



# mémento éthique

le respect de la personne

la responsabilité environnementale

la recherche de la performance

l'engagement de solidarité

l'exigence d'intégrité

## Nos valeurs

Hommes et Femmes d'EDF, nous nous reconnaissons dans cinq valeurs qui traduisent la vocation de service public de notre entreprise et son ambition de développement durable.

Ces cinq valeurs fondent la démarche éthique d'EDF. Elles impliquent une éthique de comportement tant de l'entreprise que de tous ses salariés. Le présent mémento décrit à travers des principes d'action collective et des lignes de conduite individuelle, les engagements éthiques que tous nous devons respecter.

Face à tout manquement individuel ou collectif à ces engagements, chaque salarié doit pouvoir exercer librement et sans risques un droit d'alerte. Il peut en particulier se tourner vers sa hiérarchie et la ligne managériale, vers un représentant du personnel ou encore consulter le responsable éthique de l'entreprise ([delegue.ethique@edf.com](mailto:delegue.ethique@edf.com)).

*Je m'engage à respecter et à faire  
respecter nos valeurs*



# Le respect de la personne

Les droits de la personne commandent nos relations aux autres à l'extérieur comme à l'intérieur de l'entreprise. Nous respectons la vie privée de chacun. L'ouverture aux autres cultures, le respect des droits de l'homme, la promotion de la diversité, le traitement équitable de nos clients, de nos collègues et de nos partenaires guident notre action.

dignité  
écoute  
confiance  
tolérance  
reconnaissance  
santé-sécurité  
dialogue

## Principes d'action de l'entreprise

EDF fait siens les engagements internationaux de protection et de défense des droits de l'homme des Nations-Unies et de l'Organisation internationale du travail ; il réaffirme son adhésion aux 10 principes du Pacte mondial.

EDF agit pour assurer aux salariés un cadre de travail favorable à leur sécurité et à leur santé. Il contribue à la couverture des risques de ses salariés par des systèmes de protection sociale efficaces.

EDF affirme sa volonté de promouvoir la diversité et l'égalité des chances et de prendre toutes dispositions pour lutter contre toute forme de discrimination.

EDF agit pour prévenir, faire cesser et, le cas échéant, sanctionner toute pression ou persécution à caractère moral ou sexuel exercée sur un salarié.

EDF s'engage à promouvoir auprès de ses fournisseurs les standards éthiques qu'il impose à ses propres conditions d'activité. Il s'assure que les entreprises de sous-traitance auxquelles il fait appel effectuent leur travail et traitent leurs salariés dans le respect des lois et des engagements internationaux applicables.

## Lignes de conduite individuelle

1. L'écoute, le respect mutuel et la confiance sont les dimensions indispensables de nos relations professionnelles ; les capacités et les mérites de chacun doivent être reconnus.

2. Chaque salarié doit pouvoir à échéance régulière, au moins une fois par an, échanger avec son responsable hiérarchique les éléments d'appréciation concernant ses mérites, sa formation et son devenir professionnels.

3. Nous veillons à ne pas laisser s'établir ou susciter des situations qui pourraient

porter atteinte à la sécurité, à la santé et à la dignité d'autres salariés. En cas de doute, chacun peut consulter ou saisir sa hiérarchie ou, la confidentialité lui étant garantie, le responsable éthique de l'entreprise.

4. Nous devons veiller à ne pas laisser s'établir ou susciter une situation professionnelle de discrimination ou de harcèlement. En cas de doute, chacun peut consulter et saisir sa hiérarchie ou, la confidentialité lui étant garantie, le responsable éthique de l'entreprise.

## Questionnement

- Pourquoi ce poste ne pourrait-il pas être occupé par une femme ?
- Nos clients sont divers, nos partenaires aussi, et nous ?
- Suis-je attentif à la façon dont mon comportement est ressenti par mes collègues ?
- Quelle place réservons-nous dans notre équipe à ce collègue handicapé ?

# la responsabilité environnementale

**N**ous sommes responsables vis-à-vis de nos contemporains comme des générations futures de l'impact de nos activités sur tout milieu naturel ou humain. Le respect de l'environnement est un critère majeur de nos choix industriels et commerciaux et de notre comportement individuel. Nous agissons pour préserver les ressources naturelles, pour économiser l'énergie et limiter l'impact négatif de son utilisation sur notre planète, notamment sur le climat.

sûreté des  
installations

sécurité des personnes

biodiversité

gaz à effet de serre

énergies  
renouvelables

énergie nucléaire

économie  
d'énergie

## Principes d'action de l'entreprise

EDF exerce la première de ses responsabilités environnementales en développant une politique et une culture exigeantes en matière de sûreté des installations et de sécurité des personnes à l'intérieur comme aux abords des ouvrages.

EDF inscrit l'amélioration continue de la maîtrise des impacts environnementaux de ses activités dans une démarche de certification ISO 14001 impliquant et mobilisant l'ensemble du management et des salariés concernés.

EDF contribue au développement des énergies renouvelables, les intègre dans son parc de production et incite à des solutions décentralisées, là où les

solutions techniques et les conditions économiques le permettent.

EDF agit en faveur des économies d'énergie et de la limitation des émissions de carbone dans l'atmosphère et préconise la recherche de l'efficacité énergétique dans tous les usages auprès de ses clients comme auprès de ses salariés.

EDF fait de la protection de la biodiversité une composante majeure de sa politique environnementale.

EDF encourage, sensibilise et forme ses salariés à la promotion et à l'application des règles et des normes environnementales.

## Lignes de conduite individuelle

1. Dans l'action professionnelle, nous veillons à adopter un comportement de responsabilité environnementale visant en particulier la préservation des ressources, la limitation des impacts, l'économie d'énergie et la protection de la biodiversité.

2. Les initiatives des salariés visant à susciter un comportement exemplaire

en matière de respect de l'environnement sont encouragées et soutenues.

3. Les salariés sont également encouragés à l'utilisation la plus efficace de l'énergie notamment sur les lieux de travail.

## Questionnement

- Avons-nous pris en compte l'impact de cette décision, de cette action sur l'environnement ?
- En quoi est-ce le rôle et l'intérêt d'un fournisseur d'énergie d'inciter à l'économiser ?
- Pourquoi faut-il à EDF contribuer à la protection de la biodiversité ?
- Que pouvons-nous faire dans notre équipe pour contribuer à limiter les émissions de CO<sub>2</sub> et économiser l'énergie ?
- Dans mes gestes de tous les jours, ai-je toujours les bons réflexes de protection de l'environnement ?

# la recherche de la performance

**L**a performance de chacun dans son métier fait la performance du Groupe dans son ensemble. Nos performances industrielles, commerciales, économiques et techniques garantissent la compétitivité d'EDF et sa pérennité au service de ses clients, de ses salariés, de ses actionnaires, de ses partenaires et de la collectivité.

innovation  
professionnalisme  
rentabilité  
formation  
compétitivité  
compétence  
qualité

## Principes d'action de l'entreprise

EDF reconnaît et valorise la performance individuelle et collective dans l'exercice du métier, encourage les initiatives qui y contribuent. Il investit dans la recherche-développement et fait de l'innovation un levier de performance tant pour ses activités que pour son management.

Dans l'exercice de ses métiers comme dans ceux de ses prestataires, EDF s'assure que les standards techniques et éthiques les plus exigeants sont respectés en tenant compte du contexte national et social dans lequel s'inscrit l'activité.

EDF favorise l'adaptation professionnelle des salariés et investit dans leur formation. Il facilite leur accès, tout au long de leur vie professionnelle, quelle que soit leur catégorie, à des dispositifs d'information sur l'évolution des métiers et des emplois disponibles, de formation continue et de développement des compétences.

## Lignes de conduite individuelle

1. Nous veillons à nous comporter conformément aux lois et aux règlements en vigueur, sur tous les territoires où nous travaillons, avec un souci de responsabilité et de professionnalisme.

2. Nous nous attachons à empêcher toute action portant atteinte aux intérêts de l'entreprise. A fortiori, nous n'y contribuons pas.

3. Nous veillons à utiliser au mieux des intérêts de l'entreprise les ressources

qui sont mises à notre disposition pour notre activité professionnelle.

4. Chaque salarié est encouragé à chercher et proposer des voies d'amélioration de l'activité ou de l'organisation de l'entreprise ainsi qu'à alerter à bon escient la hiérarchie sur les dysfonctionnements et les processus contre-performants.

## Questionnement

- Agirais-je ainsi s'il s'agissait de mes propres biens et de mon budget personnel ?
- Combien ce que je propose va-t-il coûter ou rapporter à l'entreprise ?
- Si cela n'a jamais été fait, est-ce une raison de ne pas le tenter ?
- Mon projet, ma démarche sont-ils légaux ? Qu'en pensent nos juristes ?
- Suis-je sûr que personne ne peut accéder à des informations sensibles en entendant mes propos ou en voyant ce qu'il y a sur mon écran ?

# l'engagement de solidarité

**F**ournisseur d'énergie vitale, nous exerçons une responsabilité sociale particulière dans les territoires où nous travaillons. Nous nous devons d'assurer un accès fiable et équitable à l'énergie. Nous sommes attentifs à la situation des personnes vulnérables, nos clients comme nos collègues. Nous agissons pour favoriser l'accès à l'énergie des populations qui en sont privées dans le monde.

proximité

quartiers

services essentiels

intégration

accessibilité

éducation

responsabilité sociale et sociétale

## Principes d'action de l'entreprise

EDF prend en compte les difficultés des clients en situation de fragilité économique. Il recherche avec ses partenaires, pouvoirs publics et organismes sociaux, les solutions appropriées et les moyens de leur fournir aide et conseil pour la maîtrise de leurs dépenses d'énergie.

EDF contribue au développement des territoires où il est implanté en soutenant des projets favorables à l'activité économique et à la cohésion sociale.

Dans le monde, EDF prend des initiatives, en partenariat, pour favoriser le meilleur accès des populations à l'électricité et à l'énergie.

EDF agit pour anticiper, traiter en concertation et accompagner économiquement et socialement les opérations de restructuration industrielle qui le concernent.

EDF agit en faveur de la diversité d'origine, de sexe, d'âge notamment dans sa politique d'emploi. Il mène une action déterminée pour l'intégration des personnes handicapées et leur accès à ses locaux.

## Lignes de conduite individuelle

1. En interne, nous privilégions l'esprit d'équipe, le soutien à ceux qui sont en difficulté, le travail en réseau et la connaissance partagée.

2. La participation volontaire de salariés d'EDF, dans le cadre d'actions collectives, à des activités d'intérêt général ou des actions bénévoles de solidarité est encouragée et soutenue.

3. De même la participation de salariés d'EDF à des activités de solidarité internationale visant à rétablir en urgence des installations énergétiques lors de catastrophes naturelles est encouragée et soutenue.

## Questionnement

- Pour cette personne en difficulté, client ou collègue, qui peut agir avant qu'il ne soit trop tard ?
- Comment contribuer avec ce projet à la cohésion sociale, au développement du territoire où nous travaillons ?
- Notre action de solidarité maintient-elle des personnes dans la dépendance ou les aide-t-elle à s'en sortir ?
- Quelle différence entre une file d'attente, une bande de copains et une équipe ?

# l'exigence d'intégrité

**N**ous faisons de l'intégrité un critère absolu de conduite avec tous nos interlocuteurs et partenaires : tenir nos engagements, ne pas tromper, ne pas nuire. Nous voulons prévenir et combattre la corruption sous toutes ses formes. Nous agissons vis-à-vis de notre entreprise avec loyauté, honnêteté et volonté de protéger ses intérêts.

probité  
honnêteté  
courage  
loyauté  
confidentialité  
transparence  
exemplarité

## Principes d'action de l'entreprise

La meilleure utilisation des biens, des ressources et des équipements de l'entreprise à des fins professionnelles est un devoir d'intégrité individuelle et un levier de performance collective.

EDF s'assure que ses ressources et ses moyens d'action ne sont pas utilisés à des fins de corruption.

EDF veille à ce qu'aucune action ou manifestation qui relève de sa responsabilité ne soit ou puisse apparaître comme un acte direct ou indirect de soutien privilégié à un groupe d'influence politique, idéologique, confessionnel.

## Lignes de conduite individuelle

1. Confrontés à un risque de conflit d'intérêts entre notre activité professionnelle et notre intérêt personnel ou celui de nos proches, nous devons en informer la hiérarchie et nous abstenir de toute action liée à cette situation en attendant sa réponse.

2. Nous nous interdisons de solliciter ou d'accepter un avantage quelconque d'un tiers en échange d'un acte professionnel. En cas de doute sur la conduite à tenir, nous pouvons prendre conseil auprès de la hiérarchie ou du responsable éthique de l'entreprise.

3. Nous n'acceptons ni ne sollicitons aucun cadeau ou avantage qui pourrait influencer sur notre impartialité professionnelle. Cela n'exclut pas les cadeaux de courtoisie, symboliques et de valeur modérée ; il appartient à la hiérarchie d'en fixer les limites d'acceptation.

4. Si notre fonction implique une part de représentation de l'entreprise, nous veillons à ce que notre expression ou notre comportement en public ne porte pas atteinte à l'image ou aux intérêts d'EDF.

5. Notre engagement politique ou associatif est strictement personnel ; il s'exerce en dehors des lieux et du temps de travail. L'image et le nom d'EDF ne peuvent y être associés.

6. Nous utilisons les systèmes d'information et de communication de manière non abusive, professionnelle et responsable conformément à la *Charte d'utilisation des ressources informatiques et des télécommunications*.

7. Tout salarié qui détient des informations sensibles ou privilégiées est tenu à une totale confidentialité.

8. Tout salarié détenant des informations sensibles ou privilégiées doit s'abstenir de réaliser des opérations de bourse sur les titres EDF ou filiales cotées tant que ces informations ne sont pas publiques. Tout salarié d'EDF est tenu de respecter les dispositions de la *Charte de déontologie boursière du Groupe*.

## Questionnement

- L'activité de ce proche est-elle en conflit d'intérêts avec mon propre travail ?
- Aurais-je eu la même attitude, pris la même décision si les responsables avaient une couleur politique différente ?
- L'association à laquelle j'appartiens ne cherche-t-elle pas à abuser de ma position à EDF ?
- Puis-je montrer à mes collègues, à ma hiérarchie les cadeaux que je reçois ?
- Cette information reçue dans le cadre de mon travail est-elle à confier à mes proches ?

## Nos valeurs s'appuient sur des textes fondamentaux

- Déclaration universelle des droits de l'homme.
- Pacte mondial (Global Compact).
- Déclaration et Conventions de l'OIT (Organisation internationale du travail) relatives aux principes et droits fondamentaux du travail garantissant la liberté syndicale et les principes de négociations collectives (conventions 87 et 98) ; abolissant le travail forcé et obligatoire (conventions 29 et 105) ; luttant contre les discriminations (conventions 100 et 111).
- Charte européenne des droits fondamentaux.
- Principes directeurs de l'OCDE (Organisation de Coopération et de Développement Économiques) à l'intention des entreprises multinationales.

## Nos valeurs inspirent nos engagements

- Accord sur la Responsabilité Sociale d'Entreprise (24 janvier 2005).
- Contrat de service public conclu avec l'État (25 octobre 2005).
- Grands accords sociaux : accord sur l'intégration des travailleurs handicapés (30 mars 2006) ; sur la formation tout au long de la vie professionnelle (24 février 2006) ; sur la sous-traitance socialement responsable (19 octobre 2006) ou sur l'égalité entre les hommes et les femmes (13 juillet 2004).
- Charte de la Diversité (22 septembre 2006).

## Outil de questionnement éthique

### Première étape : analyser la situation

- Prendre du recul,
- Pourquoi est-ce difficile à trancher ?
- Quelles conséquences et pour qui ?

### Deuxième étape : réfléchir aux différentes options

- Que cherche-t-on à faire ?
- Consulter les documents éthiques de référence, les documents juridiques.
- Y a-t-il des précédents ?
- Qui pourrait me donner un avis ?
- Y a-t-il plusieurs voies possibles ?

### Troisième étape : décider et agir avec confiance

- Quelles responsabilités sont engagées par la décision ?
- Quels impacts sur les acteurs internes et externes concernés (collègues, sous-traitants, clients, riverains, partenaires, ...) ?
- Choisir la meilleure option,
- La faire connaître et comprendre autour de soi (hiérarchie et collaborateurs),
- La mettre en œuvre avec les meilleures chances de réussite.

### Quatrième étape : valider sa décision

- Vérifier les résultats et s'ils sont conformes aux prévisions.

### Vous allez peut-être franchir une limite quand vous entendrez ou serez tenté de dire ceci :

- Oui, mais seulement pour une fois...
- Personne ne doit savoir que...
- Qu'importe ce moyen pourvu qu'il soit efficace...
- Tout le monde fait ça...
- On a toujours fait comme ça...
- On n'est pas obligé de dire que...
- Je ne vous ai rien dit...
- Fermez les yeux sur...
- Cela n'est pas très grave...
- S'il fallait respecter tous les règlements, on ne pourrait plus travailler...

### Si vous avez encore un doute, posez-vous ces questions :

- Est-ce conforme à la loi, aux valeurs du Groupe ?
- Est-ce honnête ?
- Est-ce que je me sens vraiment à l'aise après cette décision ? Maintenant, mais plus tard ? cette nuit ?
- Et si on me faisait à moi ce que je suis en train de faire aux autres ?
- Et si mon enfant, mon père, mes amis, mes collègues... apprenaient cela ?
- Et si cela paraissait dans le journal ?
- Et si tout le monde faisait cela ?

## Accusé de réception du memento éthique

Nom :

Prénom :

Fonction :

Unité :

Date - signature :



À retourner à votre manager



22-30, avenue de Wagram  
75382 Paris cedex 08

[www.edf.com](http://www.edf.com)

EDF, SA au capital de 911 085 545 euros – 552 081 317 R.C.S. Paris