

Commitment

Security

Trust

Ethics

Life at work



CODE DE CONDUITE

Integrity

Values

People

Data protection

Respect

Copyright

Dialogue

Customer orientation

Discrimination

Stakeholders

Conflict of interest

Asset protection

Gifts

Continuous improvement

Global compact

Corporate responsibility

Health & Safety

IT security

Principles

Data protection

Delegation of Authority

Competition

Harassment

Environment

Alert

Social media

Exemplary behavior

CODE DE CONDUITE MODE D'EMPLOI

En 2009, EDF Luminus s'est doté d'un Code de conduite décrivant les règles de conduite individuelles et collectives à suivre dans le contexte professionnel.

Ce code a été complété en 2011 avec un chapitre sur la gestion des actes de malveillance, et en 2012 par un dépliant sur la marche à suivre en cas d'incidents. Entre temps, nous avons intégré le respect parmi nos valeurs, aujourd'hui au nombre de cinq.

En avril 2013, le Groupe EDF s'est doté d'une Charte Ethique, référentiel commun d'application dans toutes les sociétés du Groupe. Le groupe souhaite ainsi afficher et partager des principes et règles de comportement permettant de réduire les risques éthiques auxquels il est exposé dans son activité mondiale. Cette Charte demande à chaque membre du personnel de s'impliquer à son niveau pour atteindre et maintenir des standards éthiques exigeants.

Pour clarifier les engagements de chacun au sein d'EDF Luminus, le comité exécutif a donc décidé de publier une nouvelle version du Code de conduite.

Cette troisième version :

- intègre la Charte Ethique du Groupe (cf notamment les engagements des entreprises en première partie)
- liste les dix principes du pacte mondial des Nations Unies, auquel nous avons souscrit au nom d'EDF Luminus en novembre 2013
- précise certains engagements du personnel (en particulier dans les chapitres consacrés au Respect de la personne et des parties prenantes)
- rappelle certains textes déjà diffusés (au sujet des délégations d'autorités, des médias sociaux, de la sécurité informatique, etc.)
- décrit la marche à suivre en cas d'incident, dans plusieurs encadrés pratiques.

Code de conduite révisé et approuvé par le Management Committee d'EDF Luminus le 29 novembre 2013.
La charte éthique du groupe EDF est accessible à chacun, depuis son site internet : <http://ethique.edf.com>.

AVANT-PROPOS DU CHIEF EXECUTIVE OFFICER

Chers Collègues,

Nous avons l'ambition de devenir l'entreprise d'énergie préférée en Belgique, offrant des solutions innovantes et durables et assurant le meilleur service à nos clients. Tout en renforçant notre ancrage local et en bénéficiant de notre intégration au sein du Groupe EDF.

Je suis convaincu qu'atteindre cet objectif passe par la création d'un environnement au sein duquel chaque collaborateur puisse réaliser son plein potentiel, au sein d'équipes performantes et soudées par les mêmes valeurs. C'est une de nos priorités stratégiques.

Pour que chacun puisse prendre les initiatives nécessaires afin de satisfaire chaque jour davantage nos clients, nos actionnaires et toutes nos parties prenantes, pour relever des défis complexes dans des temps record, un code de Conduite comprenant des règles éthiques claires est indispensable.

Je souhaite que cette nouvelle version du Code de Conduite d'EDF Luminus nous aide à faire face à un marché exigeant, en rapide évolution. Le respect des lois et règlements ainsi que l'adoption d'un comportement professionnel et responsable facilite les interactions avec toutes les parties prenantes : actionnaires, personnel, clients, fournisseurs, pouvoirs publics, partenaires sociaux, etc.

Outre la publication de ce Code 2013, j'ai demandé à Véronique Vansteelandt, General Counsel d'EDF Luminus, d'assurer la mission de Délégué Ethique au sein du Comité Exécutif.

A ce titre, elle aura à cœur, avec l'ensemble des personnes concernées, de dresser, chaque année, un bilan des différents processus d'alerte en vigueur dans l'entreprise et de proposer les évolutions/améliorations qui lui paraîtraient pertinentes. Avec sur ces sujets l'appui des Ressources Humaines, de la Communication et de Pascale-Marie Barriquand, Corporate Social Responsibility, elle pourra proposer un plan d'action visant à renforcer la prise en compte de ce code dans nos pratiques quotidiennes.

Bonne lecture ! Et bonne application de ce Code !

Grégoire Dallemagne

TABLE DES MATIÈRES

02	CODE DE CONDUITE MODE D'EMPLOI	14	4. PROTÉGER L'INFORMATION <ul style="list-style-type: none">a. Communication et image de l'entrepriseb. Sincérité et protection de l'informationc. Utilisation des médias sociauxd. Activités publiques ou externes à EDF Luminus
03	AVANT-PROPOS DU CHIEF EXECUTIVE OFFICER	18	5. ÉVITER TOUT CONFLIT D'INTÉRÊTS <ul style="list-style-type: none">a. Délit d'initiéb. Cadeaux d'entreprise
06	PARTIE I : LES ENGAGEMENTS DU GROUPE EDF ET D'EDF LUMINUS	20	6. RESPECTER LA LOI ET LA RÉGLEMENTATION <ul style="list-style-type: none">a. Règles de la concurrenceb. Devoir d'observationc. Comportement commercial
08	PARTIE II : LES ENGAGEMENTS DU PERSONNEL D'EDF LUMINUS <ul style="list-style-type: none">1. RESPECTER LA PERSONNE<ul style="list-style-type: none">a. Comportement sur le lieu de travailb. Diversité & prévention des actions discriminatoires	22	7. PROTÉGER LES BIENS ET LES RESSOURCES DE L'ENTREPRISE <ul style="list-style-type: none">a. Principes générauxb. Sécurité informatiquec. Utilisation des outils mis à dispositiond. Malveillance
10	2. RESPECTER LES PROCÉDURES ET POLITIQUES DE L'ENTREPRISE <ul style="list-style-type: none">a. Santé & sécuritéb. Vigilance écologiquec. Délégation d'Autoritéd. Autres politiques de l'entreprise	27	8. ENGAGEMENTS INTERNATIONAUX
13	3. RESPECTER LES PARTIES PRENANTES <ul style="list-style-type: none">a. Fournisseurs et prestatairesb. Lobbying		

LE GROUPE EDF ET EDF LUMINUS S'ENGAGENT À :

ASSURER SANTÉ ET SÛRETÉ

Assurer la sécurité et protéger la santé des personnes concernées par son activité, ainsi que la sûreté de ses installations et de ses ouvrages.

PROTÉGER L'ENVIRONNEMENT

Protéger l'environnement en maîtrisant les risques et en réduisant les impacts de son activité sur les hommes et sur la nature.

DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES

Développer la compétence de son personnel, reconnaître leur contribution, veiller à la qualité de leur vie au travail et entretenir un dialogue constructif avec eux et leurs représentants.

PRÉVENIR DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT

Prévenir et traiter dans la vie au travail toute situation d'injustice ou de discrimination, ainsi que toute situation de contrainte, de violence ou de harcèlement.

RESPECTER LES OPINIONS

Respecter les croyances et les opinions de chacun ainsi que les organisations politiques, syndicales et religieuses sans apporter de soutien à aucune en particulier.

ÊTRE A L'ÉCOUTE DES AUTRES

Être à l'écoute des parties prenantes de son activité : membres du personnel, clients, fournisseurs, actionnaires, associations et pouvoirs publics, et leur fournir l'information qui leur est due.

LUTTER CONTRE LA FRAUDE

Lutter contre la fraude et la corruption sous toutes leurs formes.

AGIR AVEC ÉTHIQUE

Ne pas imposer à un membre du personnel un objectif contraire aux valeurs et aux engagements éthiques de l'entreprise.

GARANTIR LE DROIT D'ALERTE

Garantir à tout membre du personnel, face à une situation contraire aux valeurs et aux engagements éthiques du Groupe, le droit d'alerter, en toute confidentialité et sans risque de représailles, son management ou un interlocuteur dédié dans sa société (cf p. 26), ou, si nécessaire, en dernier recours, la Commission éthique et déontologie du Groupe.



LE PERSONNEL D'EDF LUMINUS S'ENGAGE À :

1 RESPECTER LA PERSONNE

a- Comportement sur le lieu de travail

Chez EDF Luminus, le personnel est au centre de l'attention. Chacun mérite d'être traité avec dignité et respect. Chacun s'engage dès lors à s'interdire toute violence physique ou psychologique et à veiller à la qualité de ses relations avec ses collègues et à s'abstenir de tout comportement discriminatoire.

Les relations professionnelles sont fondées sur la loyauté, l'écoute, le dialogue, la confiance et l'esprit d'équipe. La liberté d'expression dans l'entreprise s'exerce sans porter atteinte aux valeurs, à la sécurité et à l'activité du Groupe ou d'une de ses sociétés.

EDF Luminus attend des membres du personnel qu'ils arrivent sur leur lieu de travail dans un état propice à l'exercice de leur fonction, sans être sous l'influence de l'alcool ou de substance toxique.

En toutes circonstances, une tenue vestimentaire soignée et compatible avec la fonction est exigée.

b - Diversité et prévention des actions discriminatoires

Dans le cadre de ses engagements d'employeur, EDF Luminus est déterminé à offrir à ses collaborateurs et collaboratrices des chances égales de reconnaissance et d'évolution de carrière, quelles que soient leurs croyances, leur genre, leur âge, leur handicap, leur origine ou leur orientation sexuelle.

EDF Luminus ne tolère aucune forme de discrimination ou de harcèlement, sous quelque forme que ce soit. Toute remarque intolérante ou désobligeante faite à un autre collaborateur concernant, par exemple, son appartenance ethnique, son genre, son âge ou sa religion est susceptible de constituer du harcèlement et est strictement interdite au sein de l'entreprise.

Gardez à l'esprit que la loi du 10 mai 2007 interdit la discrimination fondée sur l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, l'appartenance politique ou syndicale, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique ou l'origine sociale. **Il s'agit d'une loi pénale qui sanctionne les propos et les attitudes d'incitation à la haine, à la violence ou à la discrimination, qu'elles aient lieu dans un contexte professionnel ou privé.**

Quid en cas de ?

En cas de doute ou de violation, les membres du personnel peuvent s'adresser à une des personnes de confiance ou à leur responsable, pour demander conseil ou encore consulter le service juridique de l'entreprise. Si vous êtes victime de violences, harcèlement moral ou sexuel au travail, prenez contact avec une personne de confiance d'EDF Luminus.

Le saviez-vous ?

Sur la page Personne de confiance d'intranet (Sécurité, Santé & Environnement > Qui fait quoi ? > Personne de confiance), vous trouvez les collègues que vous pouvez contacter en rapport avec une plainte pour harcèlement ou discrimination.

2 RESPECTER LES PROCÉDURES ET POLITIQUES DE L'ENTREPRISE

a - Santé et sécurité

La santé et la sécurité de ses collaborateurs sont une priorité pour l'entreprise. Chaque collaborateur a le droit de travailler en sécurité et dans des conditions de travail saines, et le devoir d'y contribuer par un comportement responsable.

Chaque membre du personnel a la responsabilité de veiller à ce que les activités d'EDF Luminus qui dépendent de lui soient exercées en conformité avec les règles existant dans l'entreprise en matière de protection de la santé et de la sécurité.

La politique de Santé, Sécurité et Environnement d'EDF Luminus concerne l'ensemble de ses collaborateurs et s'accompagne d'un système de gestion active et de suivi afin d'améliorer continuellement les conditions de sécurité et de préserver la santé de ses collaborateurs et sous-traitants.

Le saviez-vous ?

Le service Health, Safety and Environment (HSE) soutient l'employeur, la ligne hiérarchique, les travailleurs et le Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) dans le cadre de l'application des dispositions légales et réglementaires dans le domaine de la santé, de la sécurité et de l'environnement.

Vigilance

Si vous constatez une situation dangereuse ou êtes impliqué dans un quasi-accident ou autre, vous devez alors le déclarer et l'enregistrer au plus vite.

Quid en cas de ?

Si vous êtes victime d'un accident, au travail ou sur le chemin du travail, informez-en votre supérieur direct le jour même de l'accident. Faites appel au plus vite à une aide médicale et fournissez une attestation médicale dûment complétée au service du personnel (Payroll).

Le saviez-vous ?

Sur la page Incidents d'intranet, vous trouvez de plus amples informations ainsi qu'un formulaire de déclaration d'incident. Vous pouvez aussi toujours contacter le service HSE.

Voir aussi la politique de Santé, Sécurité et Environnement sur l'intranet.

b - Vigilance écologique

La protection de l'environnement est l'affaire de tous. Chaque membre du personnel doit agir en toutes circonstances avec le souci de respecter l'environnement. Il doit en conséquence respecter les lois, les réglementations et les mesures internes imposées par EDF Luminus en cette matière.

Une attention toute particulière sera donnée à la consommation d'énergie, à la gestion des déchets, à la manipulation des matériaux dangereux, à l'utilisation rationnelle des véhicules, etc.

EN PARTICULIER :

- **Veillez à éteindre les lumières en quittant une salle de réunion**
- **Évitez d'utiliser des gobelets en plastique lorsque des tasses ou verres sont à votre disposition**
- **N'imprimez que ce qui est strictement nécessaire**
- **Utilisez les transports en commun ou le covoiturage aussi souvent que possible**

c - Délégation d'Autorité

Pour garantir un bon fonctionnement de l'entreprise au quotidien, ses engagements doivent être définis correctement et au bon niveau. Le Conseil d'administration a donc approuvé toute une série de délégations, reprises dans le « document de base pour la délégation des compétences », également connu sous le nom de DOA (Delegation of Authority).

Le respect des règles mentionnées dans la DOA est essentiel : ces règles sont publiées dans le Moniteur belge, tout comme le nom des fonctions qui bénéficient d'une délégation des compétences selon cette procédure. Grâce à cette publication, chaque tiers (nos fournisseurs, clients, banques, etc.) peut voir qui peut représenter valablement notre entreprise.

Le document de base concernant la délégation des compétences et ses annexes, ainsi que les explications afférentes aux seuils d'approbation pour les différents niveaux financiers, sont disponibles sur l'intranet sous la rubrique Notre entreprise > Corporate Governance > la Délégation d'autorités.

d - Autres politiques de l'entreprise

Chaque membre du personnel est tenu de respecter les procédures et politiques officielles de l'entreprise. Celles-ci se trouvent sur Intranet ou dans le système de gestion de contenu qui leur est propre.

Quid en cas de ?

En cas d'incertitudes ou de doutes concernant l'application de certaines règles, il convient de vous référer à votre responsable.

Le non-respect des règles du Code de conduite peut être considéré comme une violation qui peut être sanctionnée et qui peut mettre en question le contrat de travail.

3

RESPECTER LES PARTIES PRENANTES

a - Fournisseurs et prestataires

A l'égard des fournisseurs et des prestataires, chaque membre du personnel s'engage à agir avec honnêteté et impartialité et dans le cadre de leur contrat, à veiller au respect partagé des valeurs et des engagements du Groupe, notamment des dix principes du Pacte mondial des Nations Unies.

En cas d'anomalie, comme indiqué dans les conditions générales d'achat, les fournisseurs peuvent utiliser l'adresse ethics@edfluminus.be pour signaler toute violation des règles en vigueur en matière de pratiques commerciales, de droit social ou environnemental, en lien avec des contrats en cours ou à venir.

Le saviez-vous ?

Les acheteurs d'EDF Luminus suivent un Code de Conduite spécifique, qui précise diverses obligations relatives aux appels d'offres, négociations, échanges d'information, tentatives de corruption ou litiges avec les fournisseurs. Les procédures destinées à prévenir les conflits d'intérêt y sont détaillées. Le département Trading & Supply s'est également doté d'un Code de conduite spécifique.

b - Lobbying

A l'égard des autorités publiques, chaque membre du personnel exercera de façon loyale et responsable toute action d'information et d'influence (lobbying), en excluant toute pratique assimilable à de la corruption et en se conformant aux règles des organisations concernées.

4 PROTÉGER L'INFORMATION

a-Communication et image de l'entreprise

EDF Luminus attend de chacun qu'il contribue à construire, dans le cadre de sa fonction et de sa vie privée, une image positive d'EDF Luminus.

Afin de garantir la cohérence et l'exactitude des informations données au sujet de l'entreprise au monde extérieur, des porte-paroles sont désignés pour gérer tous les contacts avec les médias (presse, radio, TV, revues communales, certains médias sociaux...). Les porte-paroles sont les seules personnes habilitées à dispenser des informations sur l'entreprise aux médias.

Dans les médias sociaux en particulier, ne parlez pas au nom d'EDF Luminus ou d'une société du Groupe si vous n'y êtes pas expressément autorisé. Ne divulguez pas et ne commentez pas les résultats de l'entreprise. Soyez loyal envers votre employeur et vos collègues. Ne critiquez pas directement les collègues, clients, actionnaires, fournisseurs, candidats ou concurrents.



b - Sincérité et protection de l'information

Les informations confidentielles (*) sont des données ou documents non publics de nature stratégique, financière, technique ou commerciale, dont la divulgation à des tiers serait de nature à porter atteinte aux intérêts d'EDF Luminus.

Chaque membre du personnel doit donc prendre les mesures nécessaires pour protéger la confidentialité des informations dont il dispose en raison de son activité professionnelle. Il doit ainsi prendre les précautions nécessaires pour empêcher leur altération ou leur divulgation conformément à la loi en vigueur. Ces obligations subsistent même après son départ d'EDF Luminus.

* Liste non exhaustive d'informations confidentielles : contrats, accords de partenariat, projets commerciaux ou industriels, plans financiers ou stratégiques, projections financières, négociations en cours, données nominatives concernant le personnel, études marketing ou fichiers clients et fournisseurs...

c-Utilisation des médias sociaux

Dans l'utilisation des médias sociaux, chaque membre du personnel adoptera une attitude responsable en ne diffusant aucune information qui puisse nuire à sa sécurité, à celle de ses collègues ou aux intérêts du Groupe EDF et d'EDF Luminus.

Chacun doit respecter et protéger la vie privée de ses collègues, des clients ou des tiers et suivre les procédures de protection des données personnelles établies conformément à la réglementation. Sachez que lorsque vous placez une photo sur un média social, vous donnez de facto à ces plates-formes la possibilité de l'utiliser librement sous licence. Lisez toujours attentivement les conditions d'utilisation du site.

EN PARTICULIER :

- **Ne citez pas le nom de vos collègues sans avoir eu leur autorisation écrite préalable (autorisation d'utiliser son image sur un support, pour un usage et une certaine durée).**
- **Ne mentionnez aucun nom de clients, actionnaires, fournisseurs, candidats ou concurrents dans les médias sociaux sans que ceux-ci vous en aient donné l'autorisation expresse.**
- **Si quelqu'un vous demande de supprimer un tag, faites-le immédiatement.**

- **Tenez compte des droits d'auteur et demandez l'autorisation des titulaires des droits de propriété intellectuelle avant toute utilisation de marques commerciales, logos, musiques, dessins, photos, vidéos (cession de droit d'auteur, pour un usage et une certaine durée).**

Le non-respect des règles ci-dessus constitue une atteinte passible de condamnation pour contrefaçon et atteinte aux droits de la personne.

Chaque membre du personnel respectera les limites prévues en ce qui concerne l'usage personnel des moyens de communication professionnels et s'interdira de transmettre tout message ou image ne respectant pas la personne humaine.

Sont en particulier proscrits les messages ou contenus de nature injurieuse, diffamatoire, discriminatoire, dégradante, irrespectueuse, raciste ou incitant à la haine, homophobe, pornographique ou pédophile. Veillez à faire preuve de considération à l'égard des opinions personnelles d'autrui sur les sujets qui peuvent prêter à controverse, tels que la politique et la religion.

Quid en cas de ?

Signalez les critiques ou commentaires négatifs, justifiés ou non, concernant EDF Luminus, à communication@edfluminus.be. Et laissez les personnes compétentes de la société réagir.

d - Activités publiques ou externes à EDF Luminus

Si une activité en dehors d'EDF Luminus est légalement ou contractuellement autorisée, il convient cependant de respecter les règles suivantes :

Ne pas s'engager dans des activités qui pourraient être en concurrence avec EDF Luminus ;

- Éviter toute activité pouvant interférer avec la bonne exécution des tâches confiées aux membres du personnel, discrediter EDF Luminus ou être en conflit avec les intérêts de l'entreprise.
- EDF Luminus respecte les engagements de ses collaborateurs et collaboratrices qui, en tant que citoyens et citoyennes, participent à la vie publique. Tout collaborateur concerné doit cependant s'abstenir d'engager moralement ou financièrement l'entreprise dans ces activités.

De même, tout membre du personnel engagé dans les décisions d'une collectivité publique doit s'abstenir de prendre part à une décision de cet organe qui impliquerait EDF Luminus (par exemple, l'attribution d'un permis, d'une autorisation ou d'un marché).

5 ÉVITER TOUT CONFLIT D'INTÉRÊTS

L'honnêteté et l'équité sont les pierres angulaires des relations professionnelles franches. Pour éviter de se trouver en situation de conflit d'intérêts avec EDF Luminus, tout membre du personnel doit éviter :

- toute prise d'intérêt chez un concurrent, un fournisseur ou un client, sauf autorisation préalable écrite du Corporate Director, Human Resources.
- toute activité professionnelle en dehors de l'entreprise, sauf autorisation préalable écrite du Corporate Director, Human Resources.

En toutes circonstances, le personnel doit veiller à garder son indépendance et son objectivité de jugement, de façon à pouvoir agir dans le seul intérêt d'EDF Luminus.

Pour agir avec intégrité, un membre du personnel peut être amené à déclarer à sa hiérarchie, au General Counsel ou à la Commission éthique et déontologie du Groupe, tout risque d'opposition entre son intérêt personnel (ou celui de ses proches) et l'intérêt du Groupe ou d'une de ses sociétés, selon une procédure respectant la vie privée.

a - Délit d'initié

Il est strictement interdit à tout membre du personnel d'utiliser des informations internes confidentielles pour acheter ou vendre à des fins personnelles ou pour le compte d'autrui des titres financiers (ou autres actifs financiers) sur base de ces informations.

Tout placement financier direct ou indirect basé sur des informations internes n'étant pas rendues publiques est donc interdit.

De façon générale, chacun doit s'abstenir d'utiliser à des fins personnelles des informations privilégiées obtenues du fait de son activité professionnelle.

b - Cadeaux d'entreprise

Chaque membre du personnel s'engage à adopter une attitude loyale et professionnelle en toutes circonstances. En particulier, il lui est formellement interdit de solliciter, d'accepter ou de recevoir toute offre, promesse, don, cadeau, commission, réduction, prime ou quelque rémunération ou invitation importante, directe ou indirecte que ce soit, de tout tiers qui entretient des relations professionnelles ou autres avec EDF Luminus.

En cas de doute, le collaborateur doit se référer à sa hiérarchie directe. En particulier, toute invitation à l'étranger doit être signalée à la hiérarchie directe.



6 RESPECTER LA LOI ET LA RÉGLEMENTATION

a - Règles de la concurrence

La concurrence a été mise en place afin d'obtenir une meilleure efficacité économique sur le marché de l'énergie. Ceci implique une interdiction totale des pratiques anticoncurrentielles (collusion, abus de position dominante, dumping...).

Les membres du personnel doivent s'assurer que les accords conclus avec d'autres entreprises n'ont pas pour but d'empêcher, restreindre ou fausser la concurrence sur le marché de l'énergie belge ou européen.

Compte tenu de sa position de challenger sur le marché belge, EDF Luminus doit être attentif aux dangers que pourraient présenter :

- Un accord comprenant une clause d'exclusivité,
- Un accord ou une entente avec une entreprise concurrente,
- Le traitement discriminatoire de clients sans qu'il y ait de raison objective à le faire.

b - Devoir d'observation

EDF Luminus opère dans un environnement fortement réglementé. EDF Luminus tient à s'assurer du respect des législations et réglementations qui lui sont applicables. Il est de la responsabilité de chacun de veiller à ce qu'EDF Luminus remplisse ses obligations légales et réglementaires.

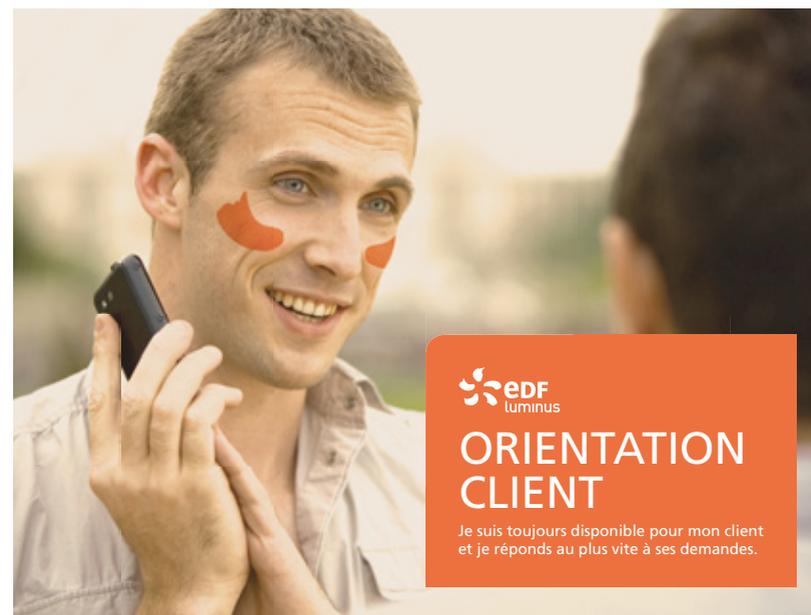
En particulier à l'égard des clients, les membres du personnel d'EDF Luminus s'engagent à agir avec honnêteté et équité, en s'assurant de la qualité et de la sécurité du produit ou du service vendu et en respectant la réglementation relative à la protection des consommateurs.

c - Comportement commercial

Les membres du personnel ne peuvent dénigrer les produits et services des entreprises concurrentes. Ils doivent présenter les produits et services d'EDF Luminus de façon claire et objective et éviter de tromper le consommateur en créant la confusion.

Dans toutes leurs relations commerciales avec les clients, les membres du personnel doivent respecter la réglementation sur les pratiques du commerce et la protection du consommateur.

De manière générale, aucun collaborateur agissant au nom d'EDF Luminus ne peut accomplir d'actes nuisant ou susceptibles de nuire aux intérêts professionnels d'autres entreprises ou aux intérêts de consommateurs.



7 PROTÉGER LES BIENS ET LES RESSOURCES DE L'ENTREPRISE

a - Principes généraux

Chaque membre du personnel est responsable de la protection des biens et ressources d'EDF Luminus.

Ces biens et ressources comprennent notamment les biens matériels (matériel de bureau, équipements techniques, outils de travail, matériel informatique, véhicules de société...) mais aussi les droits de propriété intellectuelle et les avoirs financiers de l'entreprise.

Ces biens et ressources doivent être utilisés conformément à leur finalité professionnelle, chacun s'efforçant d'en faire le meilleur usage à moindre coût. Ils ne peuvent être utilisés à des fins personnelles, sauf en cas d'autorisation explicite donnée dans le cadre de procédures établies – en excluant toute utilisation non conforme aux intérêts et aux valeurs du Groupe et de sa société.

Note :

Le temps de travail doit également être considéré comme un avoir d'entreprise puisqu'il est payé par l'entreprise, au même titre que les biens matériels. Ce temps de travail doit donc être utilisé par le personnel dans le seul intérêt d'EDF Luminus.

b - Sécurité informatique

La sécurité des informations va bien au-delà des antivirus, du contrôle d'accès ou de n'importe quelle autre solution technique. La sécurité des informations est l'ensemble des mesures et précautions qui veillent à ce que nos informations soient disponibles, intègres et confidentielles lorsqu'elles sont enregistrées, traitées ou transportées.

En vertu de la Convention Collective de Travail sur le matériel TIC publiée au Moniteur Belge en février 2008 (cf chapitre 5 art. 10), il est strictement interdit aux utilisateurs d'entraver ou de tenter

d'entraver volontairement le fonctionnement des systèmes mis en place en vue de garantir la sécurité des données (notamment les systèmes anti-virus), d'identifier ou d'exploiter les points faibles desdits systèmes de sécurité et/ou de décrypter les données sécurisées.

Vigilance

- Si vous croisez dans nos bâtiments un visiteur non accompagné, n'hésitez pas à l'aborder.
- Si vous recevez un courriel bizarre d'un expéditeur inconnu, ne l'ouvrez pas, ni son annexe éventuelle. Ne cliquez pas non plus sur un lien présent dans ce courriel.
- Lorsque vous surfez sur internet, évitez d'installer des programmes à tort et à travers.
- Prenez également soin de votre portable. Les données qu'il contient ont parfois une grande valeur.
- Veillez à ne pas laisser traîner des documents imprimés dans la print room.

Quid en cas de ?

Si jamais vous avez un problème ou un incident de sécurité (comme par exemple le vol d'un ordinateur, un virus sur votre PC, la perte d'une clé USB contenant des informations confidentielles, des messages étranges, etc.), créez un ticket via l'IT Helpdesk, et les spécialistes en sécurité s'en occuperont.

En vertu de la Convention Collective de Travail sur le matériel TIC publiée au Moniteur Belge en février 2008 (cf chapitre 5 art. 10), tout utilisateur doit signaler le plus rapidement possible au service informatique tout problème et/ou toute circonstance qu'il suspecte d'être une atteinte ou un risque d'atteinte à la sécurité des systèmes et/ou réseaux de l'entreprise, tel un virus.

Le saviez-vous?

Sur l'intranet, vous trouvez la «**Information Security Policy**» d'EDF Luminus sous la rubrique Départements > IT > Information Security.

Nos spécialistes sécurité se tiennent à votre disposition pour toute question éventuelle via: trustcenter@edfluminus.be.

c - Utilisation des outils mis à disposition

Il appartient à chaque membre du personnel de protéger les biens et ressources de l'entreprise contre toute dégradation, altération, fraude, perte ou vol. La fraude et/ou le vol au détriment d'EDF Luminus ainsi que la négligence grave sont totalement inacceptables. Lorsqu'un membre du personnel quitte l'entreprise, il est tenu de rendre tout ce qui appartient à EDF Luminus.

d - Malveillance

EDF Luminus a le devoir d'assurer une sécurité interne optimale des biens et ressources de l'entreprise. Aucun acte de malveillance, de fraude ou de corruption posé par un membre du personnel ne sera toléré.

Par acte de malveillance, on entend en particulier :

- l'abus d'informations confidentielles internes (cf. chapitre "Protéger l'information");
- toute activité susceptible d'empêcher la bonne exécution en toute indépendance des tâches du collaborateur (cf. chapitre "éviter tout conflits d'intérêts") et contraire aux intérêts économiques, financiers et commerciaux de l'entreprise, sauf en cas d'autorisation préalable d'EDF Luminus;
- le vol de biens de l'entreprise ou de biens appartenant au personnel;
- le vandalisme, la détérioration ou la destruction de biens de l'entreprise (cf. point "Protection des biens et ressources de l'entreprise");
- la falsification de faits ou de données (comptables);
- la diffamation publique;
- l'utilisation à mauvais escient d'argent, de documents, d'équipement;
- le fait d'offrir, de donner, de demander ou d'accepter tout avantage pouvant influencer les décisions de toute instance officielle, de ses membres ou collaborateurs directs.

Cette liste n'est pas exhaustive. En cas de doute, si certains faits sont un incident potentiel ou pas, veuillez consulter le département d'audit interne via internal.audit@edfluminus.be.



Le saviez-vous ?

EDF Luminus a élaboré un plan de réponse permettant de signaler toute irrégularité éventuelle. Ce plan se trouve sur l'intranet à la rubrique Notre entreprise > Corporate governance > Code de conduite > Intégrité > Plan de réponse aux incidents portant atteinte à l'intégrité.

Quid en cas de ?

Si vous avez connaissance d'un incident ou d'une irrégularité potentiels, rédigez une courte note indiquant les détails utiles. Signalez immédiatement cet incident potentiel à votre responsable direct ou au responsable du niveau directement supérieur.

Si vous estimez qu'il est impossible, pour quelque raison que ce soit, de signaler un incident potentiel à votre responsable direct ou à son propre responsable hiérarchique, vous pouvez faire une déclaration par courriel directement auprès du département d'audit interne : internal.audit@edfluminus.be.

Vous pouvez aussi alerter la Commission éthique et déontologie du groupe EDF : <http://alerte-ethique.edf.com>.

8 ENGAGEMENTS INTERNATIONAUX

EDF Luminus et le Groupe EDF se réfèrent aux engagements internationaux suivants :

- la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme;
- les conventions de l'Organisation internationale du Travail, garantissant les principes et droits fondamentaux du travail et luttant contre les discriminations;
- les principes directeurs de l'organisation de coopération et de développement économique à l'intention des multinationales;
- la convention de l'organisation de coopération et de développement économiques sur la lutte contre la corruption d'agents publics étrangers dans les transactions commerciales internationales;
- le Pacte mondial des Nations Unies.

Vigilance

Tous les membres du personnel doivent remplir une fonction d'exemple dans leurs relations professionnelles.

LES 10 PRINCIPES DU PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES

Le groupe EDF adhère au Pacte mondial des Nations Unies depuis 2001. Le Pacte réunit un grand nombre d'entreprises dans le monde qui s'engagent à respecter dix principes portant sur les droits de l'homme, le travail, l'environnement et, depuis 2004, la lutte contre la corruption. Par son adhésion, le groupe EDF s'engage à progresser dans l'application de ces principes et doit fournir chaque année la preuve des progrès réalisés. EDF Luminus a adhéré au Pacte en novembre 2013.

DROITS DE L'HOMME

1. Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme dans leur sphère d'influence.
2. À veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'homme.

DROIT DU TRAVAIL

3. Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective
4. L'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.
5. L'abolition effective du travail des enfants
6. L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

ENVIRONNEMENT

7. Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement
8. À entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement
9. À favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

10. Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de vin.

MERCI