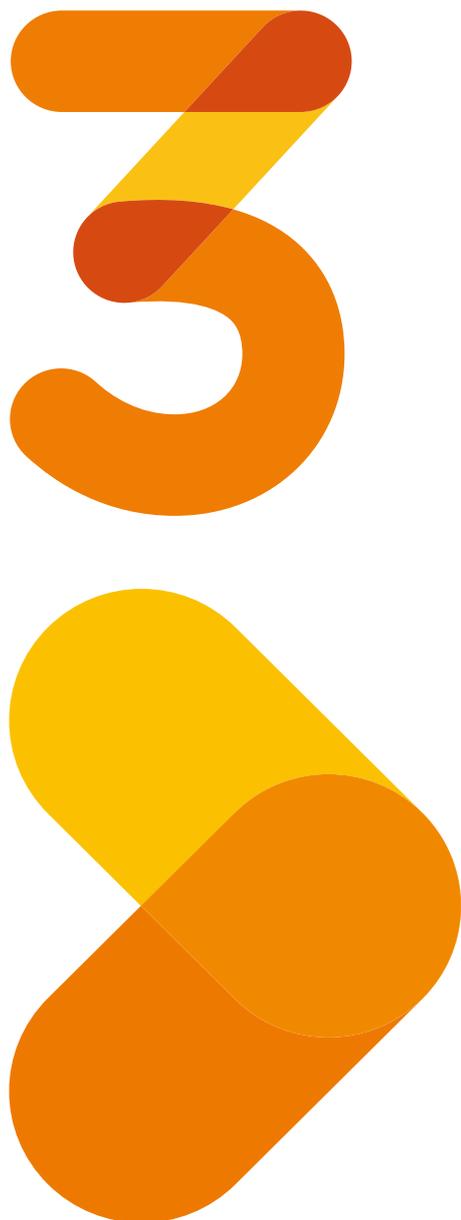
Il Gruppo verifica l'integrità e la reputazione dei suoi partner, fornitori di prodotti e servizi, subappaltatori.



Nei confronti della società civile nel suo insieme

Ovunque operi, il Gruppo applica i propri principi etici. Esercita le sue attività nel rispetto dei diritti umani internazionalmente riconosciuti.

In quanto Gruppo socialmente responsabile, ENGIE s'impegna presso le comunità in cui sviluppa la sua attività a rispettare l'ambiente e la diversità delle culture ed a ridurre al minimo la sua impronta ecologica. Comunica apertamente i suoi obiettivi e le sue sfide in questo campo e coopera con le organizzazioni non governative (ONG) nel settore ambientale e umanitario.



L'organizzazione etica e compliance del Gruppo



La governance

L'impegno etico di ENGIE è promosso ai vertici del Gruppo: il Presidente, il Direttore Generale ed il Comitato Esecutivo hanno scelto di dotare il Gruppo di strutture adeguate.

Il **Comitato per l'Etica, l'Ambiente e lo Sviluppo Sostenibile** (CEEDD), posto sotto l'autorità del Consiglio d'Amministrazione di ENGIE, è incaricato di controllare il rispetto dei valori individuali e collettivi su cui il Gruppo fonda il suo operato, il rispetto delle regole di condotta cui deve conformarsi ogni collaboratore e l'idoneità dei mezzi di cui dispone il Gruppo per farle applicare.

Il **Comitato per la Compliance** di ENGIE, presieduto dal Segretario Generale, verifica la conformità dell'attuazione degli impegni etici assunti dal Gruppo, monitora le eventuali anomalie rilevate e ne garantisce l'adeguato trattamento. Il suo intervento consente di offrire agli organi di governance del Gruppo e alla Direzione Generale la ragionevole sicurezza che il dispositivo etico di ENGIE sia adeguatamente applicato e monitorato.

La **Direzione Etica e Compliance del Gruppo** promuove l'integrazione dell'etica nella vision, la strategia, il management e le pratiche del Gruppo. Propone i testi fondatori nel campo dell'etica e della compliance, ne supervisiona l'applicazione da parte delle entità operative e le direzioni funzionali, conduce azioni di formazione, riceve le segnalazioni e partecipa alle attività di verifica necessarie al fianco degli altri organi di controllo del Gruppo.

Tutti i **deontologi e corrispondenti etici** delle varie entità del Gruppo sono riuniti nella filiera Etica e Compliance, animata dalla Direzione Etica e Compliance del Gruppo. Quest'ultima trasmette loro le linee guida e le osservazioni necessarie e riceve le relazioni e osservazioni delle entità.



Il ruolo del deontologo

Presso ogni entità le cui dimensioni e autonomia lo giustifichino, il manager responsabile procede, in accordo con la filiera Etica e Compliance, alla nomina di un deontologo cui attribuisce mezzi umani e finanziari adeguati, nonché l'autorità necessaria all'espletamento dei suoi incarichi.

Il deontologo partecipa alla definizione delle regole e dei doveri nel campo etico e della compliance e ne verifica il rispetto presso l'entità. Assicura l'implementazione della **Carta etica** e di tutti i documenti di riferimento relativi all'etica e alla compliance nell'ambito del perimetro della propria entità. Contribuisce alla gestione del rischio etico appoggiandosi in particolare al management della sua entità e ricordando a quest'ultimo il primato conferito dal Gruppo all'etica e in particolare alla lotta contro la corruzione e al rispetto dei diritti umani.

Il deontologo fornisce supporto e consigli a qualsiasi collaboratore che lo consulti in campo etico e si accerta che nessuna sanzione, di qualunque natura, possa essere adottata contro un dipendente che abbia utilizzato in modo disinteressato e in buona fede un qualsiasi mezzo di segnalazione degli incidenti etici.



Il monitoraggio della conformità

Nel campo dell'etica e della compliance, valutare l'attuazione di dispositivi è parte di un processo di miglioramento continuo.

In tale contesto, la Direzione Etica e Compliance di ENGIE definisce e promuove i controlli di conformità che ritiene necessari. Verifica l'esecuzione di audit etici di cui rende conto al Comitato per la Compliance e, all'occorrenza, al Comitato Esecutivo del Gruppo.

Ogni anno, la procedura di conformità valuta in modo dettagliato l'applicazione della politica etica presso le entità del Gruppo. Tutti i deontologi devono elaborare una relazione annuale relativa alle attività ed ai progressi realizzati dalla loro entità nel campo dell'etica e della compliance, in ottemperanza delle regole e procedure di ENGIE, nonché delle eventuali disposizioni o azioni specifiche adottate dall'entità stessa. Tale relazione, consegnata all'entità di appartenenza, è accompagnata da una lettera di conformità del manager che ne certifica l'impegno in merito all'applicazione del programma di etica e compliance presso l'organizzazione di cui ricopre la responsabilità.

La Direzione Etica e Compliance del Gruppo verifica inoltre che siano adottati provvedimenti individuali e strutturali in caso di inosservanza etica, rapportandosi con il management, le direzioni locali e le direzioni funzionali interessate.

Tutti questi attori devono prestare la massima attenzione alle informazioni ed ai segnali deboli che possono denotare un eventuale caso di violazione di tali regole. Ne informano il deontologo, contribuiscono se necessario alla realizzazione di rapporti, indagini specifiche ed all'attuazione di misure correttive.



L'iniziativa di etica e conformità di ENGIE è costruita su 3 livelli di testi di riferimento:

- 1.** La presente **Carta etica del Gruppo** e la **Guida pratica al comportamento etico**, che ne definisce le modalità d'applicazione e fornisce esempi di situazioni concrete.
- 2.** **I documenti di riferimento**, che riuniscono le politiche e le procedure tematiche di cui è dotata ENGIE per concretizzare l'attuazione e lo sviluppo della cultura etica presso il Gruppo: riferimenti per l'integrità, per i diritti umani e per la gestione della conformità.
- 3.** **I codici di condotta**, che precisano le ripercussioni degli impegni etici del Gruppo per categoria o pratica professionale.

Tutti i documenti relativi all'etica ed alla compliance di ENGIE sono accessibili sul sito Internet www.engie.com e sull'[intranet del Gruppo](#).

Documenti di riferimento del Gruppo

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

Per ulteriori informazioni o consigli sull'etica e sulla compliance:
[***ethics-communication@engie.com***](mailto:ethics-communication@engie.com)

Per dichiarare un incidente etico al Gruppo:
[***ethics@engie.com***](mailto: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: Havas / Chamussy Laurent, Havas / Guibbaud Christophe, Dunouau Franck, Neus / Brunet Arnaud.

R.E.M. S.r.l.

Via Ferruccio 16/A - 03010 PATRICA (FR)
Tel. 0775.830116 - 334285 - Fax 839345
P. IVA 02240470605
CCIAA n. 138995 del 03.05.2002



1, place Samuel de Champlain
92930 Paris La Défense - Francia
Tel.: +33 1 44 22 00 00

engie.com

