LES EOLIENNES FLOTTANTES DU GOLFE DU LION (LEFGL)

CODE D'ETHIQUE

UN MESSAGE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Notre réputation d'intégrité est notre bien le plus précieux, et la solide culture éthique de LEFGL en est l'un des fondements. Nous croyons fermement que seules les entreprises qui intègrent l'éthique dans leur culture, leur stratégie et leurs actions quotidiennes peuvent perdurer. La croissance responsable est au centre des priorités de nos actionnaires. Pour nous, éthique et succès sont inextricablement liés, et aucun objectif de développement ou de performance ne doit être poursuivi si cela implique de compromettre ces principes.

Faire face à ces défis requiert de chacun de nos collaborateurs, y compris ceux en mission temporaire, un engagement sans faille envers nos valeurs et le respect absolu des lois en vigueur. Il est également essentiel d'établir une relation de confiance avec toutes nos parties prenantes, qu'il s'agisse de partenaires ou de fournisseurs. L'implication de tous dans l'application rigoureuse de nos principes éthiques est indispensable à la réussite de nos activités.

Le Code d'éthique va bien au-delà d'un simple document : c'est une véritable boussole qui oriente nos décisions et incarne nos valeurs fondamentales. Il reflète notre vision, notre manière de diriger et notre façon de nous comporter au quotidien. Ce Code nous guide sur les attitudes à adopter, aussi bien dans nos relations internes qu'externes, en définissant clairement ce qu'il convient de faire ou d'éviter. Il fournit également des exemples concrets pour nous aider à naviguer de manière éthique dans chaque situation.

Le Code d'éthique s'applique à chacun d'entre nous, quel que soit le lieu de travail ou la fonction. Nous croyons que nous sommes plus enclins à prendre des décisions éthiques lorsque notre prise de décision est guidée par l'intégrité, l'honnêteté et la conformité. Nos collaborateurs ont à cœur de bien faire les choses et nous voulons aider chacun à faire du comportement éthique un élément naturel de son travail quotidien.

Nous vous invitons à le lire, à le respecter, à le faire respecter et à agir toujours selon ses principes.

Nous vous remercions de nous aider à mener à bien notre mission et à remplir les obligations de notre Code d'éthique. Ensemble, nous construisons une entreprise forte et durable.

NOTRE IDENTITÉ ET NOS PRINCIPAUX ENGAGEMENTS ÉTHIQUES

LEFGL est une entreprise du secteur de l'énergie qui se concentre sur la création de valeur, l'innovation et le développement durable. LEFGL exerce ses activités en s'engageant à atteindre l'excellence, à servir ses parties prenantes et à apporter une contribution décisive à la transition énergétique responsable. L'un de ses atouts les plus précieux est sa réputation, c'est pourquoi l'entreprise s'engage à mener toutes ses activités de manière éthique sur les différents marchés où elle opère, et à agir selon des principes qui découlent de son identité.

Les principaux traits d'identité de LEFGL et l'affirmation de son engagement éthique se matérialisent dans les critères suivants :

- Une entreprise axée sur les personnes, favorisant une culture du respect et accordant toute l'attention nécessaire au développement de chaque salarié, notamment par l'apprentissage tout au long de la vie professionnelle, en promouvant la diversité, l'inclusion, et le bien-être, et en respectant le mérite et l'égalité des chances pour tous ;

- Une entreprise qui promeut et exerce des relations de confiance avec ses parties prenantes, en s'efforçant d'améliorer continuellement les résultats économiques et sociaux, en partageant la valeur avec les salariés, les actionnaires, les clients et les fournisseurs, en respectant la concurrence, et en combinant les préoccupations en matière de responsabilité sociale et environnementale, en particulier dans les communautés où elle opère ;

- Une entreprise qui s'efforce constamment de jouer un rôle décisif dans la profonde transformation du secteur de l'énergie en cours, en s'engageant en faveur d'une transition énergétique équitable, innovante et créative, soutenue par une utilisation responsable de la technologie ;

- Une entreprise qui maintient un engagement fort en matière d'intégrité, en veillant au respect des lois et règlements applicables dans toutes les zones géographiques où elle est présente et en maintenant des systèmes de contrôle interne pour la prévention et la détection de la fraude et d'autres règlements.

Le Code d'éthique de LEFGL reflète ce en quoi nous croyons et ce que nous promettons de faire. C'est en fait "notre énergie" !

DIRIGER AVEC RESPONSABILITÉ

L'éthique est un pilier fondamental de l'activité humaine et donc de l'activité des entreprises. Dans les entreprises, il est de la responsabilité de chacun de promouvoir l'éthique dans chaque action du quotidien.

Les dirigeants jouent un rôle crucial : ils guident les équipes, leur fournissent les ressources nécessaires et les accompagnent avec expertise, conseils et inspiration, devenant ainsi des acteurs majeurs dans la promotion d'une culture éthique.

Il est donc de l'ultime responsabilité des dirigeants de connaître et de partager les principes et les engagements éthiques de leur entreprise, de définir et de mettre en œuvre des initiatives qui promeuvent une culture de l'éthique, et de donner le meilleur exemple à leurs salariés.

Un leadership fondé sur la confiance est donc primordial : les dirigeants doivent jouer un rôle de premier plan en étant les premiers interlocuteurs pour conseiller et soutenir leurs collaborateurs lorsqu'ils sont confrontés à des incertitudes ou des interrogations sur les comportements adéquats.

Les dirigeants, par leur rôle, sont souvent confrontés aux situations les plus délicates, nécessitant des décisions audacieuses et parfois difficiles. Il est donc essentiel qu'ils aient assimilé les principes éthiques de l'entreprise et les prennent en compte pour adopter des solutions en accord avec ces valeurs.

Au sein de LEFGL, les membres des organes de direction et les responsables des diverses fonctions s'engagent activement à préserver et à renforcer l'identité des entreprises et des secteurs dans lesquels ils évoluent. En tant que dirigeants, ils veillent à ce que cette identité soit soutenue par une orientation éthique constante, reflétée dans leurs performances.

UN CODE POUR TOUS...

Le Code d'éthique de LEFGL s'applique à tous les salariés (le cas échéant), indépendamment de leur fonction, de leur localisation géographique ou de leur rapport fonctionnel.

Le présent Code doit être lu, compris et respecté par tous.

Les engagements énoncés dans le présent Code s'appliquent également à tous les fournisseurs, prestataires de services, sous-traitants et partenaires de LEFGL.

Toutes les parties précédemment mentionnées sont incluses chaque fois que le terme "Nous" est utilisé dans le présent Code, sauf indication contraire.

Toutes les parties contractantes de LEFGL sont tenues de confirmer dans leur contrat conclu avec LEFGL leur adhésion aux engagements énoncés dans le présent Code. En outre, toute partie contractante de LEFGL habilitée à agir au nom de LEFGL est tenue de confirmer dans le contrat conclu avec LEFGL que le présent Code et la politique anticorruption de LEFGL font partie intégrante du contrat.

... QUI NOUS GUIDE ET NOUS OBLIGE À RENDRE DES COMPTES

Le Code d'éthique sert de « guide d'action » pour les membres de LEFGL, reflétant les principes et les pratiques que l'organisation juge essentiels pour un travail conforme à ses valeurs. Par conséquent, le respect de ce Code est considéré comme obligatoire. En cas de non-respect, des mesures disciplinaires peuvent être appliquées conformément aux règles et régulations en vigueur pour traiter les infraction. Les fournisseurs auxquels le Code est applicable seront également soumis, en cas de non-respect, aux mesures ou sanctions établies contractuellement ou découlant des procédures d'évaluation et de qualification en vigueur au sein de LEFGL.

Le Code est un outil privilégié qui encadre la réflexion sur l'éthique, mais il est essentiellement un moyen de soutenir la résolution des questions éthiques, car il présente des normes et des règles de comportement qui doivent aider dans la prise de décisions.

D'une part, le Code n'a pas vocation à supplanter la loi et les règlements - qui doivent toujours être pleinement et scrupuleusement respectés - mais les complète en soutenant une prise de décision responsable, avec des arguments qui nous aident à résister à d'éventuelles pressions, en particulier lorsque nous sommes confrontés à des situations qui se situent dans des "zones grises".

Le Code ne remplace pas non plus les politiques, procédures et autres documents internes existants dans chaque domaine d'activité spécifique de LEFGL. Cependant, il fournit généralement une base solide pour les soutenir et les renforcer.

D'autre part, le Code ne couvre pas toutes les situations qui peuvent se présenter qui nécessitent une prise de décision de nature éthique. Il ne nous fournit pas toutes les réponses, n'est pas censé le faire et ne peut remplacer le jugement prudent et le bon sens de tous ceux qui travaillent dans l'entreprise. Le Code est un guide qui, en indiquant des façons particulières de

choisir et d'agir, vise à nous aider à comprendre les questions délicates ou difficiles qui se posent et de les appréhender de façon appropriée.

Face à une décision difficile liée à notre façon d'agir au sein de l'entreprise, il convient de suivre les étapes suivantes :

• Prenez un moment pour réfléchir à si la situation en question constitue réellement une violation du Code, et comment elle pourrait être abordée ;

• Réfléchissez de manière prudente afin de déterminer si l'approche choisie est compatible avec le maintien de la culture d'intégrité, de transparence et de fiabilité que LEFGL promeut et sur le type de conséquences qu'elle peut avoir ;

• Posez des questions et demandez de l'aide à la direction, aux chefs de service ou départements, ou si nécessaire, au partenaire Compliance de LEFGL. Dans le présent Code, vous trouverez sous la rubrique "Nous donnons à chacun la possibilité de s'exprimer" pour chaque thème d'éthique, les contacts vers lesquels vous avez la possibilité de vous tourner.

Le Code d'éthique a vocation à constituer une référence solide pour nos actions en tant que personnes et en tant que professionnels.

NOUS DONNONS UNE VOIX À CHACUN

Chez LEFGL, nous avons la conviction que parler ouvertement des potentielles préoccupations afférentes aux comportements sur le lieu de travail est crucial pour créer un environnement exemplaire, ainsi que pour l'engagement et la formation des salariés. Cette ouverture dans le traitement des préoccupations, des griefs ou même des plaintes doit être adoptée par toutes les parties prenantes, en vertu d'une relation transparente et constructive, et est essentielle pour atteindre l'excellence dans les performances que LEFGL recherche.

Une conversation franche entre les parties contribue de manière décisive à accroître la sécurité psychologique des individus et des équipes, et son effet sur les résultats du travail est, pour les salariés, la manière dont nous nous différencions. Cependant, il arrive qu'une conversation ouverte et franche ne suffise pas et qu'il soit nécessaire de prendre de la hauteur et de signaler les faits. Les salariés de LEFGL sont ainsi encouragés à signaler tout comportement contraire au Code d'éthique, dans le but de clarifier tout doute opérationnel et de consolider notre culture d'intégrité, de transparence et de confiance, essentielle dans une entreprise saine. C'est ainsi qu'en fonction de la nature de l'infraction, dans certaines situations, les salariés sont soumis à une obligation de signalement. Ces situations seront mises en évidence dans les sections "Nous devons" et "Nous ne devons pas" du Code, où il sera fait référence aux actions qui devraient ou doivent être entreprises.

Il est important que la déclaration soit honnête, compréhensible, opportune et faite de "bonne foi", car une déclaration de mauvaise foi ou de nature calomnieuse ne sera pas acceptée et est susceptible de constituer une infraction disciplinaire en vertu des lois et règlements applicables.

LEFGL s'engage à assurer un processus solide de gestion des alertes éthiques reçues de toute nature possible et interdit tout acte de sanction à l'encontre des personnes qui se plaignent de bonne foi. La confidentialité de l'alerte reçue est également assurée, pour autant qu'elle ne porte pas préjudice à l'établissement de la véracité des faits en question.

Il est souhaitable que la préoccupation, la demande d'information ou la plainte, dans le cas des salariés, puisse être résolue par leur hiérarchie ou par son intermédiaire. Les dirigeants ont la responsabilité particulière d'écouter ces préoccupations et d'agir de manière décisive, renforçant ainsi la confiance au sein de leurs équipes.

Lorsque cela n'est pas possible, le canal approprié pour les plaintes est le canal de l'alerte.

Le partenaire "*Compliance*" de LEFGL intervient dans le processus de gestion des plaintes de nature éthique de LEFGL.

Cette procédure est décrite en détail dans la politique et la procédure de gestion des alertes de LEFGL. Il est essentiel que les salariés de LEFGL ou les autres parties prenantes de LEFGL soient convaincus que, tout au long de la procédure, les questions qu'ils soulèvent sont traitées avec le plus grand sérieux, équité et rapidité et que, le cas échéant, les mesures prises sont adaptées au type et à la gravité de la procédure, y compris le document de décision finale.

OUVRONS LA VOIE À NOTRE ÉNERGIE

Le Code d'éthique reflète l'identité de LEFGL, définie par quatre "traits" qui illustrent la manière dont nous opérons au sein de l'entreprise. Chaque "trait" aborde des thèmes cruciaux pour LEFGL, expliquant le choix de ces thèmes et le comportement attendu pour assurer la cohérence des actions à travers l'organisation.

Nous illustrons certains de ces comportements à l'aide de situations réelles rencontrées dans l'entreprise, car l'éthique se manifeste avant tout par les actions. Bien que les comportements et exemples fournis ne soient pas exhaustifs, ils capturent l'essence de la manière dont nous aspirons à travailler et à être perçus par toutes les parties prenantes.

Table des matières

1. UNE ENTREPRISE CENTRÉE SUR LES PERSONNES 9
2. LES RELATIONS DE CONFIANCE 22
3. UN SECTEUR EN PLEINE TRANSFORMATION 32
4. AGIR AVEC INTÉGRITÉ 42

1. UNE ENTREPRISE CENTRÉE SUR LES PERSONNES

1.1. Bien-être des salariés

L'engagement en faveur du bien-être des salariés est essentiel pour LEFGL, qui l'incarne par des politiques de gestion visant à assurer des niveaux élevés de satisfaction et d'épanouissement professionnel, notamment en garantissant des salaires équitables et un environnement de travail sûr et sain.

Outre le strict respect de la législation nationale et internationale du travail et la protection de la vie privée des salariés, LEFGL s'efforce de maintenir un excellent climat social par la mise en œuvre de divers mécanismes. Ceux-ci comprennent le développement continu et diversifié des compétences, le recours au travail à distance lorsqu'il est possible, la promotion de la mobilité, le soutien à l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, le travail bénévole, l'encouragement des activités sportives et de loisirs, ainsi que la création et l'entretien d'espaces de travail adaptés et collaboratifs.

Le bien-être étant une condition indispensable à un fonctionnement harmonieux, tant sur le plan économique que social. LEFGL assure des politiques et des pratiques inclusives pour que chaque personne, sans exception, se sente pleinement impliquée et partie intégrante de l'ensemble de l'entreprise. Il est également crucial de se rappeler que chacun de nous doit s'efforcer d'incarner ces valeurs au travail, en établissant de bonnes relations et en contribuant à un environnement harmonieux. Les dirigeants ont un rôle particulier à jouer en créant une atmosphère favorable à l'épanouissement de chacun.

Nous devons faire	*Nous ne devons pas faire*
• Promouvoir l'existence d'un but dans chaque activité, dans lequel l'alignement sur les objectifs individuels peut être établi et qui montre l'importance de ce que chacun fait et de sa contribution à l'ensemble ; • Stimuler et valoriser le développement personnel des individus, en créant un environnement de confiance, de responsabilité et de respect mutuel ; • Rechercher activement le développement professionnel afin d'améliorer continuellement nos compétences et d'utiliser au mieux les possibilités offertes par LEFGL ; • Investir dans l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle en	• Tolérer les formes de comportement, même subtiles, qui contribuent à créer un environnement de travail malsain ; • Permettre des actions qui ne respectent pas les droits et la diversité ou l'inclusivité de chacun d'entre nous, ou qui constituent des préjugés ou une discrimination injustifiée ; • En tant que chef de service, éviter de manière injustifiée d'entraver les processus de mobilité, la participation à la formation LEFGL, ainsi que les actions de bénévolat ; • Violer la vie privée des salariés.

coopérant à l'élaboration et à la promotion de programmes connexes ; • Valoriser le bénévolat et encourager la participation civique ; • Autoriser, lorsque la loi le permet, la mise en place de mécanismes, dûment réglementés, pour la participation des salariés aux processus politiques, qui peuvent inclure des contributions monétaires volontaires et personnelles.	

Mises en situation

Q1 : Mon supérieur hiérarchique est parfois assez intimidant. Je sais qu'il s'efforce de nous faire fournir en permanence un travail de qualité, mais la pression est parfois trop forte. Y a-t-il quelque chose que je puisse faire à ce sujet ?

R1 : On attend de votre manager qu'il guide et, si nécessaire, remette en question l'équipe pour atteindre les excellentes performances que LEFGL valorise. Cela peut entraîner des moments de tension, mais il est également crucial que le manager traite chaque personne avec respect et sensibilité. Si vous sentez que vous n'êtes pas respecté, discutez-en d'abord avec votre supérieur. Si la situation ne s'améliore pas, contactez le service des ressources humaines ou, en dernier recours, le canal d'alerte. Un environnement de travail sain dépend du soutien et de l'engagement de chacun.

Q2 : Une action volontaire a été publiée à laquelle j'aimerais beaucoup participer ; cependant, comme nous sommes proches de la fin de l'année et que nous travaillons très dur, ma participation à cette action risque d'être mal perçue par ma direction et mes collègues. Que dois-je faire ?

R2 : Les engagements professionnels doivent toujours être correctement protégés. D'autre part, LEFGL est connu pour soutenir activement ses salariés dans la pratique du bénévolat social. Par conséquent, vous devriez en parler à votre supérieur afin de rechercher ensemble la meilleure décision, qui ne peut jamais permettre de négliger les responsabilités professionnelles.

NOUS DONNONS UNE VOIX À CHACUN
- Responsables/Supérieur(e)s/Chef(fe)s;
- Responsables des ressources humaines ;
- Canal d'alertes OW.

1.2. Santé et sécurité

La santé et la sécurité de tous les salariés, ainsi que des fournisseurs et prestataires de services, sont une priorité absolue pour LEFGL. L'objectif est d'atteindre le "zéro accident", tout en mettant en avant le bien-être des personnes avant tout besoin opérationnel. Aucune situation ou urgence ne peut justifier de compromettre la vie, l'intégrité physique ou la sécurité de quiconque. LEFGL souhaite que ses salariés bénéficient de conditions de travail favorables à leur santé et les encourage donc à avoir des pratiques saines.

En s'appuyant sur le renforcement d'une culture verticale de la prévention et de la sécurité, LEFGL promeut la formation et l'information de tous les salariés sur les risques inhérents à ses activités et protège les installations et les équipements en adoptant les meilleures techniques, combinées au contrôle et à la mise à jour des procédures de travail.

L'excellence requise dans ce domaine ne peut être atteinte qu'avec l'implication et la responsabilisation de tous les niveaux de gestion et avec le soutien et la contribution de tous les salariés, prestataires de services et autres parties prenantes.

Nous devons faire	*Nous ne devons pas faire*
• Veiller à ce que chacun, y compris les fournisseurs, les prestataires de services, les sous-traitants et les autres partenaires commerciaux, respecte les règles et les pratiques de sécurité ainsi que la législation du travail en vigueur ; • Assurer, tant en interne qu'en externe, le renforcement continu d'un environnement de travail sûr et sain par la sensibilisation, la formation et le partage des bonnes pratiques ; • Contrôler et évaluer les risques et les évènements ; • Signaler toute non-conformité détectée, ainsi que l'observation d'incidents, qu'il s'agisse d'accidents ou de quasi-accidents ; • Prendre des précautions permanentes pour éviter de se mettre en danger ou de mettre les autres en danger, quelles que soient les circonstances ; • Apprendre à connaître les procédures applicables en cas d'urgence ; • Exercer le droit de refus en cas de conditions dangereuses pour l'exercice de l'activité.	• Ne pas appliquer les mêmes principes, politiques et procédures de sécurité dans toutes les activités et avec tous les participants ; • Ne pas tenir compte du respect strict des objectifs en matière de santé et de sécurité.

Mises en situation

Q1 : De temps en temps, j'ai remarqué que certaines des procédures stipulées n'étaient pas suivies au sein de LEFGL. Ce travail ne me concerne pas directement. Dois-je le signaler ?

R1 : La sauvegarde du respect des procédures applicables (en particulier celles liées aux obligations légales et à la santé et la sécurité au travail), ainsi que l'image de l'entreprise, sont de notre responsabilité à tous, quel que soit le domaine d'activité. Vous devez le signaler immédiatement en utilisant les canaux appropriés. En cas de risque grave imminent, le travail doit être interrompu immédiatement par l'observateur. Tous les salariés de LEFGL ont le devoir d'interrompre tout travail effectué par leurs propres équipes ou prestataires de services lorsque les conditions de sécurité appropriées ne sont pas réunies.

NOUS DONNONS UNE VOIX À CHACUN
- Responsables/Supérieur(e)s/Chef(fe)s;
- Responsables des ressources humaines ;
- Canal d'alertes OW.

1.3. Représentation de l'entreprise

Les performances de chacun d'entre nous et la manière dont nous communiquons en tant que salariés, fournisseurs, prestataires de services, contractants et autres partenaires commerciaux, de manière formelle ou informelle, impactent l'image et la réputation de LEFGL.

Il est donc crucial d'être conscient de l'impact de nos actions et de nos paroles, qu'elles se déroulent dans des espaces publics physiques ou virtuels, surtout lorsque le nom et les activités de l'entreprise sont en jeu. En effet, nous sommes tous, de fait, des ambassadeurs de LEFGL.

Les nouvelles technologies modifient radicalement notre façon de communiquer, tant au niveau de l'entreprise que de l'individu. Les réseaux sociaux, par exemple, en tant qu'espaces publics numériques, peuvent accroître le sentiment d'appartenance et contribuer à la création de connaissances collectives. Cependant, le fait d'agir et d'interagir dans des communautés en ligne, de partager des informations, des idées, des intérêts, des messages personnels et d'autres contenus, fait qu'il est difficile de dissocier notre image personnelle de l'image de l'entreprise. Il est donc du devoir de chacun d'entre nous de savoir établir une distinction claire une distinction claire entre une opinion personnelle et la position de l'entreprise.

Nous avons également la responsabilité de représenter LEFGL avec fierté, en mettant en avant ses principes et ses engagements, notamment en matière d'éthique et de développement durable.

1.3.1 Le lobbying

LEFGL définit l'activité de lobbying comme la promotion et la défense de leurs intérêts en informant leurs parties prenantes dans les domaines technique, économique et social. LEFGL souhaite partager sa vision du système énergétique et son expertise technique avec les instances institutionnelles et avec les membres de l'administration publique - et de les informer sur les entreprises, leurs engagements éthiques, leurs activités et leurs services.

Ces prises de position, tout en tenant compte du bien commun, visent à éclairer la décision publique. Pour ce faire, LEFGL agit directement auprès de ses interlocuteurs institutionnels et/ou contribue aux travaux d'associations professionnelles qui mènent également des activités de lobbying.

En outre, LEFGL peut faire appel à des organisations de lobbying externes pour le soutenir dans un projet particulier. Dans tous les cas, les lobbyistes révèlent toujours l'identité des personnes ou des organisations pour lesquelles ils travaillent lorsqu'ils établissent leurs contacts de lobbying. Ils ne fournissent ni n'exigent d'informations rémunérées.

LEFGL accordent une attention particulière aux risques de conflits d'intérêts, de corruption et de trafic d'influence. Tous les salariés doivent veiller à ne pas donner l'impression que LEFGL cherche à influencer indûment tout auteur économique ou politique.

1.3.2 Délégation d'autorité

Tous les cadres et salariés contribuent à la performance globale de l'entreprise et ont une part de responsabilité correspondant à leur périmètre d'activité.

Ainsi, afin de garantir une répartition appropriée des compétences, des obligations et des responsabilités, la direction doit assurer une responsabilisation effective et opérationnelle par le biais d'une délégation d'autorité et de signature.

Nous devons le faire	*Nous ne devons pas le faire*
• En tant que représentant officiel de LEFGL, agir dans les limites établies en veillant à la cohérence et à la transparence de tous les canaux de communication internes et externes ; • Prévoir l'impact de nos déclarations, en particulier en dehors de LEFGL, en gardant toujours à l'esprit la perception que l'information peut avoir dans les médias et les réseaux sociaux ; • Ne pas impliquer LEFGL dans nos actions personnelles ; • Faire la distinction entre notre opinion personnelle et la position de l'entreprise ; • S'assurer que toute communication sur LEFGL au public ait été correctement préparée et autorisée ; • Informer ses supérieures hiérarchiques de tout commentaire ou opinions désobligeants diffusés dans les médias et/ou sur les réseaux sociaux.	• Agir au-delà de nos compétences spécifiques dans le cadre de missions particulières au service ou au nom de LEFGL ; • Prendre la parole en public au nom de LEFGL, à moins d'y être dûment autorisé ; • Réagir à un contenu négatif ou désobligeant concernant LEFGL, sauf si nous avons été dûment informés et autorisés à le faire ; • Partager des informations internes sur les réseaux sociaux ; • Utiliser les ressources de LEFGL, telles que le courrier électronique ou les cartes personnalisées, pour exprimer des opinions personnelles ou promouvoir des affaires privées ; • Citer des collègues, des clients, des partenaires, des prestataires de services ou d'autres parties liées, sans leur accord ; • N'utiliser en aucun cas la marque LEFGL à des fins privées.

Mises en situation

Q1 : Lors d'une discussion entre amis sur des sujets médiatiques, des questions concernant la réputation de LEFGL ont été soulevées. Devrais-je participer à cette conversation ?

R1 : Si vous avez les informations nécessaires, vous devez partager la position de LEFGL sur la question. En revanche, si vous n'avez pas suffisamment de détails, il est préférable de ne pas faire de commentaires et d'affirmer que LEFGL agit avec intégrité. De plus, vous devriez indiquer que LEFGL dispose de ses propres canaux pour diffuser des informations et signaler des situations inappropriées.

Q2 : Je participe à une importante conférence internationale dans le secteur et, au cours du dîner, chacun a présenté et discuté de son entreprise. Le lendemain, je me suis rendu compte que l'une des personnes était un journaliste. Bien que je n'aie rien dit de confidentiel, rien de ce que j'ai dit n'était censé être publié dans le journal. Dois-je faire quelque chose maintenant ?

R2 : Lorsque vous assistez à un événement public, souvenez-vous que vos actions et paroles, qu'elles soient professionnelles ou personnelles, sont toujours susceptibles d'être relayées dans les médias ou sur les réseaux sociaux. Consultez votre supérieur hiérarchique pour obtenir des conseils sur la conduite à adopter.

Q3 : Je suis tombé sur des informations contenant des remarques désobligeantes sur LEFGL sur les réseaux sociaux. Quelle est la meilleure chose à faire ?

R3 : Vous devez immédiatement informer votre supérieur(e) hiérarchique.

NOUS DONNONS UNE VOIX À CHACUN
- Responsables/Supérieur(e)s/Chef(fe)s ;
- Responsables des ressources humaines ;
- Canal d'alertes OW.

1.4. Diversité et inclusion

Aujourd'hui, LEFGL accueille des personnes de diverses origines à travers le monde. Nous valorisons et encourageons cette diversité comme un moteur de création de valeur et d'innovation.

Nous reconnaissons que multiplier les différences, c'est aller plus loin - rassembler les points de vue et les façons de voir le monde et intégrer tous les aspects, nous devons être consciemment inclusifs. En particulier au moyen de profils, de parcours et d'expériences qui apportent de la valeur et nous permettent de faire ce que nous avons à faire du mieux que nous pouvons.

Nous nous efforçons activement de ne pas être influencés par des préjugés, conscients ou inconscients, et nous prenons des mesures pour favoriser une culture d'intégration qui permette à chacun de se sentir le bienvenu.

Nous favorisons la diversité et l'inclusion en garantissant l'égalité des chances en tant qu'employeur, ce que nous encourageons également chez nos fournisseurs.

Nous devons le faire	*Nous ne devons pas le faire*
• Promouvoir le respect mutuel et l'égalité des chances en matière de diversité en offrant un environnement de travail inclusif, exempt de préjugés et de discrimination ; • Garantir un environnement dans lequel toutes les personnes se sentent respectées et en sécurité pour être ce qu'elles sont ; • Encourager l'inclusion de toutes les expressions de la diversité humaine ; • Veiller à ce que les fournisseurs, prestataires de services, sous-traitants ou partenaires travaillant avec nous soient conscients de nos engagements dans ce domaine.	• Déterminer ou contraindre tout type de décision fondée sur des facteurs discriminatoires, à savoir l'ascendance, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'état civil, la situation familiale, la situation économique, l'éducation, l'origine ou la condition sociale, le patrimoine génétique, la capacité de travail réduite, le handicap, la maladie chronique, la nationalité, l'origine ethnique ou la race, le lieu d'origine, la langue, la religion, les convictions politiques ou idéologiques, l'appartenance à un syndicat, ou sur la base de l'emploi, de l'activité ou de la catégorie professionnelle ; • Pratiquer une discrimination illégale dans le cadre du processus de recrutement ou à tout autre moment de la relation entre les salariés et l'entreprise, comme la formation, le développement professionnel, la reconnaissance et la mobilité au sein de l'entreprise et entre les entreprises.

Mises en situation

Q1 : Un collègue à mobilité réduite a récemment rejoint mon équipe. Sa productivité est inférieure à celle des autres membres de l'équipe, et à la fin de la journée, cela se reflète dans les résultats de l'équipe. Que puis-je faire ?

R1 : Vous devriez discuter de vos préoccupations avec votre responsable. Chez LEFGL, nous valorisons la diversité et l'inclusion de chacun. Il est également crucial que les employés puissent accomplir les tâches essentielles de leur poste. Les RH et votre responsable pourront évaluer la situation et déterminer les mesures appropriées à prendre.

Q2 : Un collègue me fait souvent des remarques sexistes et pleines de préjugés, ce qui me met naturellement mal à l'aise. Que dois-je faire ?

R2 : Tout d'abord, discutez avec votre collègue pour lui faire part de vos sentiments. Si son comportement persiste ou si vous ne vous sentez pas en sécurité pour en parler avec lui, contactez votre supérieur ou le service des ressources humaines pour les informer de la situation. Si la situation ne s'améliore pas, signalez le problème par les canaux appropriés.

Q3 : Je suis sur le point de prendre un congé de maternité/paternité et je m'inquiète de ce qui se passera à mon retour, notamment en ce qui concerne mes futures possibilités de carrière. À qui dois-je m'adresser pour obtenir des conseils ?

R3 : LEFGL soutient les salariés qui prennent un congé parental et qui reprennent le travail après ce congé. Toute question ou préoccupation à ce sujet peut être adressée à votre supérieur(e) hiérarchique ou au service des ressources humaines.

NOUS DONNONS UNE VOIX À CHACUN
- Responsables/Supérieur(e)s/Chef(fe)s ;
- Responsables des ressources humaines ;
- Canal d'alertes OW.

1.5. Harcèlement

LEFGL promeut une culture exempte de toute forme de harcèlement. Le harcèlement est entendu tel un comportement systématiquement indésirable de nature morale ou sexuelle, qui se manifeste sous une forme verbale, non verbale ou physique, qui a pour but ou pour effet de perturber ou d'embarrasser une autre personne, de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou déstabilisant.

Le harcèlement moral ou sexuel peut survenir dans tous les contextes sociaux et professionnels, touchant les individus quels que soient leur origine, âge, sexe, orientation sexuelle, identité de genre, état civil, situation familiale, situation économique ou culturelle, niveau d'éducation, statut social, génétique, capacité de travail réduite, handicap, maladie chronique, nationalité, origine ethnique, race, territoire d'origine, langue, religion, convictions politiques ou idéologiques, appartenance syndicale ou emploi, activité ou catégorie.

Les comportements de harcèlement dans un environnement professionnel portent atteinte aux droits des victimes et peuvent dévaluer leur valeur en tant qu'individus et travailleurs. Cela peut causer des dommages significatifs à leur estime de soi, leur santé physique et mentale, leur projet de vie, ainsi qu'à leurs relations familiales.

En plus des obligations légales auxquelles LEFGL est soumise, chaque salarié a le devoir de prévenir, d'affronter et de signaler tout comportement susceptible de révéler une situation de harcèlement.

Les obligations et/ou les principes établis dans la législation spécifique et dans les règlements internes s'appliquent également aux mandataires, aux représentants et aux fournisseurs.

Nous devons le faire	*Nous ne devons pas le faire*
• S'abstenir de toute forme de comportement susceptible de constituer un harcèlement au travail ; • Prévenir et combattre le harcèlement au travail ; • Signaler le harcèlement au travail dont nous sommes victimes ou témoins par le biais des canaux de communication existants ; • Promouvoir des actions de sensibilisation	• Tolérer toute forme de comportement relevant du harcèlement moral, tel que : dévaloriser systématiquement le travail des collègues ou des salariés ; favoriser l'isolement social des collègues ou des salariés ; ridiculiser, directement ou indirectement, une caractéristique physique ou psychologique des collègues ou des salariés ; fixer des buts et des objectifs impossibles à atteindre ou des délais irréalisables ; attribuer des fonctions inappropriées à la catégorie professionnelle des salariés ; ne pas attribuer certaines fonctions aux salariés de manière injustifiée ; s'approprier les idées, les propositions ou le travail des collègues ou des salariés ; envoyer des invitations persistantes à participer à des activités sociales ou récréatives, alors que la personne visée a clairement fait savoir que l'invitation n'était pas souhaitée ; • Tolérer toute forme de comportement relevant du harcèlement sexuel, tel que : faire des remarques ou des commentaires suggestifs sur l'apparence ou l'orientation sexuelle des collègues ; passer systématiquement des appels téléphoniques et envoyer des messages non désirés de nature sexuelle ; envoyer de manière répétée des gifs, des dessins, des photographies ou des images à caractère sexuel ; encourager intentionnellement des contacts ou des approches physiques inutiles ou non sollicités ; conditionner l'embauche, la progression professionnelle ou tout autre avantage lié à l'emploi, à des activités de nature sexuelle ; • Exercer des représailles à l'encontre des plaignants ou de témoins d'un comportement de harcèlement.

Mises en situation

Q1 : Plusieurs collègues ont fait des commentaires dégradants sur les vêtements et autres attributs physiques d'un autre collègue, ce qui a manifestement déplu à ce dernier. Le harcèlement sexuel implique-t-il nécessairement un contact physique ou un toucher non désiré ?

R1 : Non. Le harcèlement sexuel peut également être verbal. Les mots et les gestes peuvent être aussi offensants que les actes ou le contact physique. Les histoires et les commentaires inappropriés peuvent être considérés comme du harcèlement sexuel s'ils ont pour but ou pour effet de bouleverser ou d'embarrasser la personne, de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou déstabilisant.

Q2 : Un collègue m'a dit qu'il avait été harcelé par un autre collègue. Je lui conseille de porter plainte, mais je sais qu'il ne l'a pas fait. Dois-je le faire moi-même ?

R2 : En conseillant à votre collègue de signaler cette affaire, vous avez pris la première mesure qui s'imposait. Si vous pensez qu'il s'agit réellement d'un cas de harcèlement, vous devez le signaler vous- même par les voies appropriées.

NOUS DONNONS UNE VOIX À CHACUN
- Responsables/Supérieur(e)s/Chef(fe)s ;
- Responsables des ressources humaines ;
- Canal d'alertes OW.

1.6. Droits de l'homme

LEFGL respecte et s'engage à promouvoir les droits de l'homme en interne, auprès de leurs fournisseurs, de leurs clients et des communautés où ils opèrent, notamment les communautés indigènes, en orientant leurs actions conformément à la Déclaration universelle des droits de l'homme et aux conventions, traités ou initiatives internationaux, tels que les conventions de l'Organisation internationale du travail, le Pacte mondial des Nations unies et les principes directeurs du Conseil des droits de l'homme à l'intention des entreprises.

En particulier, LEFGL est contre la détention arbitraire, la torture ou l'exécution et l'exploitation sexuelle des enfants et des adolescents ; en faveur de la liberté de conscience, de religion, d'organisation, d'association (dont les syndicats), d'opinion et d'expression ; elle respecte les principes relatifs à la sauvegarde de la vie humaine, de l'intégrité physique et mentale, de la santé et de la sécurité au travail, de l'égalité et de la non-discrimination, des salaires équitables et de l'interdiction du travail des enfants, des jeunes et du travail forcé ; ils reconnaissent également le droit à la négociation collective.

Le principe de l'application des droits de l'homme dans toutes les décisions, y compris les décisions d'investissement, est visible dans l'engagement à respecter pleinement les droits de l'homme.

Nous devons le faire	*Nous ne devons pas le faire*
• Respecter et se conformer aux règles légales et réglementaires en matière de droits de l'homme en vigueur dans les juridictions applicables à LEFGL, en se référant au principe de l'exigence la plus élevée ; • Veiller à ce que LEFGL respecte les engagements librement consentis dans tous les domaines, indépendamment des exigences de la législation nationale et locale.	• Participer ou consentir, activement ou passivement, par action ou par omission, à des pratiques susceptibles de constituer une violation des droits de l'homme, en les signalant chaque fois que cela se produit ; • Accepter toute forme, aussi subtile soit-elle, de violation des droits de l'homme par des tiers qui nous fournissent des produits ou des services ; • Employer des enfants, des jeunes ou des travailleurs forcés, ou faire appel à de telles pratiques par des tiers qui fournissent à LEFGL des produits ou des services.

Mises en situation

Q1 : Quelqu'un m'a dit que l'un de nos prestataires de services faisait l'objet d'une enquête pour utilisation présumée de travail forcé. Les audits réalisés n'ont jamais révélé de motifs d'inquiétude. Dois-je ignorer ces rumeurs ?

R1 : Non. Vous devez signaler la situation pour permettre l'ouverture d'une enquête. Cette procédure peut inclure la demande d'informations supplémentaires au prestataire de services et la réalisation d'un nouvel audit, afin d'écarter tout soupçon.

NOUS DONNONS UNE VOIX À CHACUN

- Responsables/Supérieur(e)s/Chef(fe)s ;
- Responsables des ressources humaines ;
- Canal d'alertes OW.

2. LES RELATIONS DE CONFIANCE

2.1 Relations avec les actionnaires

LEFGL s'engage à créer de la valeur pour leurs actionnaires.

La « valeur actionnariale » est soutenue par des décisions stratégiques qui influencent la durabilité des différentes activités de l'entreprise, l'excellence de l'exécution et l'obtention de résultats solides conformément au plan.

La confiance des actionnaires, décisive pour l'investissement dans le développement de l'entreprise, est donc la contrepartie des choix cruciaux effectués, tels que l'investissement anticipé dans la production et l'utilisation massives d'énergies renouvelables, ainsi qu'une politique de durabilité solide, qui se traduit notamment par la contribution active à divers engagements internationaux en matière de droits de l'homme, de travail, d'environnement et de lutte contre la corruption.

L'accent mis sur "l'avenir électrique" est actuellement un nouveau défi que l'entreprise relève une fois de plus avant l'heure, et qui lui permettra de continuer à assurer une activité durable et distinctive dans le secteur de l'énergie.

Dans des contextes complexes et exigeants où des facteurs tels que la réglementation, les politiques gouvernementales, l'évolution des marchés et des économies, entre autres, affectent fortement les performances de l'entreprise, LEFGL honore ses engagements envers cette partie prenante importante par des actions fermes dans lesquelles l'intégrité et la transparence sont également essentielles.

Nous devons le faire	*Nous ne devons pas le faire*
• Par l'intermédiaire de ses actionnaires, informer le marché de manière transparente sur les performances de la société, en tenant compte des obligations légales et des besoins des parties prenantes. Fournir des éléments qualitatifs et quantitatifs dans les informations fournies en identifiant les risques économiques, financiers, sociaux, environnementaux et de réputation, de manière complète et claire et en veillant à la qualité des informations fournies ; • Par l'intermédiaire de ses actionnaires, informer le marché de l'existence de tout événement concernant l'entreprise dont la divulgation est susceptible d'interférer avec la situation économique, environnementale ou sociale ; • Établir des politiques et des procédures qui garantissent la prise en compte des intérêts de LEFGL en tant qu'entité distincte de ses sociétés actionnaires ; • Respecter le principe de l'égalité de traitement des actionnaires et de toutes les autres parties prenantes, en fournissant les informations nécessaires en temps voulu, de manière appropriée, véridique, transparente et précise ; • Inclure le risque de mauvaises pratiques éthiques dans la gestion générale des risques de l'entreprise, en identifiant les signes d'alerte correspondants ; • Être systématiquement conscient des performances économiques attendues dans nos domaines d'activité, en cherchant activement à contribuer à la réalisation des objectifs fixés.et locale.	• Entreprendre, en toutes circonstances, des actes qui mettent en péril la réputation de LEFGL, à savoir des actes liés à des questions financières, à la corruption, à des conflits d'intérêts ou à l'utilisation d'informations et d'actifs ; • Cesser de remettre en question les pratiques adoptées, toujours de manière constructive, étant donné qu'il est crucial de promouvoir l'efficacité.

Mises en situation

Q1 : On m'a demandé d'analyser un éventuel investissement futur de LEFGL du point de vue de mon département. Le lendemain, un collègue m'a informé que je devais donner une réponse le jour même, car la décision était sur le point d'être prise au niveau du conseil d'administration, étant donné que le projet avait un rendement supérieur à la moyenne. Devrais-je raccourcir les procédures, en sautant certaines analyses, afin de donner une réponse dans ce délai ?

R1 : Toute nouvelle option d'investissement doit être examinée avec soin. Il faut toujours veiller à ce que tous les risques, perceptibles au moment de la prise de décision, soient analysés et pris en compte. Si vous n'êtes pas en mesure de répondre dans le délai imparti, vous devez fournir toutes les informations et analyses dont vous disposez, en indiquant clairement qu'il n'a pas été possible de mener à bien le processus d'analyse.

Q2 : Lors de l'analyse d'un partenaire potentiel de LEFGL dans le cadre d'une nouvelle opération, l'étude de mon équipe a pris en compte plusieurs critères de risque, en particulier les aspects financiers et la rentabilité. Dois-je également veiller à l'évaluation éthique et à l'intégrité des éléments qui composent l'équipe de direction du futur partenaire si l'opération se concrétise ?

R2 : Oui, et en fait, LEFGL prend déjà en compte cet aspect analytique. Il est crucial d'évaluer les risques éthiques et d'intégrité liés aux partenariats pour garantir que toute nouvelle relation avec des tiers ne nuise pas à la réputation de LEFGL. La solidité des performances économiques repose également sur des principes d'éthique et d'intégrité dans les affaires.

NOUS DONNONS UNE VOIX À CHACUN
- Responsables/Supérieur(e)s/Chef(fe)s ;
- Chefs des services financiers ou CFO ;
- Canal d'alertes OW.

2.2. Relations avec les clients

LEFGL comprend la dynamique spécifique et changeante des marchés de l'électricité et cherchent constamment à fournir de l'électricité renouvelable et des produits associés en rapport avec le projet concerné qu'ils développent et exploitent. Cela crée de la valeur pour les acheteurs d'électricité et les tiers, et les aide à atteindre leurs objectifs de développement durable. La création de valeur se traduit par des relations stables et à long terme, ce qui contribue à la croissance de l'entreprise concernée et à ses résultats.

Cela suppose que l'entreprise concernée prenne des engagements en termes de projets innovants et de qualité, de communication transparente et fiable des informations les concernant, et de fourniture d'un service de haute qualité basé sur des opérations robustes, entre autres.

En outre, compte tenu du contexte réglementaire exigeant du secteur, LEFGL a mis en œuvre, chaque fois que nécessaire, des mécanismes qui garantissent l'accomplissement scrupuleux des devoirs auxquels elle est tenue.

Nous devons le faire	***Nous ne devons pas le faire***
• Produire et présenter des propositions commerciales honnêtes et transparentes aux preneurs d'ordres actuels et potentiels et aux tiers ; • Fournir des informations pertinentes, véridiques et exactes, dans un langage clair et adapté à leurs besoins, en répondant aux demandes, aux doutes et aux plaintes concernant le projet développé et/ou géré par l'entreprise concernée ; • Agir avec correction, courtoisie et fierté professionnelle dans les relations avec les preneurs d'ordre et les tiers, en respectant leurs droits, leurs sensibilités et leur diversité ; • Promouvoir l'amélioration continue de nos performances, ainsi que la qualité des produits et services que nous fournissons ; • Mettre en place et maintenir des canaux de contact simples et efficaces ; • Promouvoir l'adoption d'un comportement responsable par les preneurs d'ordre et les tiers en général, qui a un impact positif sur l'environnement et la société.	• En aucun cas ne pas respecter la protection des données personnelles des acheteurs d'électricité et des tiers sans leur consentement exprès ; • Inclure des messages désobligeants dans les communications formelles et informelles concernant nos concurrents et leurs produits et services ; • Utiliser des stéréotypes qui portent atteinte à la dignité humaine dans les campagnes de publicité et de marketing.

Mises en situation

Q1 : Lors de la signature d'un contrat d'achat d'électricité avec un acheteur d'électricité dans le cadre d'un projet développé par LEFGL, j'ai constaté un retard potentiel et je suis préoccupé par la communication de cette information à l'acheteur d'électricité, compte tenu des conséquences potentielles. Que dois-je faire ?

R1 : Vous devez toujours être transparent avec les acheteurs et les tenir informés du projet développé par LEFGL et dans le cadre des accords conclus.

Q2 : Après avoir conclu un contrat avec un acheteur, je vais publier et divulguer les détails du contrat, mais je ne suis pas sûr d'avoir l'accord de l'acheteur pour le faire. Que dois-je faire ?

R2 : Vous devez toujours coordonner et aligner avec l'acheteur les informations à divulguer concernant l'accord, et aucune communication ne doit être faite sans sa confirmation.

NOUS DONNONS UNE VOIX À CHACUN
- Responsables/Supérieur(e)s/Chef(fe)s ;
- Responsables Procurement ;
- Canal d'alertes OW.

2.3. Relations avec les fournisseurs

LEFGL a un ensemble de partenaires avec lesquels la société collabore. Le maintien de relations de confiance avec ces entreprises est fondamental pour le succès de LEFGL. La réussite de nos partenariats repose sur la manière dont nous les sélectionnons et sur l'engagement de chacun à renforcer ces relations.

Nos relations avec les fournisseurs sont fondées sur des critères d'impartialité, d'équité et de loyauté et nous respectons leur indépendance et leur identité.

En aucun cas, LEFGL n'utilise sa position potentiellement dominante sur le marché pour obtenir des avantages dans ses relations avec ses fournisseurs.

Nous devons le faire	*Nous ne devons pas le faire*
• Sélectionner les fournisseurs sur la base des politiques et procédures de LEFGL incluant des critères de sélection éthiques, techniques et économiques - qui sont clairs, impartiaux et prédéterminés ; • Veiller à ce que les fournisseurs respectent les normes et pratiques en matière de santé et de sécurité, les règles environnementales, le droit du travail, les lois et normes relatives à la lutte contre la corruption et à la protection des données, ainsi que les droits de l'homme ; • Respecter l'identité propre de chaque partenaire, mais exiger d'eux qu'ils remplissent, lorsqu'ils sont habilités à agir au nom de LEFGL, les obligations énoncées dans le présent Code ; • Assurer la confidentialité des informations provenant des fournisseurs et respecter leur propriété intellectuelle ; • Veiller à ce que les fournisseurs ne deviennent pas économiquement dépendants de LEFGL en prenant les mesures préventives nécessaires.	• Accepter de participer à des processus décisionnels de sélection des fournisseurs qui peuvent engendrer des situations de conflit d'intérêts potentiel ; • Imposer des conditions injustes aux fournisseurs ou ne pas respecter les conditions convenues, notamment en ce qui concerne les paiements ; • Maintenir des partenariats avec des fournisseurs qui ne respectent pas les engagements qu'ils ont pris à l'égard de LEFGL ; • Lors d'une négociation, induire la peur de causer des dommages importants pour éviter de respecter un accord ou pour obtenir un avantage en dehors de l'accord en cours de négociation avec le fournisseur.

Mises en situation

Q1 : J'ai reçu une demande de remplacement urgent d'équipements dans l'un de nos projets. Une de mes connaissances possède une entreprise qui fournit ces équipements à des prix compétitifs et qui est en mesure de garantir l'exécution des travaux dans les délais impartis. Puis-je approuver ce contrat avec l'entreprise de ma connaissance sans consulter d'autres entreprises soumissionnaires ?

R1 : Cette procédure ne respecte pas les règles de LEFGL. L'approbation sans recours à une procédure d'appel d'offres préalable ne doit être entreprise que dans des situations occasionnelles dument justifiées et doit être autorisée par le responsable en charge du projet.

Q2 : J'ai été contacté par un fournisseur qui souhaitait savoir pourquoi il n'avait pas été retenu pour un appel d'offres particulier. Je fais partie de l'équipe chargée de l'analyse technique de la proposition. Puis-je lui fournir la justification ?

R2 : Vous pouvez expliquer au fournisseur les raisons pour lesquelles son offre n'a pas été retenue, à condition d'y être autorisé.

Q3 : Le salarié d'une entreprise qui souhaite faire une offre pour le renouvellement d'un contrat m'a demandé de lui fournir des informations sur les prix pratiqués par ses concurrents dans le cadre du contrat précédent. L'obtention de ce contrat pourrait être crucial pour la viabilité de cette entreprise et elle est prête à baisser le prix qu'elle pratique habituellement pour l'obtenir. Puis-je fournir ces informations ?

R3 : Vous ne devez fournir ces informations que si elles sont publiques. Aucun des soumissionnaires ne doit avoir accès à des informations qui lui confèrent un avantage commercial.

NOUS DONNONS UNE VOIX À CHACUN
- Responsables/Supérieur(e)s/Chef(fe)s ;
- Canal d'alertes OW.

2.4. Relations avec les communautés

LEFGL souhaite générer un impact positif sur la société en valorisant non seulement ses employés et partenaires, mais également les communautés dans lesquelles elle opère, tout en respectant leurs sensibilités et leurs cultures. La promotion du développement durable dans les zones géographiques où nous sommes présents et auprès des communautés avec lesquelles nous interagissons est l'un des piliers sur lesquels reposent notre stratégie commerciale et notre réputation.

Nous avons développé une culture d'entreprise citoyenne et d'implication dans la société par le biais d'initiatives culturelles - telles que la promotion de l'accès à la culture et à l'art et la protection du patrimoine culturel - et sociales - telles que la promotion de l'inclusion sociale et l'adoption de modes de vie durables, la valorisation de l'inclusion énergétique et de l'accès à l'énergie. Nous encourageons également les initiatives environnementales, par exemple la protection du patrimoine naturel et de la biodiversité, mais surtout l'efficacité énergétique, les énergies renouvelables et la décarbonisation. Nous le faisons en tenant compte de la prévention de la corruption et des conflits d'intérêts liés à ces activités.

Comprendre, communiquer, faire confiance et coopérer sont les engagements qui guident l'implication active et transparente que LEFGL promeut en permanence auprès des communautés locales.

Nous devons le faire	*Nous ne devons pas le faire*
• Maintenir une relation étroite et active avec les communautés locales dans les régions où nous opérons, en engageant un dialogue régulier, ouvert et franc, en cherchant à connaître leurs besoins, en respectant leur intégrité culturelle, en cherchant à contribuer à l'amélioration des conditions de vie des populations locales, en veillant à assurer la prévention de la corruption et des conflits d'intérêts dans le cadre de ces activités ; • Maintenir des canaux de communication appropriés pour informer les citoyens de l'impact environnemental de nos infrastructures.	• Nous impliquer, au nom de LEFGL, dans des actions sociales qui ne reflètent pas nos engagements et nos stratégies d'implication dans la communauté ; • Commencer toute intervention sans écouter les parties prenantes afin d'évaluer les éventuels impacts sociaux et de spécifier les mesures d'atténuation nécessaires.

Mises en situation

Q1 : Je participe à une campagne de collecte de fonds pour une organisation à but non lucratif dans la région où je vis. Puis-je demander à mes collègues de contribuer ?

R1 : Vous ne devez pas demander de contributions financières à vos collègues sur le lieu de travail. En revanche, vous pouvez contacter votre hiérarchie pour tenter d'impliquer l'entreprise dans l'effort d'aide à cette institution, en faisant appel au service responsable des dons et des parrainages (directeur de la réglementation et des parties prenantes).

Q2 : Au cours du week-end, on m'a demandé d'aider à réparer (gratuitement) les installations électriques du club sportif de ma ville. J'aimerais le faire et demander l'aide de certains collègues de LEFGL qui ont des compétences techniques dans ce domaine. Je considère qu'il s'agit d'un bénévolat de compétences, mais je ne sais pas si j'en suis capable.

R2 : Vous devez vérifier si le travail de cette institution s'inscrit dans le cadre des programmes de LEFGL, en particulier de sa politique en matière de relations locales ou de sa politique de volontariat. Si c'est le cas, vous devez soumettre cette demande à votre supérieur hiérarchique afin d'évaluer s'il est possible d'impliquer institutionnellement l'entreprise dans cette assistance au club sportif.

NOUS DONNONS UNE VOIX À CHACUN

- Responsables/Supérieur(e)s/Chef(fe)s ;
- Directeurs Permis & Environnement des parties prenantes ;
- Canal d'alertes OW.

2.5. Concurrence

De nos jours, le développement des entreprises est confronté à une très forte concurrence dans divers domaines - processus d'appel d'offres, engagement des acheteurs d'électricité, innovation, talents en matière de ressources humaines, visibilité auprès des parties prenantes, entre autres - ce qui nécessite une action complète et intégrale et un respect total des parties prenantes, en particulier des concurrents.

Il est également important de garder à l'esprit qu'à l'heure actuelle, dans la plupart des pays, le droit de la concurrence est très exigeant et restrictif et que son non-respect est passible de lourdes sanctions qui peuvent avoir des effets collatéraux sur la crédibilité et la réputation des parties impliquées.

L'exigence de respecter les normes éthiques les plus élevées et l'exposition de LEFGL à l'échelle mondiale, à la fois en termes de domaines d'activité dans lesquels elle opère dans le secteur de l'énergie, et en termes de zones géographiques dans lesquelles elle est représentée, lui confèrent une responsabilité importante en la matière, puisque l'intégrité et une bonne réputation sont essentielles pour renforcer la confiance de ses clients. LEFGL s'efforce donc d'agir en pleine conformité avec les meilleures pratiques d'une concurrence saine, en assurant la formation et la mise à jour de leurs salariés en ce qui concerne les lois nationales et internationales sur la concurrence et en interdisant toutes les pratiques qui restreignent la concurrence.

Nous devons le faire	*Nous ne devons pas le faire*
• En cas de doute sur la conformité éthique d'un comportement pratiqué ou observé en matière de concurrence - que ce soit par rapport à des entreprises concurrentes, par rapport à des acheteurs d'électricité ou des providers, dans des fonctions de représentation d'associations professionnelles ou sectorielles et dans l'analyse ou la construction de propositions ou d'accords bilatéraux, entre autres - les salariés doivent consulter les autorités compétentes en matière de concurrence. Les organes de l'entreprise doivent être informés de l'affaire, tout en conservant une attitude intégrale et prudente ; • Être particulièrement vigilant dans la communication orale et écrite concernant les informations stratégiques de l'entreprise, notamment en termes de stratégie commerciale, de portefeuille de l'entreprise et de projets en développement, de prix et de quantités de contrats, de chiffre d'affaires, d'investissements, etc. afin de s'assurer qu'aucun doute ne surgisse quant à la conformité de ce qui est communiqué avec les règles de la concurrence et que les normes éthiques requises ne soient pas remises en question.	• Adopter des pratiques interdites par le droit de la concurrence ; • N'utilisez en aucun cas des informations sur des entreprises concurrentes obtenues par des moyens non légaux ou qui conduisent à une violation des lois applicables en matière de concurrence.

Mises en situation

Q1 : Dans le cadre d'une vérification préalable des opérations de fusion et d'acquisition, nous avons reçu des données techniques sur la disponibilité des parcs éoliens en mer. Pourrions-nous utiliser ces données à l'avenir pour prendre des décisions en dehors du cadre de l'opération de fusion et d'acquisition pour laquelle nous avons obtenu ces données à l'origine ?

R1 : Les données relatives à la disponibilité étaient des informations privilégiées partagées dans le cadre de la transaction et ne doivent être utilisées que dans ce contexte.

NOUS DONNONS UNE VOIX À CHACUN

- Responsables/Supérieur(e)s/Chef(fe)s ;
- Directeurs juridiques ;
- Canal d'alertes OW.

3. UN SECTEUR EN PLEINE TRANSFORMATION

3.1. Environnement

Nous avons la conviction que l'environnement est un atout et sa préservation, un devoir.

Une forte culture de gestion des risques environnementaux est essentielle pour réduire notre empreinte écologique. Nous nous engageons donc à mettre en œuvre les meilleures solutions pour éviter ou atténuer les incidences de nos activités sur l'environnement et à améliorer continuellement nos performances.

Nous traitons efficacement les risques et les opportunités en intégrant la gestion de l'environnement dans les processus, la stratégie et la prise de décision de l'entreprise, en les alignant sur les autres priorités de l'entreprise et en incorporant la gouvernance environnementale dans son système de gestion global. Le succès de notre politique environnementale dépend de l'engagement de chacun, de notre façon de penser, d'agir et d'influencer.

Nous devons le faire	***Nous ne devons pas le faire***
• Agir conformément au principe de précaution, lorsque nos activités peuvent entraîner des dommages graves et irréversibles pour la santé humaine ou l'environnement, même s'ils sont incertains mais scientifiquement plausibles. Dans ces situations, nous devons prendre des mesures pour éviter ou atténuer ces effets ; • Aligner nos activités sur les stratégies nationales et internationales de protection de l'environnement ; • Promouvoir la sensibilisation à l'environnement en agissant en tant qu'agents mobilisateurs pour la défense et la protection de l'environnement ; • Approfondir notre connaissance des risques et des impacts environnementaux de notre activité, afin d'améliorer la prise de décision ; • Promouvoir activement le développement de technologies plus respectueuses de l'environnement ;	• Utiliser ou autoriser des matériaux/produits, des solutions techniques et/ou des processus opérationnels internes ou sous-traités qui mettent en danger ou dégradent l'environnement, en privilégiant toujours des alternatives moins nocives pour l'environnement et économiquement compétitives ; • Ignorer ou négliger les situations qui mettent en péril l'environnement, la conformité légale de l'entreprise ou qui vont à l'encontre des attentes et des besoins des parties prenantes ; • Rendre difficile l'analyse des accidents ou des quasi-accidents de nature environnementale en refusant de participer ou en omettant des informations pertinentes.

• Coopérer avec les autorités environnementales et écouter les autres parties prenantes dans la recherche d'une amélioration continue de nos performances environnementales ; • Promouvoir notre politique environnementale en interne auprès de nos partenaires et autres parties prenantes ; • Promouvoir et collaborer à la réalisation des objectifs de développement durable des Nations Unies.	

Mises en situation

Q1 : En effectuant une tâche de maintenance sur l'une des turbines, j'ai remarqué une fuite d'huile, ce qui a eu un impact négatif sur l'environnement. En raison du manque d'équipements de remplacement, le délai pour réparer et remettre la turbine en service est bien plus long que prévu, ce qui pourrait compromettre les objectifs de production. Que dois-je faire ?

R1 : La turbine doit être arrêtée immédiatement afin d'éviter tout déversement susceptible d'avoir un impact sur l'environnement.

Q2 : Lors d'une sortie en famille le week-end dernier, j'ai trouvé près de l'une de nos installations terrestres un grand nombre de déchets qui n'ont manifestement pas été traités conformément aux politiques et procédures environnementales de LEFGL. Que dois-je faire ?

R2 : Vous devez immédiatement signaler cette situation, de préférence au service responsable des travaux, et exiger le ramassage des déchets laissés sur le chantier.

Q3 : Je fais partie d'une équipe LEFGL qui coordonne les travaux à terre dans une installation provisoire de stockage à terre. Un jour, j'ai remarqué qu'on brûlait des déchets dangereux qui n'avaient pas encore été correctement traités par une entreprise de traitement des déchets agréée. On m'a dit qu'il s'agissait d'une exception pour éviter des retards dans le calendrier de construction. Dois-je dénoncer cette situation qui met en danger les entreprises qui travaillent sur le site et continue à polluer l'environnement ?

R3 : Le gestionnaire du contrat doit signaler la situation par écrit, afin d'amener tout le monde sur le site à remplir toutes les obligations légales et politiques de LEFGL concernant la gestion de l'impact environnemental de notre projet.

NOUS DONNONS UNE VOIX À CHACUN
- Responsables/Supérieur(e)s/Chef(fe)s ;
- Canal d'alertes OW.

3.2. Transition énergétique

Le monde traverse un processus de transformation en faveur du développement durable, et l'un des principaux défis est de ralentir le changement climatique tout en garantissant une transition énergétique équitable.

L'aggravation du changement climatique rend urgent pour l'humanité de réduire les émissions de CO2. Si le réchauffement global n'est pas limité à 1,5°C, les phénomènes extrêmes, les déséquilibres naturels et la montée des océans auront des conséquences dévastatrices sur les infrastructures, les villes, l'emploi, la santé et le bien-être social. Les impacts sur l'environnement et la biodiversité seront également incalculables et dramatiques. Face à cette urgence climatique, il est impératif que toutes les entreprises assument la responsabilité éthique de réduire drastiquement et, dans la mesure du possible, d'éliminer les émissions de dioxyde de carbone.

LEFGL s'engage à atteindre la neutralité carbone dans leurs activités et à promouvoir la réduction des émissions auprès de leurs partenaires commerciaux. Tout au long de sa chaîne de valeur, LEFGL ne cessera de promouvoir l'efficacité énergétique et les énergies renouvelables, afin de contribuer à une nouvelle économie et à des modes de vie qui respectent la planète et favorisent le bien-être social.

Selon LEFGL, l'électricité n'est pas la seule à devoir être décarbonisée. Grâce à une innovation continue, la production d'électricité renouvelable devrait augmenter pour remplacer la consommation de combustibles fossiles dans l'industrie et les transports lorsque c'est possible. Grâce à l'électricité renouvelable, il sera possible de produire de l'hydrogène vert et du gaz vert là où les besoins thermiques ne peuvent être satisfaits par l'électricité, et d'assurer ainsi la décarbonisation de la planète.

Nous devons le faire	***Nous ne devons pas le faire***
• Contribuer à garantir une énergie abordable, fiable et durable, en encourageant l'adoption de technologies de production plus souples, propres et efficaces ; • Créer des plans d'urgence et renforcer la résilience des infrastructures pour faire face aux événements extrêmes ; • Développer une gestion intelligente de la production et de la consommation d'énergie, en assurant l'inclusion numérique de tous ; • Encourager l'innovation technologique et investir dans des solutions qui augmentent la production et la consommation d'énergie renouvelable ;	• Mettre en œuvre des solutions ou réaliser des investissements sans analyse préalable de l'impact climatique, environnemental et social et sans veiller au respect du Code d'éthique et des politiques de LEFGL ; • Acquérir des produits ou des services sans évaluer la chaîne de production et d'approvisionnement et sans garantir les principes de durabilité préconisés par LEFGL ; • S'éloigner, individuellement et collectivement, de la lutte pour la décarbonisation et pour une transition énergétique équitable et inclusive pour tous.

• Contribuer à l'augmentation de la "culture énergétique", à la fois en interne et en externe, en aidant à nous placer, ainsi que la population en général, avec une capacité plus grande et plus claire d'intervenir dans une transition énergétique juste et équitable ; • Promouvoir l'élaboration de mesures publiques pour lutter contre la pauvreté énergétique et la protection des consommateurs vulnérables ; • Contribuer à l'utilisation accrue des énergies renouvelables dans les transports et l'industrie ; • Contribuer à la sensibilisation au changement climatique et à la transition énergétique.	

Mises en situation

Q1 : Nous avons planifié une série de réunions de travail qui impliquent des déplacements dans différentes régions. J'ai proposé de remplacer au moins une partie de ces déplacements par des sessions de vidéoconférence. Bien que ma proposition n'ait pas été acceptée, ai-je agi correctement ?

R1 : Oui, vous l'avez fait dans la mesure où il s'agit d'une action plus conforme aux engagements de LEFGL en matière de réduction des émissions de CO2.

NOUS DONNONS UNE VOIX À CHACUN
- Responsables/Supérieur(e)s/Chef(fe)s ;
- Canal d'alertes OW.

3.3. Révolution numérique

La technologie est un élément clé de la stratégie de LEFGL et joue un rôle décisif dans la manière dont l'entreprise gère ses actifs et entretient des relations avec ses parties prenantes en général.

La révolution numérique est une opportunité de construire une société meilleure, au service de l'homme, où l'on peut accroître les compétences et créer des solutions de vie plus équilibrées dans le mode de vie quotidien, tant dans un contexte professionnel que dans le domaine de la santé et du bien-être en général. Cependant, cette révolution comporte également de nouveaux

risques qui peuvent avoir un impact significatif, notamment sur le plan économique et sur la vie des individus et de la société dans son ensemble, et revêt donc également un caractère éthique.

LEFGL est consciente de sa responsabilité en la matière et reconnait sans équivoque la nécessité d'assurer une gestion prudente et éthique des systèmes d'information, à tous les stades du cycle de vie de l'information, y compris la conception du système, la sélection des sources, l'extraction des connaissances, l'intégration et l'analyse des données, ainsi que le développement d'algorithmes pour les modèles analytiques.

LEFGL confirme également la nécessité de procéder à une évaluation systématique des risques éthiques afférents, en accordant une attention particulière à l'utilisation de l'intelligence artificielle dans ses différents développements, à la qualité de ses données commerciales et à la pratique cohérente des procédures de cyber sécurité.

Nous devons le faire	*Nous ne devons pas le faire*
• Identifier, évaluer et documenter les risques éthiques dans la phase précédant la conception ou l'acquisition de technologies, principalement les technologies de rupture, telles que l'intelligence artificielle, la robotique et la 5G ; • Veiller à ce que, dès la phase de conception des systèmes, des critères éthiques soient intégrés dans la prise de décision, afin que les concepts de numérisation puissent être appliqués au profit de la société en général et pour garantir un contrôle humain proportionnel dans tous les systèmes autonomes et critiques ; • Prévenir, au stade de la conception, les risques éthiques par l'utilisation de processus d'assurance de la qualité et de l'intégrité des données et des méthodes, par la connaissance claire et l'enregistrement des données et des algorithmes concernés ; • Assurer la transparence et l'interprétabilité des résultats obtenus, en veillant à ce qu'ils soient vérifiables et reproductibles ; • S'efforcer d'assurer la sécurité des données, des systèmes et des modèles analytiques, en tenant compte des risques associés à une violation de la sécurité, en se conformant pleinement à la politique et aux normes du groupe en matière de sécurité de l'information ; • Contrôler les systèmes en permanence ainsi que du point de vue de leur impact éthique potentiel ; • Promouvoir une culture de la responsabilité pour l'impact de leurs actions sur les utilisateurs et les producteurs de technologies, en assurant la formation nécessaire ;	• Permettre le développement de systèmes ou de modèles analytiques qui favorisent ou entraînent des injustices ou des discriminations illégales ; • Ignorer les signes d'impacts éthiques causés par toute technologie utilisée et ne pas les signaler immédiatement

• Promouvoir fortement le développement des salariés pour qu'ils s'adaptent aux changements technologiques, en stimulant la formation, le recyclage et l'adaptation nécessaires, et en créant des emplois qualifiés pour les carrières professionnelles sensibles aux risques technologiques éthiques ; • Promouvoir l'emploi scientifique afin d'attirer des personnes possédant des connaissances très spécialisées dans les nouvelles technologies et, en même temps, s'efforcer de les maintenir au sein de LEFGL.	

Mises en situation

Q1 : J'ai remarqué qu'un programme informatique récemment acquis semble avoir un biais systématique qui pénalise le sexe féminin, bien que je n'en sois pas tout à fait sûr. Dois-je signaler ce soupçon ou dois-je simplement rester vigilant ?

R1 : En cas de doute, vous devez signaler votre inquiétude immédiatement, afin qu'une évaluation complète et précise puisse être effectuée.

Q2 : Je fais partie d'un groupe de travail qui développe une application utilisant l'intelligence artificielle et je pense que des limites ne sont pas correctement appliquées à l'algorithme, c'est-à-dire aux "performances de la machine". J'ai déjà alerté le groupe plus d'une fois, mais tout le monde pense que je fais du zèle. Je suis convaincu que nous n'évaluons pas correctement les risques de ce projet. Que dois-je faire ?

R2 : Vous devez réitérer cette préoccupation auprès du chef du groupe de travail et, si vos préoccupations ne sont toujours pas prises en compte, vous devez utiliser les autres canaux de signalement à cette fin.

NOUS DONNONS UNE VOIX À CHACUN

- Responsables/Supérieur(e)s/Chef(fe)s ;
- Département informatique ;
- Canal d'alertes OW.

3.4. Esprit d'entreprise et coopération

À une époque où la technologie et la société évoluent plus rapidement que le marché, LEFGL, anticipant les conséquences et les opportunités qui en découlent, s'est engagé à promouvoir l'innovation, la créativité, les pratiques collaboratives, la recherche, le développement technologique et la gestion des connaissances dans le domaine de l'énergie.

Nous assistons à la transition d'une compétitivité axée sur des facteurs de nature tangible à une compétitivité qui met l'accent sur de nouvelles méthodologies de travail et, de plus en plus, sur des réseaux d'entreprises qui se coordonnent et coopèrent par le biais de structures dynamiques de durée variable.

Dans le monde numériquement interconnecté, les écosystèmes d'entreprise deviennent plus vastes et plus complexes que jamais et, tout en générant de la valeur, ils génèrent aussi inévitablement des risques pour les entreprises en raison des actions de parties externes. La première ligne de défense doit être redéfinie en ne se limitant pas aux limites de l'organisation, mais en s'étendant au réseau plus large qui apporte une valeur ajoutée à toutes les parties prenantes.

Dans ce paradigme, les performances éthiques des différents acteurs et leur gestion des risques respective deviennent essentielles pour garantir que le rythme élevé de la transformation et de l'innovation n'empiète pas sur les principes éthiques assumés par LEFGL et par chacun de leurs salariés.

Nous devons le faire	***Nous ne devons pas le faire***
• Veiller à ce que tous les partenaires respectent le Code d'éthique LEFGL dans ces nouveaux écosystèmes ; • Encourager les pratiques de collaboration ; • Encourager l'ouverture et la transparence afin de ne pas réitérer d'éventuelles erreurs ; • Promouvoir des relations équilibrées avec des attentes adaptées au degré de maturité des entités concernées ; • Créer des environnements d'essai adaptés aux technologies et/ou aux modèles d'entreprise à tester, afin que les risques associés soient contrôlables.	• Violer la confidentialité des informations auxquelles nous avons accès en portant une attention particulière à la propriété intellectuelle des tiers ; • Effectuer des investissements personnels dans des opportunités repérées dans le cadre de l'entreprise.

Mises en situation

Q1 : J'ai particulièrement apprécié une idée commerciale développée dans le cadre d'un projet interne. Je la trouve très prometteuse, mais malheureusement, LEFGL n'a pas l'intention d'y donner suite. Puis-je y donner suite en utilisant mes propres ressources en dehors des heures de travail ?

R1 : Non, vous ne pouvez pas généralement utiliser à des fins personnelles des informations commerciales confidentielles obtenues dans le cadre de votre travail chez LEFGL. Il peut être fait exception à cette règle avec l'accord des supérieurs.

Q2 : Un groupe de jeunes entreprises avec lesquelles nous allons commencer à travailler sur un projet de collaboration m'a demandé si je pouvais organiser une session pour partager les meilleures pratiques sur la mise en œuvre du programme d'éthique de LEFGL. Puis-je le faire ?

R2 : Oui. LEFGL a pour habitude de partager ses meilleures pratiques, notamment en matière d'éthique. Vous pouvez donc les transmettre à ces organisations qui rejoindront désormais notre écosystème.

NOUS DONNONS UNE VOIX À CHACUN
- Responsables/Supérieur(e)s/Chef(fe)s ;
- Canal d'alertes OW.

4. AGIR AVEC INTÉGRITÉ

4.1. Protection des données personnelles et de la vie privée

La vie privée est un droit fondamental.

En ce qui concerne le traitement des données à caractère personnel, les personnes concernées ont droit à la protection effective de leurs données.

LEFGL collecte, traite et conserve uniquement les données à caractère personnel strictement nécessaires à la réalisation de ses objectifs.

LEFGL a mis en place des politiques et des procédures qui garantissent la confidentialité, la sécurité et la protection des données personnelles de tous ses salariés, fournisseurs et autres sous-traitants, de ses clients et de toute partie prenante plus généralement. Les fournisseurs habilités à agir au nom de LEFGL doivent également fournir des garanties de respect des exigences en matière de protection des données à caractère personnel.

Nous devons le faire	*Nous ne devons pas le faire*
• Adapter le traitement des données à caractère personnel à des fins dûment légitimes et veiller à ce que l'accès aux données se fasse sur la base du « besoin de savoir » ; • Respecter les droits des personnes concernées et veiller à ce que les demandes reçues reçoivent une réponse rapide ; • Fournir aux personnes concernées toutes les informations pertinentes sur le traitement des données effectué, en particulier sur les finalités pour lesquelles les données seront utilisées ; • Veiller à ce que le traitement et la conservation des données soient effectués en toute sécurité, en appliquant les mesures techniques et organisationnelles appropriées ; • Réagir rapidement et de manière appropriée en cas de violation de la vie privée et de la protection des données ; • Veiller à ce que les fournisseurs, prestataires de services, sous-traitants et partenaires commerciaux qui traitent des données à caractère personnel pour le compte de LEFGL respectent les règles relatives à la sécurité et à la protection des données à caractère personnel.	• Utiliser des données à caractère personnel sans aucun motif légitime ; • Partager des données à caractère personnel avec des tiers sans le consentement explicite de la personne concernée pour tout autre motif légitime ; • Transférer des données personnelles en dehors du pays d'origine sans avoir obtenu au préalable l'avis du service de LEFGL qui gère la protection des données personnelles ; • Collecter et traiter des données à caractère personnel sensibles telles que l'état de santé, l'orientation sexuelle, les opinions politiques, la religion et l'origine raciale, entre autres, en dehors des situations prévues par la loi ou sans le consentement explicite, libre, éclairé et sans équivoque de la personne concernée ; • Conserver les données à caractère personnel plus longtemps que ce qui est strictement nécessaire.

Mises en situation

Q1 : Je sais qu'un de nos partenaires a besoin d'engager d'urgence un comptable, et je sais qu'une de nos entreprises locales utilise les services d'un comptable qui correspond parfaitement au profil recherché. Puis-je fournir ses données à ce partenaire ?

R1 : Les données à caractère personnel auxquelles nous avons accès ne doivent pas être traitées à des fins autres que celles pour lesquelles elles ont été collectées, sous réserve d'un accord explicite de la personne concernée ou d'autres motifs à caractère légal.

Q2 : Je prépare une campagne pour nos salariés, incluant des cadeaux à usage personnel, et je pense qu'il serait idéal de les sélectionner automatiquement en fonction de profils et d'informations personnelles. Est-ce envisageable ?

R2 : Le profilage et les décisions individuelles automatisées ne sont possibles qu'avec le consentement explicite de la personne concernée ou sur la base de motifs légaux.

Q3 : Je souhaite envoyer un cadeau d'anniversaire surprise au domicile d'un collègue. J'ai demandé au service du personnel de me donner son adresse et on m'a dit qu'il ne pouvait pas le faire parce que cela constituerait une "violation du droit à la vie privée de mon collègue". Est-ce exact ?

R3 : La réponse que vous avez reçue est correcte car nous devons respecter le droit des salariés à la protection et à la confidentialité des données personnelles et leur divulgation n'est pas autorisée à des fins autres que celles pour lesquelles elles ont été collectées à l'origine.

NOUS DONNONS UNE VOIX À CHACUN

- Responsables/Supérieur(e)s/Chef(fe)s ;
- Directeurs juridiques ;
- Canal d'alertes OW.

4.2. Utilisation des informations de l'entreprise

L'information est une ressource essentielle pour les entreprises. Sa gestion correcte et responsable est cruciale, non seulement pour améliorer l'innovation, l'image institutionnelle et la compétitivité tout au long de la chaîne de valeur, mais aussi pour minimiser le risque d'une utilisation abusive, qu'elle soit intentionnelle ou non.

L'information étant un élément essentiel des actifs de LEFGL, nous nous efforçons de garantir non seulement sa confidentialité, en la protégeant contre la divulgation à des personnes non autorisées, mais aussi son intégrité, en la protégeant contre toute altération indue, et sa disponibilité, en veillant à ce qu'elle soit accessible au moment et à l'endroit où elle est nécessaire.

Dans un monde toujours connecté, notamment avec l'utilisation croissante des réseaux sociaux, toute information incorrecte, inadéquate ou déformée peut entraîner une perte de valeur et entraîner des conséquences négatives importantes pour l'image de toute entreprise. Chez LEFGL, ce fait prend une dimension plus importante car ils sont responsables de la gestion et de la sauvegarde d'infrastructures énergétiques critiques.

LEFGL dispose de politiques et de procédures qui permettent une protection et une gestion adéquates des informations de chaque société concernée ainsi que de celles de ses parties prenantes et encouragent la formation des salariés en la matière.

Nous devons le faire	*Nous ne devons pas le faire*
• Maintenir toujours la confidentialité des informations privilégiées, confidentielles et sensibles, en ne communiquant ces informations qu'à ceux qui y ont légitimement droit ; • Lorsque nous avons connaissance de faits susceptibles d'exercer une influence matérielle sur les cours des actions des actionnaires de LEFGL et jusqu'à leur divulgation officielle : i)Nous gardons ces informations secrètes ; et ii) Nous ne réalisons pas d'opérations sur les titres des actionnaires de LEFGL, des partenaires stratégiques ou des sociétés impliquées dans des transactions ou des relations avec LEFGL ou sur les instruments financiers qui y sont liés. • Utiliser les informations auxquelles nous avons accès uniquement aux fins pour lesquelles elles ont été obtenues, en respectant les intérêts de l'entreprise et des tiers ; • Garantir l'intégrité de l'information, en la protégeant contre des changements injustifiés dans l'introduction, le traitement et le résultat, qui peuvent entraîner une perte d'exactitude et/ou de cohérence ; • Assurer la disponibilité de l'information afin qu'elle soit accessible où et quand on en a besoin ; • Veiller à la mise en place de mécanismes de sécurité techniques et organisationnels appropriés, en vue de garantir de manière adéquate la confidentialité des informations ;	• Conserver et/ou divulguer toute information interne après avoir quitté LEFGL, concernant les activités, la recherche et le développement, les clients, les parties liées et les salariés ; • Utiliser les informations internes de l'entreprise et/ou les informations collectées auprès d'autres parties intéressées à des fins personnelles ou au profit de tiers ; • Discuter ou travailler avec des informations confidentielles dans un lieu public, ou même privé, où leur confidentialité peut être compromise.

• Protéger les informations confidentielles en promouvant une politique de bureau propre ; • Mettre à jour, conformément à la politique interne, les mots de passe d'accès aux systèmes informatiques.	

Mises en situation

Q1 : J'ai été invité à enseigner dans une université et je pense qu'il serait intéressant pour mes étudiants de pouvoir analyser la stratégie de développement de LEFGL. Puis-je en discuter en classe ?

R1 : La stratégie de développement est un élément essentiel de la stratégie globale de l'entreprise, qui constitue un atout et un avantage concurrentiel pour LEFGL. Elle ne peut donc pas être présentée publiquement sans autorisation préalable.

Q2 : J'ai appris aujourd'hui, en surprenant une conversation entre deux directeurs, qu'il est fort possible que le contrat de projet ne soit pas prolongé. Puis-je publier sur ma page LinkedIn que je pourrais bientôt être disponible pour relever un nouveau défi professionnel, car le projet sur lequel je travaille pourrait être annulé ?

R2 : En tant qu'employé, vous devez rester fidèle à LEFGL en gardant confidentielles les informations relatives à l'organisation, aux méthodes de production et aux activités. Par conséquent, même si vous avez des inquiétudes, vous ne pouvez pas discuter avec quiconque de la possibilité d'annulation du projet sur lequel vous travaillez, car cela constitue une information confidentielle qui n'a pas encore été rendue publique. Vous devez envisager dans ce cas d'en parler à votre supérieur.

NOUS DONNONS UNE VOIX À CHACUN

- Responsables/Supérieur(e)s/Chef(fe)s ;
- Canal d'alertes OW.

4.3 Conflit d'intérêts

Un conflit d'intérêts se manifeste lorsqu'une situation ou un fait met en jeu nos intérêts personnels (qu'ils soient familiaux ou amicaux) de manière à influencer notre prise de décision en faveur de nos propres intérêts plutôt que de ceux de LEFGL, ou à interférer avec nos obligations en tant que salariés ou partenaires.

Tout conflit d'intérêts peut nuire à la réputation de l'entreprise, des salarié ou des partenaires concernés. Pour LEFGL, la règle de base est la transparence. Cela signifie qu'il faut reconnaître et divulguer toutes les situations qui créent, ou qui pourraient potentiellement créer, des conflits d'intérêts entre nos intérêts personnels et ceux de LEFGL.

LEFGL s'engage à élaborer et à appliquer des règles internes visant à prévenir les conflits d'intérêts et à veiller à ce que des mécanismes soient mis en place pour les prévenir dans les transactions auxquelles ils participent.

LEFGL dispose de politiques et de procédures visant à garantir l'impartialité et l'équité de leurs actions et de leurs processus décisionnels dans les situations de conflit d'intérêts potentiel impliquant l'entreprise concernée, ses salariés ou ses partenaires.

Nous devons le faire	*Nous ne devons pas le faire*
• Toujours veiller à ce que les intérêts personnels, familiaux ou de tiers ne prennent pas le pas sur les intérêts de LEFGL et de ses parties prenantes ; • Informer les responsables et se retirer, ou encourager le retrait, des processus décisionnels dans toutes les situations susceptibles de créer des conflits entre les intérêts personnels et le devoir de loyauté envers l'entreprise. Cela inclut notamment : i) Les relations familiales ou équivalentes dans une dépendance hiérarchique ou fonctionnelle directe ; ii) L'exercice d'une activité professionnelle externe qui interfère avec nos obligations ou les activités de l'entreprise ; iii) La détention de positions juridiques, d'actions ou d'intérêts familiaux susceptibles de nuire aux intérêts de l'entreprise ou à ses activités. • Il est important de savoir qu'il y a des limites concernant les transactions de biens et la fourniture de services par LEFGL à des parties liées. Nous devons donc respecter les règles internes en vigueur ; • Dans le cadre du règlement sur les conflits d'intérêts de LEFGL et des transactions impliquant des parties liées à LEFGL, se familiariser avec les procédures de prévention, d'identification et de résolution des conflits d'intérêts, en particulier dans les affaires d'importance significative entre parties liées.	• Utiliser les informations auxquelles nous avons accès en tant que salariés de LEFGL afin obtenir des avantages personnels, pour la famille ou les amis ; • Entreprendre des activités professionnelles privées pendant la période de travail ; • Exercer une activité professionnelle extérieure, rémunérée ou non, qui entrave l'accomplissement de nos devoirs professionnels ou les activités ou intérêts de LEFGL ; • Impliquer l'entreprise dans nos activités personnelles, dans des positions politiques, religieuses, sectaires ou partisanes de quelque nature que ce soit.

Mises en situation

Q1 : Un fournisseur, qui est également un membre de ma famille, lance un appel d'offres pour la fourniture d'équipements à LEFGL et je suis impliqué dans la procédure d'attribution. Ce fournisseur est un candidat bien placé dans l'appel d'offres et a de fortes chances de l'emporter. Que dois- je faire ?

R1 : Vous devez immédiatement signaler la situation à votre supérieur. Il s'agit d'un conflit d'intérêts et vous devrez donc vous retirer du processus d'analyse et de prise de décision de cet appel d'offres.

Q2 : Parallèlement à mon travail chez LEFGL, je travaille pour une société de vente de catalogues. Puis-je présenter le catalogue et vendre au sein de l'entreprise ?

R2 : Non, cette action n'est pas autorisée. Aucun salarié de LEFGL ne peut exercer une activité professionnelle privée pendant les heures de travail.

Q3 : Je participe à un processus de recrutement dans lequel il y a une personne dont le profil semble être le plus approprié pour le poste vacant. Il se trouve que cette personne est mon ami. J'aimerais donner un avis favorable, mais je crains qu'il ne s'agisse d'un conflit d'intérêts ou que cela n'apparaisse comme tel. Le conflit d'intérêts s'applique-t-il uniquement à la famille ou couvre-t-il également ces situations ?

R3 : Le conflit d'intérêts peut être causé par des liens de parenté ou des relations avec des amis. Dans ce cas, vous devez informer votre supérieur hiérarchique et le directeur du service de votre relation personnelle. Vous pouvez donner un avis favorable au responsable du recrutement, mais vous devez vous abstenir de participer au processus de décision.

Q4 : Mon beau-frère est directeur d'un fournisseur de LEFGL et souhaite que j'intervienne en interne pour résoudre un différend qu'il a avec nous. Il dit qu'il est fatigué d'essayer de résoudre le problème par téléphone et qu'il n'a aucun doute sur le fait qu'il a raison. Dois-je intervenir ?

R4 : Non. Pour aider votre beau-frère, vous pouvez essayer d'identifier le problème en interne, mais vous ne pouvez pas promouvoir sa résolution ou demander que cela se fasse d'une manière qui avantage de manière injustifiée le membre de votre famille.

NOUS DONNONS UNE VOIX À CHACUN

- Responsables/Supérieur(e)s/Chef(fe)s ;
- Canal d'alertes OW.

4.4 Corruption et pots-de-vin

Les actes illicites tels que la corruption, le trafic d'influence, le blanchiment d'argent ou le financement du terrorisme mettent en péril la paix, la sécurité et le bien-être des citoyens, ainsi que la stabilité des marchés. Ces pratiques portent également atteinte à la démocratie et à l'État de droit, détournent les ressources nécessaires à la croissance et au développement de la société et favorisent l'instabilité, l'insécurité et la méfiance entre les citoyens. C'est pourquoi, dans un cadre de tolérance zéro, la prévention et la lutte contre la corruption et les pots-de-vin ont été largement et de plus en plus adoptées au niveau mondial, notamment par la prolifération de la législation et la promotion de la coopération entre les entités privées et les autorités publiques.

LEFGL interdit la pratique de la corruption et des pots-de-vin, sous des formes actives ou passives, que ce soit par des actes ou des omissions, ou par la création et/ou le maintien de situations de favoritisme au moyen de paiements de facilitation ou d'autres irrégularités.

LEFGL a pris des mesures pour prévenir, détecter, corriger et contrôler toutes les formes de corruption et de pots-de-vin.

Nous devons le faire	***Nous ne devons pas le faire***
• Respecter la politique anticorruption de LEFGL, en anticipant et en clarifiant les situations susceptibles de constituer ou d'être perçues comme de la corruption ou des pots-de-vin ; • Respecter, dans les relations avec les salariés et les responsables des entités publiques, le devoir d'exonération auquel ils sont soumis, en évitant toute action qui, directement ou indirectement, a une influence frauduleuse, coercitive, manipulatrice ou trompeuse, et s'abstenir de leur donner ou de leur promettre tout type d'avantage qui ne leur est pas dû ; • Faire connaître, respecter et appliquer les règles internes relatives à la facilitation des paiements, aux contributions politiques, aux dons et aux parrainages ;	• Accepter ou offrir des cadeaux, des séjours à l'hôtel ou d'autres gratifications, même sous la forme d'un traitement préférentiel de clients, de fournisseurs, d'une autorité gouvernementale ou de toute autre personne ou entité liée à l'activité de l'entreprise, qui pourrait entraîner une forme de gain indu ou d'avantage personnel, pour l'entreprise ou pour des tiers ; • Accepter ou offrir un avantage en capital ou sa promesse en échange d'un acte ou d'une omission contraire aux fonctions exercées et/ou lorsque ces avantages ne sont pas dus ; • Apporter des contributions monétaires ou autres à des partis politiques au nom de l'entreprise.

• Respecter les règles internes relatives au devoir de diligence en matière d'identification et d'analyse de l'intégrité (devoir de diligence en matière d'intégrité) des tiers avant d'établir des relations d'affaires, en veillant à l'adoption de mécanismes d'atténuation des risques planifiés et applicables ; • Signaler tout signe d'alarme ou toute action susceptible d'être associée à un acte potentiel de corruption, de pots-de-vin et/ou d'autres actes illicites par les canaux appropriés.	

Mises en situation

Q1 : L'inspecteur d'une entité publique responsable de l'octroi d'une licence pour un parc éolien en mer, dont je dirige le développement, a exprimé certaines préoccupations en matière de sécurité. Ainsi, pour accorder la licence d'exploitation, il a déclaré qu'il serait nécessaire de réaliser des tests de sécurité supplémentaires qui pourraient prendre quelques semaines - à moins qu'il ne reçoive un « droit d'urgence » afin de donner la priorité à ces tests supplémentaires. Les délais initialement prévus pour la mise en service de l'installation sont déjà dépassés et ce retard supplémentaire risque de compromettre encore plus la réalisation de mes objectifs. Puis-je effectuer le paiement et le considérer comme une dépense liée à l'octroi d'une licence pour l'installation ?

R1 : Non. Un tel paiement, effectué directement à un inspecteur, peut être considéré comme une forme de corruption et de pots-de-vin visant à surmonter les contraintes de la procédure d'autorisation. Vous devez vérifier auprès de l'autorité chargée de délivrer les licences s'il existe une procédure permettant de traiter les situations urgentes, en veillant à ce que tous les tests de sécurité nécessaires soient effectués le plus rapidement possible et que toutes les dépenses liées à la délivrance des licences soient dûment justifiées par des documents.

Q2 : Un fournisseur veut m'offrir un voyage pour assister à la finale d'un championnat sportif. Ce fournisseur souhaite se voir attribuer un appel d'offres ouvert par LEFGL. Puis-je l'accepter ?

R2 : Non. Il est interdit d'accepter cette offre si elle a pour but d'inciter ou de récompenser intentionnellement une décision spécifique envisagée par le destinataire. Dans les cas où l'intention de l'auteur de l'offre n'est pas claire, vous devez signaler la situation à votre supérieur hiérarchique.

NOUS DONNONS UNE VOIX À CHACUN

- Responsables/Supérieur(e)s/Chef(fe)s ;
- Canal d'alertes OW.

4.5 Lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme

Le travail de LEFGL est guidé par des normes éthiques élevées, l'intégrité commerciale et le strict respect de la législation et des réglementations en vigueur concernant la prévention du blanchiment d'argent et du financement du terrorisme. À ce titre, LEFGL adopte toutes les procédures nécessaires pour connaître l'identité des contreparties concernées par les activités qu'elle entend entreprendre et ne finalise ces activités qu'après s'être assurée de l'origine légale des fonds gérés par la contrepartie.

LEFGL dispose d'un ensemble de politiques et de procédures qui englobent un ensemble de mesures visant à répondre aux obligations et exigences légales associées à ces questions, telles que les procédures de due diligence (DD) et de connaissance du client (Know Your Customer - KYC). Ces politiques et procédures établissent les mesures concrètes qui doivent être adoptées pour se conformer à toutes les obligations légales et réglementaires de LEFGL, en tenant compte des différentes caractéristiques des différents domaines d'activité et du risque de blanchiment de capitaux et de financement du terrorisme auquel elles sont confrontées.

Les salariés de LEFGL veillent au respect le plus strict de la législation applicable aux activités dans lesquelles nous opérons, ainsi que des procédures internes spécifiées en la matière, et suivent une formation qui leur permet d'exercer au mieux leurs fonctions essentielles dans ce domaine.

Nous devons le faire	*Nous ne devons pas le faire*
• Signaler toute situation suspecte et/ou douteuse dans les plus brefs délais, par le biais des canaux internes prévus à cet effet, et maintenir une stricte confidentialité à ce sujet ; • Identifier/apprendre à connaître nos contreparties, y compris leurs propriétaires actuels respectifs, avant de conclure une affaire ou une transaction, afin de nous assurer que nous travaillons avec des contreparties légitimes et que leurs fonds ne proviennent pas d'activités criminelles ; • Examiner les éléments d'identification de la contrepartie à intervalles appropriés et s'assurer que les fonds concernés ont toujours une origine licite ; • Recevoir et effectuer des paiements uniquement à destination et en provenance d'entités préalablement soumises à des procédures internes de due diligence (DD) et de connaissance du client (KYC) et avec lesquelles nous avons dûment autorisé des contrats aux termes des procédures internes respectives.	• Initier une relation d'affaires ou effectuer une transaction si la contrepartie est soupçonnée d'être impliquée dans des pratiques de blanchiment de capitaux ou de financement du terrorisme ; • Accepter les paiements en espèces. Toutefois, lorsqu'il n'y a pas d'autre possibilité, nous devrons toujours respecter le montant maximum légalement autorisé et nous devrons d'abord demander les autorisations internes nécessaires pour le faire ; • Effectuer des paiements sans les autorisations correspondantes et sans connaissance préalable de la contrepartie et des transactions associées.

Mises en situation

Q1 : Une contrepartie est pressée de conclure un contrat, le rendement est énorme, puis-je « alléger » le processus ?

R1 : Non. Tout contrat doit être examiné à la lumière des procédures établies en interne et doit toujours respecter toutes les étapes préétablies. Toute modification du processus se traduit par un non-respect des règles internes, avec des conséquences possibles pour l'salarié qui s'en charge, ce qui peut également entraîner des répercussions négatives pour LEFGL, tant sur le plan administratif que sur le plan de la réputation.

Q2 : Je suis tombé sur une opportunité commerciale dont le niveau de rentabilité est bien plus élevé que la normale. Dois-je tirer la sonnette d'alarme ?

R2 : Oui. Toute transaction commerciale dont les niveaux de rentabilité sont nettement supérieurs à la moyenne doit faire l'objet d'un examen rigoureux, conformément à toutes les procédures internes élaborées à cet effet.

NOUS DONNONS UNE VOIX À CHACUN - Responsables/Supérieur(e)s/Chef(fe)s ; - Canal d'alertes OW.

4.6 Utilisation des actifs

Les biens, matériels ou immatériels, des entreprises ou des tiers qui nous sont confiés comprennent les ressources multiples et diverses qui sont mises à la disposition des salariés pour l'accomplissement de leur travail quotidien.

Nous avons le devoir de protéger et d'utiliser les ressources de manière responsable, y compris la propriété intellectuelle et notre propre temps, conscients que si elles sont mal utilisées ou gaspillées, elles affectent négativement nos performances individuelles et collectives et, par conséquent, la valeur de l'entreprise.

LEFGL a mis en place des politiques et des procédures pour assurer la gestion de ses propres actifs et de ceux des tiers qui lui sont confiés, dans le but de sauvegarder leur valeur respective.

Nous devons le faire	*Nous ne devons pas le faire*
• Veiller sur les biens matériels ou immatériels de LEFGL ou de tiers qui nous sont confiés, y compris les systèmes informatiques et la propriété intellectuelle et industrielle, même s'ils sont produits par nous, en les utilisant uniquement dans le cadre des processus commerciaux et en veillant à leur utilisation efficace ; • Utiliser toutes les ressources informatiques (matériel, logiciels, systèmes d'application, courrier électronique, Internet et réseau local) qui sont conformes aux règles internes de LEFGL ; • Respecter les inventions, créations intellectuelles, modèles et dessins industriels développés pour la société et qui sont la propriété exclusive de LEFGL.	• Utiliser les ressources de l'entreprise à des fins personnelles. L'utilisation limitée d'outils de communication (courriel, téléphone, internet) peut être acceptable dans la mesure où elle n'interfère pas avec nos responsabilités professionnelles ; • Utiliser les biens de tiers (fournisseurs, partenaires, etc.) sans l'autorisation expresse de leur propriétaire ; • Utiliser à des fins privées ou partager avec des tiers les technologies, méthodologies, savoir- faire et autres informations détenues ou régies par LEFGL, leurs clients ou fournisseurs ; • Partager des logiciels ou tout autre contenu susceptible d'endommager les actifs de l'entreprise ou de tiers ; • Vendre ou donner des biens de LEFGL sans l'autorisation correspondante.

Mises en situation

Q1 : Puis-je ramener chez moi un équipement de l'entreprise que plus personne n'utilise et que je peux utiliser à la maison ?

R1 : Non. Même si le bien est en fin de vie, il ne doit pas être mis à la disposition de quiconque sans l'autorisation nécessaire à cet effet. Tous les biens appartiennent à l'actif de l'entreprise, quelle que soit leur utilisation actuelle.

Q2 : J'ai détruit par inadvertance une série de documents et, comme j'avais peur de ce qui pourrait m'arriver, j'ai choisi de ne rien dire à personne. Aujourd'hui, mon supérieur me réclame ces documents, en me disant qu'ils auraient dû être envoyés à LEFGL, mais qu'il n'y a aucune trace de leur réception. Que dois-je faire ?

R2 : Vous devez être honnête et rapporter les faits tels qu'ils se sont produits.

NOUS DONNONS UNE VOIX À CHACUN

- Responsables/Supérieur(e)s/Chef(fe)s ;
- Canal d'alertes OW.

4.7 Cadeaux et divertissements

La pratique consistant à offrir des cadeaux, des marques d'hospitalité et des marques de courtoisie, ainsi que les dépenses légitimes de l'entreprise, constituent une partie importante et normale de la création et du maintien des relations d'affaires. Toutefois, ils peuvent potentiellement être utilisés pour dissimuler des comportements impliquant la corruption et les pots-de-vin.

L'échange de tout bien de valeur doit toujours être modéré, proportionnel au contexte des activités commerciales, et conforme non seulement à la législation et aux normes européennes et nationales, mais aussi aux règles et procédures internes.

Les pratiques éventuelles en matière d'offres doivent être transparentes, alignées avec la culture locale, raisonnables dans le cadre de la courtoisie professionnelle, et soutenues par des procédures qui attribuent la décision finale à la hiérarchie. Chez LEFGL, nous n'offrons ni ne recevons de cadeaux pouvant engendrer des perceptions inappropriées concernant les décisions commerciales ou des avantages indus. LEFGL met en place des mesures de détection, de correction et de contrôle pour les actes relatifs à ce type de cadeaux et/ou de frais de représentation.

Nous devons le faire	*Nous ne devons pas le faire*
• Assurer la connaissance, le respect et l'application des règles internes concernant les cadeaux, les repas, les divertissements, les voyages et l'hébergement ; • Enregistrer toutes les offres exceptionnelles, qu'elles soient faites ou reçues, dans les systèmes prévus à cet effet, ainsi que celles qui excèdent la valeur ou la durée autorisées ; • Signaler immédiatement tout signe d'alerte ou toute action pouvant être associée à des échanges indus d' « objets de valeur » par les canaux appropriés ; • Veiller à ce que la perception externe de notre comportement dans ce domaine soit toujours claire et témoigne de notre intégrité.	• Accepter ou offrir des cadeaux, des présents, des séjours à l'hôtel ou d'autres gratifications, même sous la forme d'un traitement préférentiel de clients, de fournisseurs, d'une autorité gouvernementale ou de toute autre personne ou entité liée à l'activité de l'entreprise, qui pourrait aboutir à l'obtention d'un quelconque avantage personnel indu ou pour des tiers ; • Accepter ou offrir un avantage en capital ou sa promesse en échange d'un acte ou d'une omission contraire aux fonctions exercées et/ou lorsque ces avantages ne sont pas dus.

Mises en situation

Q1 : Un fournisseur m'a envoyé une invitation à la zone privée (« VIP ») d'un événement dont l'entrée n'est pas accessible au public. Puis-je l'accepter ?

R1 : Cette situation doit être signalée à votre supérieur hiérarchique. Il s'agit d'une offre qui, pour tous les effets, a une valeur qui lui est associée. Les implications de l'acceptation de cette offre doivent être discutées dans le contexte des règles de LEFGL.

Q2 : Nous sommes sur le point de conclure une nouvelle affaire avec un client étranger. Cette transaction est importante pour atteindre les objectifs de mon département. Le directeur du client étant en ville, j'ai pensé que ce serait une bonne idée de lui offrir un voyage d'un week-end à titre de courtoisie. Puis-je le faire ?

R2 : Les offres aux clients doivent être raisonnables et ne jamais être proposées en période de pré-décision, car elles peuvent être associées à des pratiques de corruption. L'intégrité des processus contractuels et l'image de LEFGL sur le marché sont plus importantes que tout nouveau contrat.

Q3 : Dans le cadre de mes fonctions, j'organise des réunions, des événements et des voyages. Or, l'un des hôtels avec lesquels nous travaillons habituellement m'a proposé un séjour d'un week-end pour que mes parents puissent fêter leur anniversaire de mariage. Puis-je accepter cette offre ?

R3 : Non. Même si la prestation est destinée à la famille, accepter cette offre rendrait plus difficile l'impartialité lors de l'organisation de futures réservations pour LEFGL. Vous devez refuser poliment cette offre et en expliquer clairement les raisons.

NOUS DONNONS UNE VOIX À CHACUN
- Responsables/Supérieur(e)s/Chef(fe)s ;
- Canal d'alertes OW.

DECOUVREZ

A. ORGANISATION ET GOUVERNANCE EN MATIERE D'ETHIQUE AU SEIN DE LEFGL

Le Code d'éthique est au cœur de la politique d'éthique commerciale de LEFGL.

La mise en œuvre effective de ce Code requiert l'existence d'une organisation par lesquels les cadres supérieurs de LEFGL interagissent avec toutes les parties prenantes afin d'atteindre les objectifs de performance éthique souhaités, avec le soutien du partenaire compliance de LEFGL (ces activités sont supervisées par le conseil d'administration de LEFGL, le cas échéant).

Les principaux instruments en question, qui ont été définis et mis en place dans l'entreprise, peuvent être résumés comme suit :

- Éléments formels clés de l'organisation.
- Canaux de contact pour les questions éthiques présumées.

A.1 Éléments clés de l'organisation formelle

Les principaux éléments organisationnels formels, en termes d'éthique au sein du LEFGL, et leurs responsabilités respectives, sont les suivants :

Chaque conseil d'administration concerné, ses responsabilités en matière d'éthique étant conformes à son règlement interne, doit :

(a) Approuver le Code d'éthique et toutes ses révisions, proposées par le partenaire compliance LEFGL.

(b) Superviser l'organisation de l'éthique et de la conformité et contrôler le respect des valeurs individuelles et collectives qui sous-tendent les actions de LEFGL, ainsi que des règles de conduite à suivre par chaque salarié (le cas échéant) ;

(c) Nommer le partenaire compliance de LEFGL ;

(d) S'assurer qu'il existe des processus, des politiques et des procédures appropriés pour évaluer les risques en matière d'éthique et de conformité ;

(e) Veiller à ce qu'il existe des processus, politiques et procédures préventifs appropriés en matière d'éthique et de conformité, et à ce qu'ils soient mis en œuvre ;

(f) Veiller à ce qu'une formation appropriée soit dispensée en matière d'éthique et de conformité ;

(g) Veiller à ce que les rapports sur les incidents éthiques soient reçus et traités de manière adéquate ;

(h) Veiller à l'adéquation et à la sécurité des procédures d'alerte pour la réception et le traitement des alertes en matière d'éthique et de conformité ;

(i) Veiller à ce que les activités de contrôle nécessaires soient menées en matière d'éthique et de conformité ;

(j) Veiller à ce que la conception et le contenu du programme d'éthique et de conformité de l'entreprise s'appuient de manière adéquate sur l'expertise, les pratiques, les processus, les politiques et les procédures en matière d'éthique et de conformité de ses actionnaires respectifs ;

Les cadres supérieurs de LEFGL, en particulier le président, animent et supervisent le Code d'éthique de LEFGL et veillent à ce qu'il soit correctement appliqué. Ils sont les premiers promoteurs des principes et des engagements de LEFGL en matière d'éthique et de conformité. Leurs responsabilités dans ces domaines se répercutent à tous les niveaux de la ligne managériale.

Quant au partenaire compliance, il apporte son soutien à la direction de LEFGL pour intégrer l'éthique dans la stratégie, la gestion et les pratiques de LEFGL :

(a) Contribuer à la gestion des risques en matière d'éthique.

(b) Proposer des textes de référence en matière d'éthique et de conformité et supervise leur mise en œuvre par les départements et entités de LEFGL.

(c) Diriger les initiatives de formation en matière d'éthique.

(d) Contribuer aux activités de contrôle nécessaires, en collaboration avec les autres fonctions de suivi et de contrôle de LEFGL.

(e) Rendre compte au moins une fois par an au conseil d'administration de LEFGL des activités E&C au niveau mondial.

(f) Présenter trimestriellement un rapport E&C global aux responsables de la conformité des actionnaires de LEFGL.

(g) Rendre compte au conseil d'administration de LEFGL ainsi qu'au directeur/président du projet en cas de difficultés importantes en matière d'E&C.

A.2 Canal de contact pour les questions éthiques présumées

L'interaction avec LEFGL concernant les plaintes relatives à des questions de nature éthique peut se faire par l'intermédiaire du canal d'alerte de LEFGL. Il vous sera communiqué rapidement par communication officielle.

B. GLOSSAIRE

Actif : Ressources multiples et diversifiées, matérielles ou immatérielles, d'entreprises ou de tiers confiées à l'entreprise, dont voici quelques exemples : L'argent de l'entreprise ; les produits de l'entreprise; les systèmes informatiques et les logiciels ; les téléphones ; les photocopieurs ; les véhicules de l'entreprise ; les heures de travail des salariés et leurs produits de travail respectifs ; les billets pour des spectacles ou des événements sportifs ; les informations brevetées ; les marques déposées de l'entreprise.

Actionnaires : Personnes physiques ou morales (locales ou étrangères) qui possèdent des actions dans LEFGL.

Alerte : Divulgation interne ou externe faite dans l'intérêt public, par un salarié ou une personne extérieure (le dénonciateur), d'irrégularités, de négligences ou d'abus dans le cadre des activités d'une organisation, d'une agence gouvernementale ou d'une entreprise (ou de l'un de ses partenaires commerciaux), qui menacent l'intérêt public ou l'intégrité et la réputation de l'organisation.

Blanchiment d'argent : Le fait de convertir, transférer, assister ou faciliter une conversion ou un transfert d'avantages obtenus par vous ou par un tiers, directement ou indirectement, dans le but de dissimuler son origine illicite, ou d'empêcher que l'auteur ou le participant à ces infractions ne fasse l'objet de poursuites pénales ou d'une réponse pénale.

Chaîne d'approvisionnement : Séquence d'activités ou de partenaires qui fournissent des produits ou des services à l'organisation.

Clients : Personnes physiques ou morales auxquelles LEFGL vend de l'énergie.

Communautés : Organisations de la société civile, institutions et entités représentant la citoyenneté, les clients, les secteurs d'activité, les médias, les instituts de recherche, les organisations de promotion et de développement social.

Concurrence : Situation dans laquelle des entreprises indépendantes vendent des produits ou des services similaires et se font concurrence pour attirer les clients.

Corruption et pots-de-vin : Acte illicite de corruption passive/active dans le secteur privé/public par lequel une personne qui, par elle-même ou, par son consentement ou sa ratification, ou par un intermédiaire, donne ou promet, demande ou accepte, pour elle-même ou pour un tiers, un objet de valeur en capital ou non, ou sa promesse, pour tout acte ou omission qui constitue une violation de ses devoirs fonctionnels sans que cela ne soit dû.

Développement durable : Développement qui répond aux besoins du présent sans compromettre la possibilité pour les générations futures de répondre à leurs propres besoins.

Dons et parrainage : Allocation de ressources financières, humaines ou patrimoniales à une entité, une personne ou un événement, promu par une entité externe, dans le but de développer une action sociale, culturelle ou promotionnelle, entre autres.

Écosystèmes d'entreprises : Réseau d'organisations - y compris les fournisseurs, les distributeurs, les clients, les concurrents, les agences gouvernementales, etc. - impliquées dans la fourniture d'un produit ou d'un service spécifique par le biais de la concurrence et de la coopération. Chaque entité présente dans l'écosystème affecte et est affectée par les autres, créant une relation en constante évolution, dans laquelle la flexibilité et l'adaptabilité sont des caractéristiques déterminantes. Informations confidentielles et sensibles : Informations et documents non accessibles au public concernant l'ensemble des activités de l'entreprise, en particulier les activités, la recherche et le développement, les clients, les parties liées et les salariés.

Entrepreneuriat : Activité qui implique la découverte, l'évaluation et l'exploitation d'opportunités pour introduire de nouveaux biens et services, des modes d'organisation, des marchés, des processus et des matières premières par le biais d'efforts d'organisation qui n'existaient pas auparavant.

Environnement : Environnement naturel dans lequel une organisation opère, y compris l'air, l'eau, le sol, les ressources naturelles, la flore, la faune, les personnes, l'espace extérieur et leurs interrelations.

État de droit : Les systèmes, structures et pratiques juridiques et politiques qui conditionnent les actions d'un gouvernement pour protéger les droits et les libertés des citoyens, maintenir l'ordre public et encourager le fonctionnement efficace d'un pays.

Famille ou liens familiaux : Conjoint ou partenaire, ascendants et descendants et assimilés jusqu'au 3e degré de parenté.

Fournisseurs : Personnes ou entités qui fournissent des produits ou des services à LEFGL. Cela inclut les prestataires de services.

Intégrité : Comportement et actions conformes à un ensemble de principes moraux et éthiques et de normes de conduite, adoptés à la fois par les individus et par les institutions, qui créent une barrière contre la corruption.

LEFGL : La société « Les Eoliennes Flottantes du Golfe du Lion ».

Parties prenantes : Personnes, entités ou groupes susceptibles d'affecter ou d'être affectés par les activités, produits ou services de LEFGL et les performances qui y sont associées, y compris, mais sans s'y limiter : les salariés, les actionnaires, les clients, les fournisseurs, les contreparties, les partenaires commerciaux, les concurrents, les autorités publiques et réglementaires, les mécènes et les communautés locales.

Principe de précaution : Principe moral et politique qui détermine que si une action peut causer des dommages irréversibles au public ou à l'environnement, en l'absence d'un consensus scientifique irréfutable, la charge de la preuve incombe à ceux qui ont l'intention de réaliser l'acte ou l'action susceptible de causer le dommage. Son application dans le domaine de l'environnement vise principalement à prévenir d'éventuels effets nocifs et irrécupérables causés par des actions qui, bien qu'il ne soit pas scientifiquement et empiriquement prouvé qu'elles causent de tels dommages, ne devraient pas avoir lieu, par mesure de précaution, même s'il n'y a aucune preuve d'impact négatif.

Représailles : Tout acte ou omission (y compris les menaces ou tentatives) qui se produit directement ou indirectement dans un contexte professionnel, à la suite d'un rapport interne ou externe ou d'une divulgation publique, et qui cause ou peut causer des dommages matériels injustifiés ou des souffrances à la personne qui a fait le rapport. Les actes de représailles doivent être conformes aux dispositions de chaque loi locale applicable.

Salarié : Personne physique engagée (y compris les détachés) par LEFGL, que ce soit dans le cadre d'une convention collective, d'un poste de direction ou d'une procuration, sur une base permanente ou temporaire, ou en tant que stagiaire.

Toute chose de valeur : Paiements de tout montant et sous toute forme, y compris mais non limité à : espèces ; cartes- cadeaux ; cartes de réduction ; commissions ; remises ; crédits à des conditions favorables ; utilisation de logements, de véhicules ou d'autres biens sans compensation financière ; offres d'emploi ou toute autre compensation ainsi que les dons ; services en nature ; cadeaux, repas et activités de divertissement ; voyages ; droits contractuels et autres avantages commerciaux ; faveurs et toute autre chose ayant une valeur économique.

Transparence : Ouverture aux décisions et activités qui affectent la société, l'économie et l'environnement et volonté d'assurer une communication claire, précise, opportune, honnête et complète.