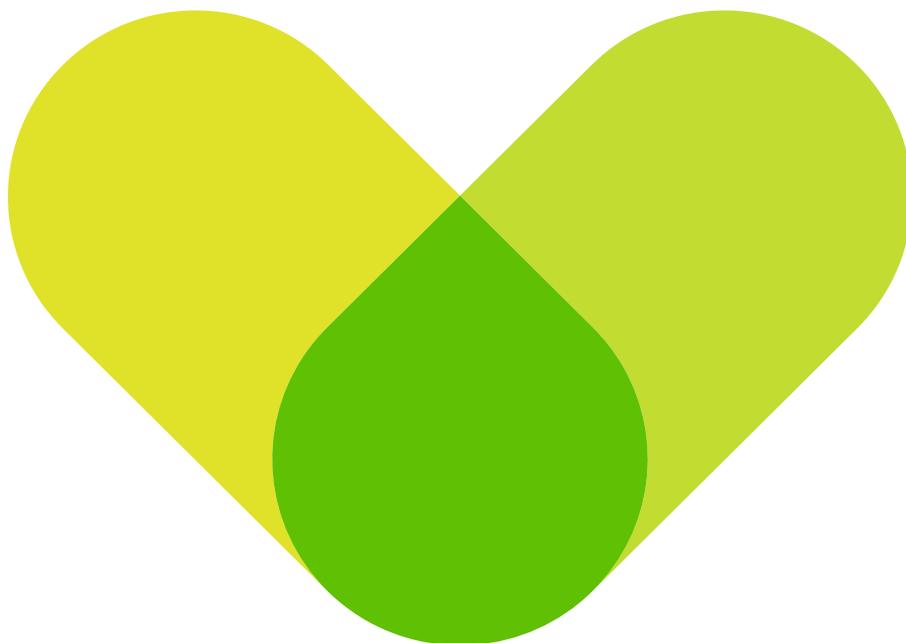




Ethikleitfaden



Inhalt

- 1. Ethische Verpflichtungen des Konzerns [Seite 3]**
- 2. Umsetzung der ethischen Verpflichtungen des Konzerns [Seite 6]**
- 3. Ethische Praktiken vermitteln [Seite 12]**
- 4. Zentrale Bezugspunkte der Ethik im Alltag [Seite 15]**

Einleitung

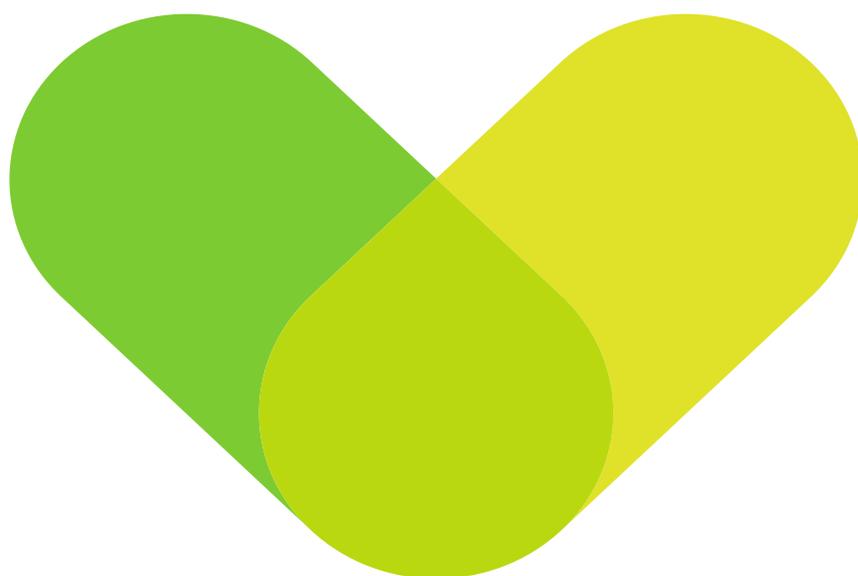
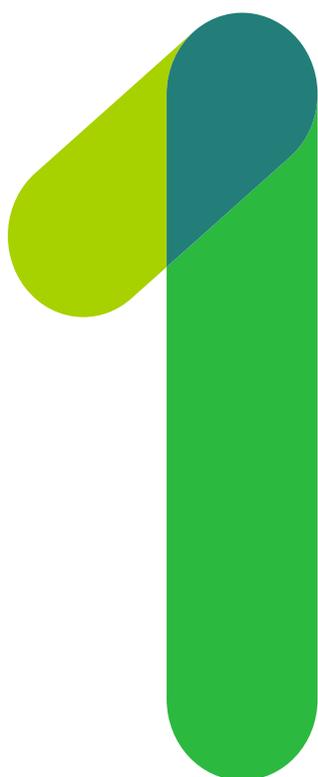
Der **Ethik-Kodex** von ENGIE legt den allgemeinen Rahmen für das berufliche Verhalten aller Mitarbeiter des Konzerns fest. Der vorliegende **Ethikleitfaden**, beinhaltet die Anwendungsbedingungen und gibt situationsbezogene Beispiele.

Jede(r) Mitarbeiter(in) ist dafür verantwortlich, die 4 grundlegenden Ethikprinzipien des Konzerns in seinem täglichen Verhalten, in der Ausübung seines Berufes, wie auch in den Geschäftsbeziehungen mit allen Ansprechpartnern zu fördern und anzuwenden.

Dieser **Ethikleitfaden** richtet sich an Mitarbeiter in Festanstellung und Zeitarbeitskräfte der Konzerneinheiten, an alle von einem Drittunternehmen in eine Konzerneinheit entsandten Personen und an die Führungskräfte der Firmen des ENGIE-Konzerns.

Unabhängig von seiner Stellung ist jeder für sein eigenes Verhalten verantwortlich und trägt die Konsequenzen seiner Entscheidungen. Gegen die Ethik verstoßende Handlungen eines Mitarbeiters können im Einzelfall durch Disziplinarmaßnahmen, Maßnahmen der Verwaltung, zivil- und oder strafrechtliche Sanktionen bestraft werden; die Anwendung dieser Sanktionen erfolgt gemäß den in seiner Einheit geltenden Regelungen.

Ethik- und Compliance-Dokumente von ENGIE, welche den **Ethik-Kodex** und den vorliegenden **Ethikleitfaden** ergänzen, finden sich im Internet unter www.engie.com und im [Intranet des Konzerns](#).



Ethische Verpflichtungen des Konzerns



Die 4 grundlegenden ethischen Prinzipien des Konzerns

1

Rechtmäßiges Handeln

2

Ehrliches Verhalten und Integrität fördern

3

Loyalität zeigen

4

Mitmenschen achten

Ganz allgemein muss die Verpflichtung des Konzerns zu Ethik aus dem **Ethik-Kodex** und dem **Ethikleitfaden** allen bekannt sein und jeder im Konzern ist dafür verantwortlich, sich an diese Verpflichtungen zu halten.



Bekenntnis zu höchsten ethischen Standards

ENGIE bekennt sich zu den höchsten ethischen Standards. Die Handlungsprinzipien von ENGIE werden von internationalen Rahmentexten geleitet, insbesondere:

- der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und diese ergänzende Abkommen
- den Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und den Leitprinzipien der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) für multinationale Unternehmen
- dem Anti-Korruptionsübereinkommen der Vereinten Nationen

Im Rahmen seiner Unterstützung der Bekämpfung der Korruption ist der Konzern freiwillige Verpflichtungen eingegangen und bekennt sich zu:

- dem Globalen Pakt der Vereinten Nationen, dessen 10. Prinzip die Bekämpfung der Korruption betrifft
- der Initiative für Transparenz im rohstoffgewinnenden Sektor (EITI), einer Organisation der Zivilgesellschaft, die sich der Bekämpfung der Korruption verschrieben hat
- dem französischen Zweig der NGO Transparency International



Beispielhaftes Handeln

ENGIE betrachtet die Integrität als ein Grundprinzip seiner Ethik.

Im Rahmen unseres Strebens nach Perfektion gehören das Erkennen ethischen Handelns und die Fehlervermeidung zu unseren Anliegen. Das setzt persönliches Engagement, wie auch das gemeinsame Engagement der Teams voraus.

Der Konzern lehnt jegliche Form der Korruption ab und achtet darauf, dass Mitarbeiter, die sich für die Wahrung dieses Prinzips einbringen, keine Nachteile erleiden. Die Meldung ethischer Vorfälle trägt zur Vermeidung und Wiedergutmachung von Fehlverhalten bei. Diese wird von dem Konzern unterstützt, der die erforderlichen Verfahren bereit und sicher stellt, dass der Konzern keinerlei Sanktionen gegen einen Mitarbeiter ergreift, der in gutem Glauben und uneigennützig ein Verfahren zur Meldung ethischer Zwischenfälle genutzt hat.



Anwendung des Subsidiaritäts- und Verantwortungsprinzips

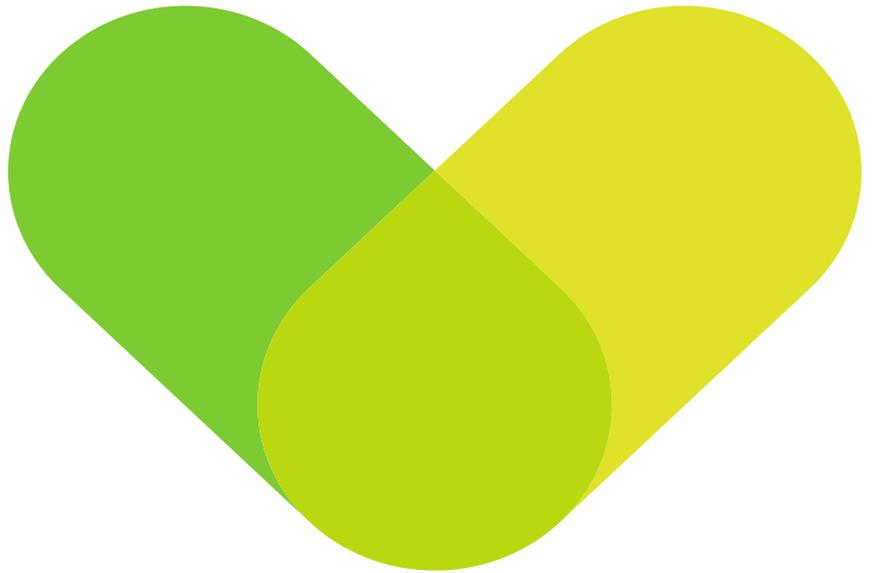
In den Ethik- und Compliance-Dokumenten des Konzerns werden die allgemeinen Regeln und Prinzipien festgelegt. Die Konzerngesellschaften müssen diese anwenden oder können diese gemäß Subsidiaritätsprinzip den von der Geschäftsführung vor Ort festgelegten Regeln und Leitlinien anpassen.

Beispielsweise billigt der Konzern Geschenke, sofern sich diese im Rahmen des Angemessenen bewegen; es darf zu keinem Zeitpunkt ein Zweifel an der Ehrlichkeit, Unabhängigkeit und Objektivität der Schenkenden und der Beschenkten bestehen. Selbstverständlich gilt diese Regel nur in Ländern, in denen Geschenke nicht gesetzlich verboten sind. Darüber hinaus hat die Geschäftsführung die Möglichkeit, Höchstbeträge für den Wert der Geschenke zu bestimmen. Vor Ort müssen die Führungskräfte den Mitarbeitern klare Vorgaben in Bezug auf den Wert der Geschenke geben, der nicht zu überschreiten ist.

Comply or explain

In Bezug auf konzernspezifische Regeln haben die Konzerngesellschaften die Möglichkeit, bei Bedarf ihre Organisation anzupassen, um beispielsweise Gesetze und gewisse Aspekte der Kultur vor Ort zu respektieren, die zu von der Konzernpraxis abweichenden Gebräuchen führen.

Ausnahmegenehmigungen folgen dem Prinzip „comply or explain“ (umsetzen oder erläutern). Ausnahmeregelungen müssen begründet und zuvor formell durch den Ethik & Compliance Officer der Konzernmutter genehmigt werden. Die Begründung muss klar und angemessen sowie schriftlich nachvollziehbar sein und den ethischen Grundsätzen von ENGIE entsprechen. Eine derartige Ausnahmeregelung darf in keinem Fall gegen geltendes Recht verstoßen. Jede Ausnahmeregelung, die ohne vorherige Zustimmung der Konzernmutter implementiert wird, gilt als Verstoß gegen die vorliegende Regel.



Umsetzung der ethischen Verpflichtungen des Konzerns

Der **Ethik-Kodex** beinhaltet die grundlegenden ethischen Prinzipien, die in der Berufspraxis und dem Verhalten gegenüber allen Gesprächspartnern des Konzerns umzusetzen sind. Konkret gelten diese Prinzipien für die 3 Ebenen, in denen ENGIE tätig ist: der Ebene des Konzerns, der Ebene des Marktes und der Ebene der Gesellschaft insgesamt, überall dort, wo der Konzern vertreten ist.

DER KONZERN

Die ethischen Grundsätze von ENGIE kommen zunächst in der ersten Ebene zur Anwendung, die aus den Mitarbeitern und Gesellschaften des Konzerns, den Aktionären und Partnern besteht.



Die Mitarbeiter

ENGIE legt Wert auf anspruchsvolle und harmonische zwischenmenschliche Beziehungen auf allen Ebenen. In diesem Rahmen ist jeder dafür verantwortlich, es allen Mitarbeitern zu ermöglichen, ihren Beruf unter angemessenen materiellen und moralischen Verhältnissen auszuüben. Aus diesem Grund sind alle Mitarbeiter ungeachtet ihrer Position in der Hierarchie immer als Individuum zu respektieren. Der Konzern fördert kollegiale Beziehungen auf der Basis von Höflichkeit, Achtung, Anerkennung und Diskretion. ENGIE verurteilt Mobbing oder sexuelle Belästigung. ●●●

Der Konzern respektiert Vielfalt und Privatleben und betrachtet in erster Linie die Kompetenz seiner Mitarbeiter. Die von ENGIE angestrebte höchste Professionalität fördert die Entwicklung des Einzelnen auf beruflicher, wie auch auf persönlicher Ebene.

Besonderer Wert wird auf Teamgeist gelegt, der auf einem offenen und konstruktiven Dialog basiert, der den Zusammenhalt stärkt.

Der Konzern ist bestrebt, seine Mitarbeiter über seine Ziele und Herausforderungen zu informieren, um deren Engagement im Konzernalltag zu fördern.

ENGIE ist bemüht, seine Mitarbeiter in allen Ländern im Verhältnis zum Lebensstandard vor Ort angemessen zu vergüten.

Der Konzern legt Wert darauf, alle notwendigen Maßnahmen zu treffen, um die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter am Arbeitsplatz zu gewährleisten.

Aufgrund ihrer besonderen Verantwortung muss die Geschäftsführung bei ihren Mitarbeitern für die von ENGIE verfolgten ethischen Grundsätze werben. Sie ist dafür verantwortlich, dass Ethik und Compliance in der operativen und funktionellen Organisation der Konzerneinheiten umgesetzt wird.

So ist sie nicht nur dafür verantwortlich, die Mitarbeiter praktisch und konkret über die von ihnen zu befolgenden Regeln zu informieren, sondern sie muss auch sicherstellen, dass diese verstanden werden. Sie muss die Mitarbeiter beraten und diese ermutigen, ihre ethischen Bedenken und sonstige Fragen zur Anwendung der Regelungen und Verpflichtungen des Konzerns mitzuteilen. Sie muss ihren Vorgesetzten oder den Ethik & Compliance Officern ihres Unternehmens über Schwierigkeiten bei der Umsetzung der Ethikverpflichtungen des Konzerns informieren. Sie ist dafür zuständig, zu prüfen, dass sich die Mitarbeiter an die anzuwendenden Regeln halten. Durch eigenes vorbildliches Verhalten vermittelt die Geschäftsführung ihren Mitarbeitern die Ethik und lebt die Verbindlichkeit vor.

Der Ausführende, wie auch der Anordnende haftet für die Ausführung einer unethischen Anordnung. Wer unter Druck gesetzt wird, um gegen die Prinzipien von ENGIE zu handeln, wird aufgefordert, mit einer Person zu sprechen, die ihm/ihr helfen kann. Jeder muss darum bemüht sein, mit Vernunft und gutem Urteilsvermögen zu handeln. Aus diesem Grund ist es normal und natürlich, mit Kollegen und Vorgesetzten ethische Fragen und Schwierigkeiten zu besprechen, die sich in Verbindung mit der Berufstätigkeit ergeben können.



Konzernunternehmen

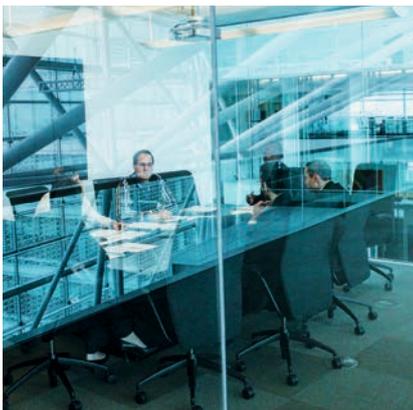
ENGIE legt Wert auf transparente und ausgewogene Verhältnisse in seinen Konzerngesellschaften. Die auf Dezentralisierung der Verantwortung in Business Units basierende Konzernorganisation setzt Loyalität und Transparenz jeder Konzerngesellschaft gegenüber der Konzernverwaltung und deren Geschäftsleitung voraus.

Der Konzern stellt sicher, dass seine Konzerngesellschaften korrekte und redliche Informationen weiterleiten. Bei Geschäften untereinander wenden die Konzerngesellschaften von ENGIE die gleichen Prinzipien an, die auch für ihre Beziehungen zu Marktakteuren gelten.

Konzerngesellschaften, die ihren Tätigkeiten in einem regulierten Umfeld nachgehen, achten auf die Einhaltung der geforderten Verfahren. Das gilt insbesondere für sensible Geschäftsinformationen.

Transaktionen innerhalb des Konzerns verfolgen einen industriellen oder Vertriebszweck und werden gemäß international anerkannter Praxis zu normalen Marktkonditionen durchgeführt.

Es liegt in der Verantwortung der Konzerngesellschaften, auf lokaler Ebene Maßnahmen zu ergreifen, die im Sinne von Kohärenz und Loyalität die Anwendung des **Ethik-Kodex** und seiner Anforderungen ermöglichen.



Aktionäre

Der Konzern achtet auf die Ebenbürtigkeit der Aktionäre und verpflichtet sich zu korrekten, transparenten, ehrlichen und überprüfbaren Finanzinformationen zum erforderlichen Zeitpunkt, da die Konzernentwicklung insbesondere von seiner Fähigkeit abhängt, das für die Investitionen erforderliche Kapital zu finden.

Die Aktionäre und Partner vertrauen nicht nur auf ein gesundes Konzernmanagement von ENGIE, sondern auch auf die Fähigkeit Wachstum zu generieren.

Zu diesem Zweck und über die erforderliche Anwendung der von den Finanzaufsichtsbehörden festgelegten Regeln hinaus verfolgt ENGIE hohe Corporate Governance Standards, insbesondere mit dem Ziel, optimales Wachstum und optimale Rendite des investierten Kapitals sicherzustellen.

MARKT

ENGIE wendet seine ethischen Grundsätze über Konzerngrenzen hinaus auf Beziehungen zu den Marktakteuren, namentlich Kunden, Lieferanten und Wettbewerbern des Konzerns an.



Kunden

Die Kundenzufriedenheit und somit der Fortbestand des Konzerns sind von zahlreichen Faktoren abhängig, wie Verfügbarkeit, Phantasie, Innovationsgeist, permanente Qualitätsverbesserung und Nachverfolgbarkeit, insbesondere in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit, aber auch die Berücksichtigung der sozialen Aspekte bei öffentlichen Aufträgen.

Diese Anforderungen setzen einen offenen Dialog auf der Grundlage richtiger und redlicher Informationen, den Schutz der personenbezogenen Kundendaten, die Einhaltung von Vertraulichkeitsregeln in Bezug auf sensible Daten, die Transparenz der von dem Konzern angewandten Verfahren und natürlich die Einhaltung von Zusagen und den lautereren Wettbewerb voraus.



Partner, Lieferanten, Dienstleister und Subunternehmern

Die Qualität der Produkte und Leistungen die ENGIE seinen Kunden zur Verfügung stellt, ist auch von der Fähigkeit abhängig, von den eigenen Partnern, Lieferanten, Dienstleistern und Subunternehmer hervorragende Leistungen zu erhalten. Folglich muss deren Auswahl anspruchsvoll und unparteiisch erfolgen. Der Konzern wählt sie wegen ihrer fachlichen Kompetenz und Wettbewerbsfähigkeit aus mit dem Ziel ein Vertrauensverhältnis aufzubauen.

Jede Verhandlung legt die konzernintern festgelegten Qualitätsgrundsätze zugrunde. In diesem Rahmen werden alle betroffenen Ansprechpartner in die kollektive Entscheidungsfindung beim Einkauf einbezogen. Fairness und Unparteilichkeit bestimmen das Verhältnis zu Lieferanten, um mit diesen ein ausgewogenes und sachliches Verhältnis aufrechtzuerhalten. Mitarbeiter, die mit Partnern, Lieferanten, Dienstleistern und Subunternehmern in Kontakt stehen, müssen sich ethisch mustergültig verhalten und die Regelungen, insbesondere die Wettbewerbsregeln einhalten.

Die Auswahlkriterien für Partner, Lieferanten, Dienstleister und Subunternehmer beinhalten die Anti-Korruptionsverpflichtungen des Konzerns, die Wahrung der Menschenrechte und den Schutz der Umwelt.



Wettbewerber

Der Konzern hält sich an die Regeln für das Funktionieren des Marktes. Dazu müssen die Wettbewerbsregeln und die Regeln regulierter Märkte durch billiges Verhalten eingehalten werden: eine Diffamierung oder Verunglimpfung der Konkurrenz ist untersagt. Der Konzern wendet nur legale und redliche Mittel an, um Informationen über seine Wettbewerber zu sammeln.

DIE GESELLSCHAFT INSGESAMT

ENGIE stellt sich der großen Herausforderung des 21. Jahrhunderts im Energiebereich, ohne Zugeständnisse bei seiner sozialen, gesellschaftlichen und umweltbezogenen Verantwortung zu machen. Der Konzern legt Ziele fest, die unter Einhaltung der Verpflichtung zu nachhaltiger Entwicklung erreicht werden können.



Gemeinschaft

ENGIE hält sich an Rechtsvorschriften und lokale Bestimmungen. Der Konzern hat ein offenes Ohr für die Erwartungen der Kunden, Anlieger, Mitarbeiter und der Gemeinschaft. Im Rahmen seiner Projekte achtet er auf permanente Rücksprache mit den Beteiligten und holt insbesondere die freie, vorherige und informierte Stellungnahme der Gemeinschaften ein, deren Rechte er ebenfalls wahrt (Gesundheit, Umwelt, Eigentum, Recht auf Wasser usw.)

Der Konzern übt Tätigkeiten aus, die ihn in das Zentrum der Gemeinschaften rücken, in denen er aktiv ist. Die Unterstützung der Gemeinschaften, die ihn aufnehmen, ist ihm daher besonders wichtig. Entsprechend wendet ENGIE gegenüber Bewohnern in misslicher Lage eine aktive Solidaritätspolitik an und kooperiert mit den Behörden, wo es angemessen ist. Der Konzern führt in Absprache und in Zusammenarbeit mit den Gemeinschaften auch Sponsoring- und Patenschafts-Aktionen sowie lokale Integrationsmaßnahmen durch, um deren Initiativen zu unterstützen.

Um vor Ort Maßnahmen im Einklang mit seiner Geschäftstätigkeit durchzuführen, pflegt der Konzern in den Bereichen Umwelt und humanitäre Hilfe einen partnerschaftlichen Dialog mit Nichtregierungsorganisationen (NGO). Er ermutigt auch seine Mitarbeiter sich persönlich als Bürger und in Verbänden und Vereinen zu engagieren.





Planet

ENGIE legt ganz besonderen Wert auf den Erhalt und die nachhaltige Entwicklung der Umwelt. Die Regelungen des Konzerns zur nachhaltigen Entwicklung machen das unter Verweis auf die Achtung des Menschen und der Umwelt als Grundlage der Identität und der Werte von ENGIE ganz deutlich.

Im Bewusstsein seiner Verantwortung für heutige und künftige Generationen legt der Konzern seine Strategie und Ziele entsprechend den Prinzipien nachhaltiger Entwicklung fest und berichtet über seine Ergebnisse.

Er beobachtet seine Emissionen und die Auswirkungen seiner Aktivitäten aufmerksam und ist bemüht, dass auch die Partner, Lieferanten und erforderlichenfalls die Eigentümer der von dem Konzern geführten Industrieanlagen diese Umweltziele annehmen.

Der Konzern nutzt die am besten geeigneten Methoden und Techniken, um nachhaltige Entwicklung zu fördern.

Er unterstützt Forschung und Innovation, um Know-how zu Qualität und Sicherheit, Wiederverwertung und Recycling von Wertstoffen, wirtschaftlichem Umgang mit natürlichen Ressourcen und Minderung schädlicher Auswirkungen weiterzuentwickeln.



Behörden

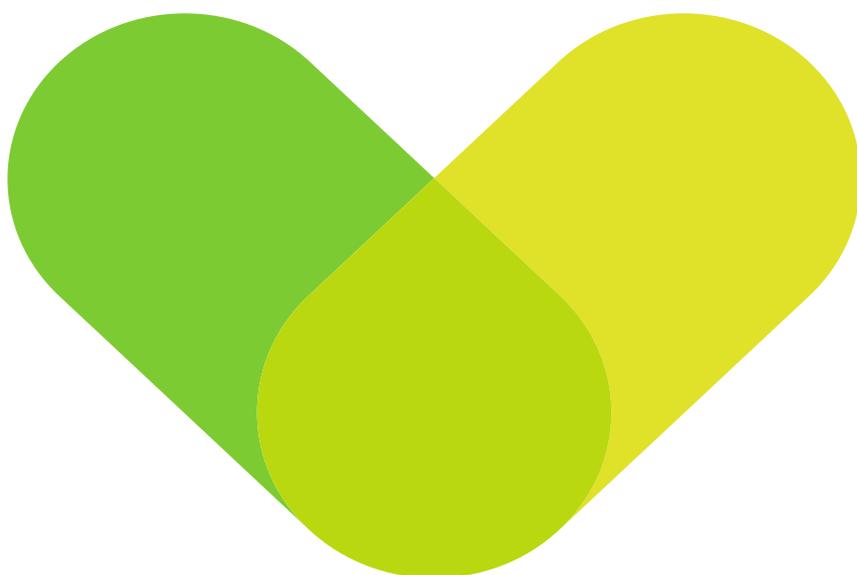
ENGIE verpflichtet sich zu Transparenz und Zusammenarbeit mit den Behörden, die die öffentlichen Gewalten ausüben. Der Konzern setzt in seinem Verhältnis zur öffentlichen Hand auf Integrität und Aufrichtigkeit.

ENGIE lehnt jede Form unerlaubter Einflussnahme und Korruption ab. Der Konzern verzichtet auf jegliche Finanzierung politischer Aktivitäten, auch in den Ländern, in denen eine derartige Finanzierung zulässig ist und in gesetzlichem Rahmen erfolgt.

Der Konzern respektiert international anerkannte Menschenrechte in allen Beziehungen zu den Behörden.

ENGIE verpflichtet sich, die den Konzern betreffenden Steuergesetze und -regelungen redlich und integer einzuhalten und die Steuern zu zahlen, die in den Ländern anfallen, in denen der Konzern tätig ist.

Prinzipiell vermeidet der Konzern den Besitz von Gesellschaften oder Vermögen in Staaten, die in steuerlicher Hinsicht nicht kooperieren, sofern dies(e) nicht zu einer dortigen operativen Produktion gehören bzw. gehört.



Ethische Praktiken vermitteln



Information und Schulung

Den Mitarbeitern von ENGIE stehen zahlreiche Dokumente zur Verfügung, um die Ziele und Inhalte der ethischen Verpflichtungen zu erläutern und ihnen konkrete Beispiele an die Hand zu geben.

ENGIE bietet zur Sensibilisierung für ethische Belange auch Module für Präsenzs Schulungen und e-Learning an. Diese Schulungen sollen die Mitarbeiter und Manager für die ethischen Prinzipien und Praktiken des Konzerns sensibilisieren und ihnen helfen, diese Prinzipien in ihren Berufsalltag zu integrieren und zu lernen, in ethisch schwierigen Situationen richtig zu reagieren. Gewisse Schulungen können obligatorisch sein und/oder Gegenstand von Wissenstests.

Jede Konzerngesellschaft kann, unterstützt von der Konzernleitung Ethik & Compliance, für sie bedarfsgerecht angepasste Ethikschulungen anbieten.

Die Schulungen ergänzende Informationen sind den Seiten zu Ethik & Compliance im Intranet von ENGIE oder der jeweiligen Konzerngesellschaft zu entnehmen.



Kommunikation von Ethikproblemen

Aufgrund der Vielfalt und Vielschichtigkeit der Situationen können nicht alle möglicherweise auftretende Fälle vorhergesehen werden.

Um eine den ethischen Grundsätzen des Konzerns entsprechende Antwort zu finden, muss der Einzelfall diskutiert werden können.

Weil das Verhalten von Personen, die man kennt betroffen sein kann, ist das Stellen einer ethikbezogenen Frage meistens eine heikle Angelegenheit. Man muss Mut aufbringen, um diese Themen und das zu lösende Dilemma anzusprechen. Häufig ist das jedoch der einzige Weg, um inakzeptable Praktiken zu beenden und eine Verbesserung einzuleiten. Entsprechend fordert der Konzern seine Mitarbeiter auf, diese Themen zu melden und mit einer Person ihres Vertrauens zu besprechen.



Ansprechpartner

- Sie vermuten, dass ein Verstoß gegen die Konzernregeln vorliegt oder droht
- Sie vermuten, dass Sie in eine Aktivität verwickelt sind oder werden, die gegen die Regeln Ihres Unternehmens verstößt
- Sie zweifeln über das richtige Verhalten oder Verfahren
- Sie benötigen einen Rat

In diesen Fällen werden die Mitarbeiter gebeten, sich an Personen ihres Vertrauens zu wenden: Kollegen, Vorgesetzte oder einen anderen Vertreter des Managements, Manager mit einschlägigen Kompetenzen (Personalabteilung, Sicherheit, Rechtsabteilung usw.), Personalvertreter, sofern dies gesetzlich zulässig ist, der Unternehmens-Ethik & Compliance Officer oder Direktor Ethik & Compliance des Konzerns usw.



Meldung eines Ethik-Zwischenfalls

Jeder Mitarbeiter oder Konzernbeteiligter, der Opfer oder Zeuge unethischer Praktiken ist, wird gebeten, sich an den Vorgesetzten oder den Ethik & Compliance Officer der betroffenen Konzerngesellschaft oder den Direktor Ethik & Compliance des Konzerns zu wenden.

Außerdem stellt ENGIE allen Mitarbeitern und Beteiligten die E-Mail Adresse ethics@engie.com zur Verfügung. Über diese Adresse kann der Konzern bei Verdacht auf Verstöße gegen die Ethik- und Compliance-Regeln informiert werden.

Sie ergänzt die anderen Meldewege (Vorgesetzte, Ethik & Compliance Officer der Konzerngesellschaft, Personalvertreter, Behörden usw.).

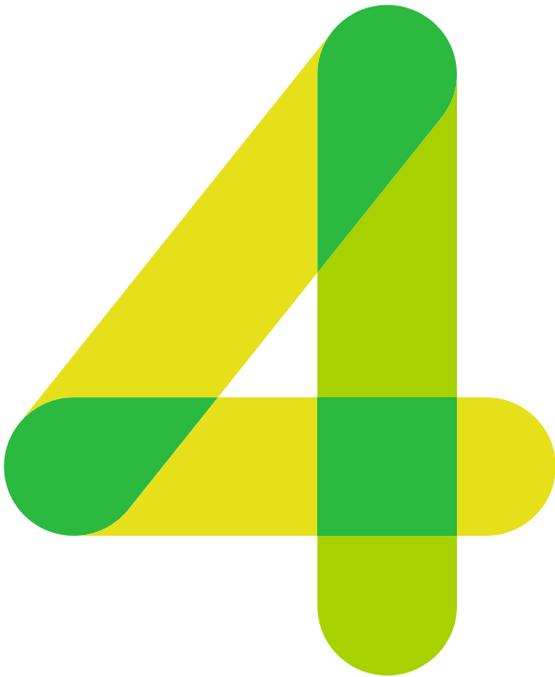


Schutz der Whistleblower

Personen, die eine ethikbezogene Meldung erhalten, leiten diese an den Ethik & Compliance Officer der betroffenen Konzerngesellschaft weiter. Diese Personen und der Ethik & Compliance Officer sorgen in jedem Fall für den vertraulichen Umgang mit den eingegangenen Informationen.

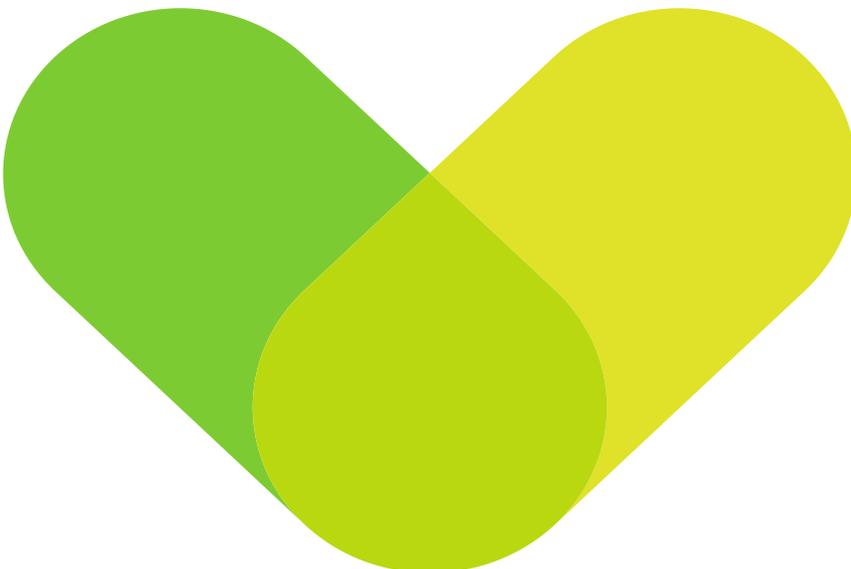
Gegen eine Person, die uneigennützig und in gutem Glauben ethische oder compliance-bezogene Bedenken zum Ausdruck bringt, können für dieses Verhalten keine Maßnahmen ergriffen werden.

Die Identität der meldenden Person und die der eventuell beschuldigten Personen werden geschützt, wobei eine Verletzung der Vertraulichkeit bestraft werden kann. Jeder Missbrauch der Meldemöglichkeiten kann jedoch auch verfolgt werden (z. B. Diffamierung usw.).



Zentrale Bezugspunkte der Ethik im Alltag

Um Mitarbeitern zu helfen, die mit einem Ethikproblem konfrontiert werden können, werden nachstehend Merkmale aufgezeigt und in den konzerninternen Regeln und Verfahren in Einzelheiten erläutert.





MENSCHENRECHTE

Die Achtung der Mitmenschen gehört zu den grundlegenden ethischen Prinzipien des Konzerns. Diesbezüglich wird besonders darauf geachtet, im Rahmen aller Aktivitäten Geist und Buchstaben der Übereinkommen und internationalen Texte zu respektieren, zu denen der Konzern sich bekennt.

Jeder ist aufgefordert, die Auswirkungen seiner Taten und Entscheidungen auf andere Menschen abzuschätzen, so dass diese durch eine Konzerngesellschaft oder einer ihrer Mitarbeiter weder in ihrer Integrität, noch in Ihrer Würde verletzt werden.

Der Konzern verpflichtet sich, regelmäßig und in allen Stadien seiner Projekte und Aktivitäten die potenziellen Konsequenzen für Gemeinschaften zu bewerten und achtet durch Dialog und Einbeziehung auf die Berücksichtigung ihrer Erwartungen.

Jeder ENGIE-Mitarbeiter achtet darauf, weder durch Worte, noch durch Taten, insbesondere bezogen auf Alter, Geschlecht, Rasse, sozialer oder kultureller Herkunft, Religion, politischer Überzeugung oder gewerkschaftlichen Engagements, sexueller Neigung oder Identität, Schwangerschaft, Gesundheitszustand oder besonderer Verletzlichkeit, körperlicher Besonderheiten oder Behinderungen zu diskriminieren.



GESUNDHEIT, SICHERHEIT, UMWELT

ENGIE ist auf die Auswirkungen seiner Aktivitäten auf alle Beteiligten und die Umwelt bedacht. Aus diesem Grund hat der Konzern eine strenge Gesundheits-, Sicherheits- und Umweltpolitik erarbeitet.

Engagement und Wachsamkeit jedes Einzelnen sind gefordert, um aus dieser internen Regel nachhaltige, immer ehrgeizigere und feste Verpflichtungen zu machen, um den Einzelnen, die Gesellschaft und unseren Planeten zu achten.

ENGIE ETHIKLEITFADEN



BETRUG

Jedes absichtliche und heimliche Tun oder Unterlassen, in der Absicht begangen zu täuschen oder geltende Gesetze oder Regelungen des Unternehmens zu umgehen, um einen für den Täter oder eine Drittperson ungerechtfertigten materiellen oder moralischen Vorteil zu erzielen, gilt als Betrug.

Betrug im Unternehmen ist ein heikles Thema, dessen Auswirkungen häufig kleingeredet werden. Betrug kann jedoch zu hohen finanziellen Aufwänden führen, die schwer wieder einzutreiben sind und ein ernstes Risiko für den Einzelnen, wie auch für die Unternehmen darstellen.

Betrug kann unterschiedliche Formen annehmen: Diebstahl von Geld, Waren oder Daten, absichtliche Veränderung, Vertuschung oder Zerstörung von Dokumenten, falsche Information oder Erklärungen, Kontenmanipulation, die Herstellung von Fälschungen, Geldwäsche, Täuschung, Korruption...

ENGIE betrachtet jede Art von Betrug als inakzeptabel. Jede betrügerische Handlung setzt den Täter den in internationalen oder lokalen Gesetzen und konzerninternen Regeln vorgesehenen Strafandrohungen aus.



KORRUPTION

Die Korruption ist eine besondere Form des Betrugs und kann aktiv oder passiv begangen werden:

- die aktive Korruption besteht darin, jemandem einen ungerechtfertigten Vorteil zu gewähren, um einen Entscheidungsmechanismus (Genehmigung, Recht, Lieferung, Markt, Vertrag...) unlauter zu beeinflussen
- die passive Korruption besteht darin, einen ungerechtfertigten Vorteil als Gegenleistung für einen Verzicht auf eine Aktion oder eine gegen die Verpflichtungen der eigenen Stellung verstößende Aktion zu erhalten. Passive Korruption wird nicht unbedingt eingefordert, kann jedoch bis zur Erpressung gehen.

Korruption kommt in unterschiedlichster Ausprägung vor, beispielsweise Geldgeschenke, Provisionen, Veruntreuung, ungerechtfertigte Zahlung für einen öffentlichen Dienst (Erpressung). ●●●

Die Erpressung besteht in der Forderung eines ungerechtfertigten Vorteils als Gegenleistung für einen Zuschlag, einen Vertrag oder eine Genehmigung durch Ausüben von Druck, angefangen von punktuellen oder täglichen Geldforderungen über Schikanen der Behörden bis hin zu physischer Bedrohung von Personen und ihrem familiären Umfeld.

Korruption führt zu Kosten durch reduzierte wirtschaftliche Effizienz. Einerseits dadurch, dass die Gemeinschaften eines Teils der geleisteten Dienste zu Gunsten einiger Weniger beraubt wird, andererseits durch Fehlleitung der Bemühungen der Unternehmen von ihrer technischen Entwicklung und Wettbewerbsfähigkeit. Korruption kann auch einen Angriff auf die Würde und Integrität der unfreiwilligen Opfer darstellen. Aus diesem Grund lehnt ENGIE jegliche Form der Korruption unabhängig von Zeitpunkt, Ort oder Umstand ab.



KONKURRENZ

Der Konzern legt größten Wert auf lauterer Wettbewerb und lehnt jede wettbewerbswidrige Praxis ab. Er fordert seine Mitarbeiter auf, sich gegenüber der Konkurrenz, den Kunden, Lieferanten, Subunternehmern und potenziellen Kunden tadellos zu verhalten. Verboten sind insbesondere: unlautere Absprachen, Missbrauch einer dominierenden Stellung, Korruption, Austausch von Insider-Informationen, diskriminierende, überhöhte oder missbräuchliche Preise.

Untersagt ist unlautere Praxis jeglicher Art wie beispielsweise Absprachen mit Konkurrenten mit dem Ziel:

- abgesprochener Angebote
- der Festlegung eines Kauf- oder Verkaufspreises
- der Begrenzung von Produktion, Investitionen, Innovation und deren Nutzung
- der Aufteilung oder Segmentierung der Märkte, Erzeugnisse oder Versorgungsquellen, sei es nach Territorium, Kundenart oder anderen Kriterien
- der Ausschaltung eines Konkurrenten, Kunden, Lieferanten oder neuen Marktteilnehmers. ●●●

Die Mitarbeiter des Konzerns setzen bei der Suche nach Informationen über die Wettbewerber ausschließlich legale und ethische Mittel ein. So sind Unterwanderung und Verschleierung der Identität unzulässig. Niemand diffamiert oder verunglimpft die Konkurrenz und alle verzichten darauf, aus unzutreffenden, gefälschten oder verzerrten Dokumenten einen Vorteil zu ziehen.

Sofern eine Konzerngesellschaft auf einem regulierten Markt agiert, muss sie darauf achten, die Mitarbeiter über die sie betreffenden Bestimmungen zu informieren und die korrekte Umsetzung sicher zu stellen.



EINSATZ VON MITTELSMÄNNERN ODER BERATERN

Um sicherzustellen, dass der Einsatz von Mittelsmännern den Konzern keiner Korruptionsgefahr aussetzen kann, fordert ENGIE im Vorfeld eine ethische Untersuchung und ein den Gefahren entsprechendes Validierungsverfahren, welches in den Konzernregeln für Berater detailliert beschrieben wird.

Beispielsweise wird von den vom Konzern gewählten Mittelsmännern Folgendes gefordert:

- Guter Ruf, angemessenes Beziehungsnetzwerk, anerkannte professionelle Kompetenz und Kenntnis der Gesetze, des Hintergrunds und der Gepflogenheiten vor Ort
- Kein Angestellter oder offizieller Vertreter einer öffentlichen Körperschaft, politischen Partei, eines potenziellen Kunden oder eines Konkurrenten, der in direkter Verbindung mit dem Projekt steht oder ein Interesse an dem Projekt hat, für das seine Leistungen angefragt werden
- Rechtmäßiges Verhalten
- Keine Auswahl nur auf Basis einer Empfehlung eines potenziellen Kunden
- Auswahl und Genehmigung entsprechend dem geltenden Verfahren
- Beleg für die Existenz seiner Leistungen, insbesondere in Form eines Tätigkeitsberichtes.



GESCHENKE UND EINLADUNGEN

Geschenke und Einladungen sind Gesten der Höflichkeit und müssen dem Geschmack und den Gepflogenheiten vor Ort entsprechen. Der Konzern legt Wert darauf, den Wert der Geschenke und Einladungen (einschließlich Reisen) weitestgehend einzuschränken, ganz gleich, ob es sich um Geschenke der oder für die Konzernmitarbeiter handelt. Häufigkeit und Höhe der Geschenke werden von der Geschäftsleitung festgelegt, wobei besonders auf Beziehungen zu Vertretern der öffentlichen Hand zu achten ist. Jeder Mitarbeiter kann seinen Vorgesetzten fragen, wie diese Regelungen in seiner Konzerngesellschaft gehandhabt werden.

Ein Beispiel für eine gute Praxis in Bezug auf Einladungen ist, sofern die Gesetze vor Ort dies überhaupt zulassen, nie einen Beteiligten dort einzuladen, wo dieser nicht zu einer gleichwertigen Gegeneinladung imstande ist.

Bevor ein Geschenk angenommen werden kann, sollte man sich 4 grundlegende Fragen stellen:

- Welche Regeln gelten in meiner Konzerngesellschaft für Geschenke und Einladungen?
- Ist mein Vorgesetzter damit einverstanden, dass ich dieses Geschenk mache/annehme?
- Könnte dieses Geschenk meine Haltung der Person oder Firma gegenüber ändern?
- Kann ich mit meinen Kollegen und meiner Familie unbelastet über dieses Geschenk sprechen?

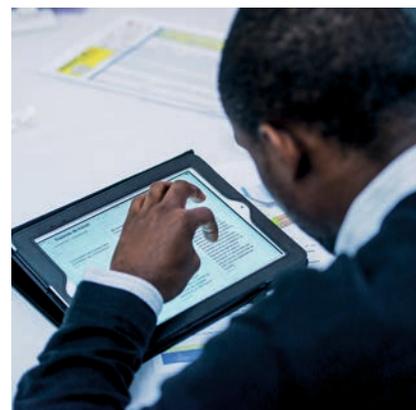
Machen Sie nie ein Geschenk und sprechen Sie keine Einladung aus und nehmen Sie kein Geschenk und keine Einladung an, das/die Ihnen, Ihrem Ansprechpartner oder Ihrem Umfeld aus beliebigem Grund unangenehm sein könnte.



EINKAUF UND LIEFERANTEN

Alle Mitarbeiter, die eine professionelle Beziehung zu Partnern, Lieferanten, Dienstleistern und Subunternehmern pflegen, müssen besonders auf die Wahrung der Ethik achten. Sie müssen die grundlegenden ethischen Prinzipien von ENGIE, insbesondere die 7 Prinzipien des Verhaltenskodex für Beziehungen mit Lieferanten befolgen:

- Einhaltung von Gesetzen, Regelungen, externen Normen, Konzernverpflichtungen und internen Regeln
- Angemessenheit, Transparenz und Unparteilichkeit im Handeln den Lieferanten gegenüber
- Für die gegenseitige Einhaltung von Verpflichtungen sorgen
- Wahrung der Vertraulichkeit aller ausgetauschten Informationen
- Die Verpflichtungen des Konzerns in Bezug auf Ethik, nachhaltige Entwicklung und soziale Verantwortung bekannt machen und für deren Einhaltung sorgen
- Interessenkonflikte vermeiden, die sich negativ auf Objektivität und unabhängiges Urteilsvermögen auswirken können
- Meldung von Verletzungen dieser Regeln





INTERESSENKONFLIKTE

Es kann zu einem Interessenkonflikt kommen, wenn eine Person private Interessen (hier als persönliche oder berufliche Interessen eines Mitarbeiters zu verstehen) hat, die sich entweder tatsächlich oder scheinbar auf die Art auswirken kann, wie diese Person Funktionen und Verantwortlichkeiten erfüllt, die ihr der Konzern überträgt. Das trifft beispielsweise zu, wenn sich ein Mitarbeiter in einer Situation befindet, in der er eine Entscheidung möglicherweise nicht im Interesse seines Unternehmens, sondern in seinem eigenen Interesse trifft, oder in dem eines Verwandten oder Freundes.

Angesichts einer derartigen Situation kann Folgendes erforderlich sein:

- entweder muss man auf eine Beteiligung an Aufgaben und Aufträgen, die einem angetragen werden verzichten und seinen Ethik & Compliance Officer und Vorgesetzten entsprechend informieren
- oder man muss für die Fortsetzung der Tätigkeit eine Ausnahmegenehmigung seines Vorgesetzten erwirken, welcher hierfür den Ethik & Compliance Officer der Konzerngesellschaft einbezieht

Im Zweifelsfall sollte man sicherstellen, dass kein Interessenkonflikt vorliegt, beispielsweise dadurch, dass man:

- selbst oder eine nahestehende Person an einem Kunden, Wettbewerber oder Konzernlieferanten eine Beteiligung hält
- einer Berufstätigkeit außerhalb des Konzerns nachgeht
- Verantwortung innerhalb von Verbänden oder öffentlichen Körperschaften auf Kundenseite inne hat.



LOBBYING

ENGIE definiert Lobbying als Förderung und Bewahrung der Konzerninteressen (oder der Interessen seiner Konzerngesellschaften) mittels Information von Beteiligten im technischen, wirtschaftlichen und sozialen Bereich. ENGIE möchte seine Vision des Energiesystems und seine technische Kompetenz mit Akteuren in Institutionen, Regierung und Parlament teilen, den Konzern, seine ethischen Verpflichtungen, Geschäftsbereiche und Dienstleistungen bekannt machen. Ziel ist der Informationstransport in die öffentliche Entscheidungsfindung unter Berücksichtigung des Gemeinwohls. Zu diesem Zweck spricht ENGIE seine Gesprächspartner in Institutionen direkt an und/oder beteiligt sich an der Arbeit von Berufsverbänden, die ebenfalls Lobbying betreiben. Außerdem kann der Konzern externe Lobbying-Berater für eine Unterstützung in bestimmten Aufgaben einschalten.

Die Lobbyisten geben bei ihren Lobbying-Kontakten in jedem Fall die Identität der Personen oder Gremien an, für die sie handeln. Sie liefern und fordern keine bezahlten Informationen.

Der Konzern macht sie insbesondere auf Gefahren in Bezug auf Interessenkonflikte, Korruption oder unerlaubte Einflussnahme aufmerksam. Jeder Mitarbeiter achtet darauf, nicht den Eindruck zu erwecken, dass der Konzern oder die Konzerngesellschaft, den/die er vertritt versucht, interne politische Angelegenheiten des Landes ungebührlich zu beeinflussen.



SPONSORING UND PARTNERSCHAFTEN

Sponsoring und Partnerschaften sind im Rahmen der entsprechenden Konzernregeln zulässig. Sie zeugen von verantwortungsbewusstem Gemeinwesen und sozialer Verantwortung.

Nur die von den Vorgesetzten entsprechend autorisierten Personen haben die Möglichkeit, diese Maßnahmen anzufordern oder zu initiieren. Sie achten auf die Fundiertheit dieser Initiativen, welche keine Interessenkonflikte hervorrufen und keine zweckentfremdeten Finanzmittel darstellen dürfen.

Entsprechend findet eine vorherige ethische Überprüfung statt und nachfolgend eine systematische Überwachung der verwirklichten Maßnahmen.



INSIDER- INFORMATIONEN UND INSIDERHANDEL

Als Insiderinformation gilt jede spezifische Information, die nicht offiziell veröffentlicht worden ist und direkt oder indirekt eine börsennotierte Gesellschaft betrifft, wobei sich diese Information - wenn sie veröffentlicht worden wäre - auf die Aktienkursentwicklung dieser Firma oder die ihrer Finanzprodukte (Aktien, Obligationen, Darlehen, Kauf- oder Verkaufsoptionen usw.) hätte auswirken können. Gewisse Insider-Informationen können auch Finanzinstrumente betreffen. Eine Person, die über Insider-Informationen verfügt, wird daher als Insider bezeichnet. Eine Person, die über Insider-Informationen über eine börsennotierte Gesellschaft verfügt, muss während der von lokalen Vorschriften vorgeschriebenen Stillhalteperiode von der Verbreitung derartiger Informationen, dem Kauf oder Verkauf der Wertpapiere dieser Gesellschaft und sogar der Empfehlung oder der Anregung Dritter absehen, diese Wertpapiere zu kaufen, verkaufen oder zu behalten. Solche Tätigkeiten stellen ein verbotenes Insider-Delikt dar.

Dieses Verbot betrifft die Wertpapiere der Gesellschaft, deren Mitarbeiter die betroffene Person ist, wie auch Wertpapiere aller anderen börsennotierten Gesellschaften, zu denen diese Person über Insider-Informationen verfügt.



VERTRAULICHKEIT

Im Rahmen seiner Funktionen kann jeder Mitarbeiter zahlreiche Informationen verwalten oder besitzen. Dabei kann es sich um Informationen zur Kundschaft, zum Personal, zur Gesellschaft oder, allgemeiner, zum wirtschaftlichen, kommerziellen oder rechtlichen Umfeld der Gesellschaft (Handels- oder Finanzpartner, Lieferanten, Behörden, andere Gesellschaften des Konzerns usw.) handeln.

Ganz allgemein sind alle nicht veröffentlichten Informationen als vertraulich zu betrachten. Informationen, die in gewissen Tätigkeitsbereichen Gegenstand einer besonderen Regulierung sind, beispielsweise geschäftssensitive Informationen oder auch persönliche Daten, sind mit besonderer Sorgfalt zu behandeln.

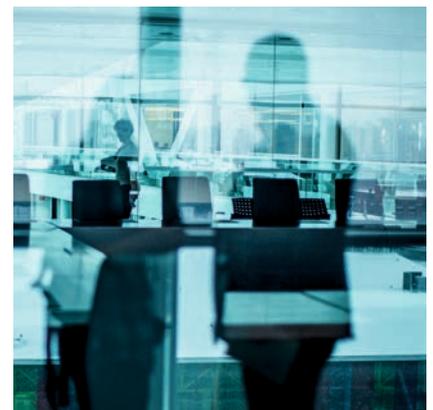
In Bezug auf den Schutz oder die Weiterleitung personenbezogener Daten hat der Konzern interne Rechtsregeln festgelegt, die von allen Mitarbeitern einzuhalten sind (insbesondere die bindenden, von europäischen Datenschutzbehörden bestätigten Konzernregeln).

Den Mitarbeitern wird empfohlen, innerhalb und außerhalb von ENGIE Informationen jeglicher Art aus oder über ihr Unternehmen mit größter Diskretion zu behandeln. Wenn derartige Informationen an eine Person weitergegeben werden müssen, damit diese ihre Aufgabe erfüllen kann, sollte jedermann darauf bedacht sein, nur die unbedingt erforderlichen Angaben weiterzuleiten. Das gilt insbesondere, wenn diese Informationen ganz oder teilweise einem Dritten oder einem Dienstleister gehören. Auch der Empfänger wird über den Grad der Vertraulichkeit der ihm bereitgestellten Informationen und die Anweisungen zur Internet-Sicherheit bezüglich ihrer Nutzung oder Weiterleitung innerhalb oder außerhalb des Konzerns informiert.

Ein Großteil der vertraulichen Informationen, auf welche die Mitarbeiter Zugriff haben, liegen im EDV-Format vor. Aus diesem Grund hat der Konzern Regeln zu den EDV-Systemen festgelegt, die von jedermann einzuhalten sind.

Ein paar gute IT Sicherheitspraktiken

- Ich lasse keine sensiblen Dokumente auf den Druckern oder in Sitzungsräumen liegen und befolge die Regel des aufgeräumten Schreibtisches, d.h. halte Dokumente unter Verschluss.
- Ich bin für die Besucher verantwortlich, die ich empfangen und lasse sie nie in Räumlichkeiten des Unternehmens alleine.
- Auch wenn ich mein Büro nur kurz verlasse, schalte ich den gesicherten Bildschirmschoner ein.
- Ich öffne keine Anlagen verdächtigter oder nicht erbetener E-Mails und beantworte diese nicht.
- Ich nutze nur die von dem Konzern autorisierten Informationssysteme und halte mich an die entsprechenden Anweisungen zur Internet-Sicherheit.





ECHTHEIT UND WAHRHEITSGEHALT VON DOKUMENTEN, NACHVOLLZIEHBARKEIT

Ganz allgemein ist es ratsam, die wichtigsten Phasen der Entscheidungsfindung oder Handlungen, die zu einer Haftung einer Konzerngesellschaft oder eines Mitarbeiters führen können, anhand schriftlicher Dokumente nachvollziehen zu können. Dabei kann es sich um beliebige Dokumente handeln, die zur Fixierung wissenschaftlicher, technischer, verwaltungstechnischer, buchhalterischer oder finanzieller Ergebnisse gedient haben.

Von einer ENGIE Konzerngesellschaft erstellte und archivierte Dokumente müssen Fakten, Ort und Datum des Berichtsgegenstands korrekt widerspiegeln. Die Mitarbeiter erstellen keine falschen Dokumente und fälschen auch keine Dokumente. Wer den Verdacht hegt, dass ein derartiges Dokument existiert, muss umgehend seinen Vorgesetzten oder den Ethik & Compliance Officer seiner Konzerngesellschaft benachrichtigen.

Dokumente, Informationen, Bearbeitungen und Verzeichnisse in oder außerhalb der EDV sind für die Dauer und in der von den geltenden Gesetzen und Verordnungen geforderten Form zu erstellen, auszutauschen, zu übertragen oder aufzubewahren. Dafür gelten insbesondere die Gesetze und Verordnungen in Bezug auf personenbezogene Daten.



KOMMUNIKATION

In ihrer Kommunikationspolitik sind die Konzerngesellschaften bemüht, korrekte, vollständige, präzise, verständliche Informationen zu liefern, die zum rechten Zeitpunkt veröffentlicht werden. Abgesehen von der Geschäftsleitung haben nur entsprechend befugte Personen das Recht, im Namen der Konzerngesellschaft zu sprechen.

Ein Mitarbeiter, der sich öffentlich äußern möchte, etwas veröffentlichen möchte oder ein Interview zu einem Thema geben möchte, welches eine Konzerngesellschaft betrifft, muss über eine diesbezügliche Genehmigung einer zuständigen Person verfügen (außer in besonderen, in Vorschriften festgelegten Umständen).

Jeder Mitarbeiter ohne diesbezügliche Befugnis kann sich jedoch frei äußern, vorausgesetzt, dass er zuvor darauf hinweist, dass er sich in seinem Namen und nicht im Namen seiner Einheit äußert. Insbesondere wird er darauf achten, seine Konzerngesellschaft nicht in eine parteiische Haltung zu verwickeln oder sich auf seine Funktion in dieser zu berufen, um seiner Meinung Gewicht zu verleihen.



GEISTIGES EIGENTUM

Die Mitarbeiter sind nicht nur verpflichtet, die immateriellen Vermögenswerte des Konzerns zu schützen, sondern müssen auch das geistige Eigentum des Konzerns oder Dritter wahren und würdigen.

Beispielsweise müssen sie davon Abstand nehmen, Patente und Nutzerrechte ohne Genehmigung zu verwenden und Marken, Studien, Projekte oder Veröffentlichungen anderer zu kopieren oder plagieren.



SCHUTZ DER VERMÖGENSWERTE DES UNTERNEHMENS

Die Vermögenswerte des Unternehmens dürfen nur zu beruflichen Zwecken unter legitimen Bedingungen und mit entsprechenden Genehmigungen verwendet werden.

Im Rahmen seiner Mittel stellt jeder Mitarbeiter den Schutz und die Würdigung dieser Vermögenswerte sicher, vermeidet deren Gefährdung und achtet darauf, dass diese nicht in betrügerischer Absicht eingesetzt werden. Diese Regel gilt für materielle Vermögenswerte (Eigentum, Räumlichkeiten, Ausrüstungsgegenstände, Vorräte usw.), wie auch für immaterielle Vermögenswerte (Patente, Informationen, Bilder, Software, Marken, den Ruf, Geschäftsgeheimnisse usw.).

Ein Mitarbeiter, der unzureichende Schutzmaßnahmen feststellt, muss seinen Vorgesetzten entsprechend informieren, insbesondere auch bei festgestelltem Diebstahl oder Diebstahlsversuch, Unterschlagung, Spionage, Sabotage oder Beschädigung.



VERTRETUNGS- VOLLMACHT

Manager und Mitarbeiter tragen zur Gesamtleistung des Unternehmens bei und sind mit für ihren Tätigkeitsbereich verantwortlich. Um in diesem Rahmen eine ausgewogene Verteilung von Kompetenzen, Verpflichtungen und Verantwortung zu gewährleisten, muss das Management für eine effektive und einsatzfähige Vertretungs- und Unterschriftsvollmacht unter Einhaltung der vom Generalsekretariat des Konzerns festgelegten Prinzipien sorgen.

Die Vertretungsvollmachten und Auftragsschreiben des Konzerns beinhalten einen spezifischen Vermerk zur ethikbezogenen Verantwortung.

Da Übersetzungen dieses Dokuments Auslegungen beinhalten können, sind nur die französische und die englische Fassung maßgeblich.

Die Ethik- und Compliance-Dokumente von ENGIE sind im Internet unter www.engie.com und im *Intranet des Konzerns* abrufbar.

Weitere Informationen oder Beratungen zu Ethik- und Compliance-Fragen: ethics-communication@engie.com

Meldung eines Ethik-Falls an den Konzern: ethics@engie.com

Erste Ausgabe - November 2009
Neuaufgabe - April 2012
Aktualisierung - November 2016

Das vorliegende Dokument wurde in einer umweltbewussten Druckerei auf Papier mit zertifizierter Herkunft hergestellt. Er ist auf der Internetseite library.engie.com verfügbar, auf bzw. von der sämtliche Publikationen der Gruppe eingesehen, heruntergeladen oder bestellt werden können.

Konzept und Redaktion: 

Grafische Gestaltung und Umsetzung: 
scriptosensu.com

Fotos: Miro / Meyssonier Antoine, Capa Pictures / Simard David, Havas / Mustaphat Mohamed, Helsly Cédric, Sipa press / Messyasz Nicolas, Bestimage / Ozkazanc Yunu, Dunouau Franck, Abacapress / Guibbaud Christophe, Capa Pictures / Olivier Raphaël, Neus / Girette Benjamin, Hilal Nino, Dureuil Philippe, Miro / Bailleuil Cyril.



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

engie.com
