



ETIKAL NA PAMANTAYAN SA PAG-UUGALI

The logo for ENGie, featuring a white curved line above the word "ENGie" in a bold, lowercase, sans-serif font.

“ Sinasalamin ng ating Etikal na Pamantayan sa Pag-uugali ang pangako ng Grupo sa integridad at responsibilidad. ”



“ Bilang isang pandaigdigang kompanya at nangungunang grupo sa paglipat ng enerhiya, dapat sumunod ang **ENGIE** sa matataas na etikal na mga prinsipyo.

Sinasalamin ng ating **Etikal na Pamantayan sa Pag-uugali** ang pangako ng Grupo sa integridad at responsibilidad. Dapat pangunahan ng mga bagay na ito ang lahat ng aming aksyon, saan man kami nag-ooperate, sa loob ng aming kompanya at sa aming mga ugnayan sa mga ikatlong partido.

Dahil dito, nakatuon kami sa pagkilos nang may katapatan, katuwiran, etikal at pagiging bukas, sa pagtangi sa lahat ng uri ng katiwalian at pandaraya, sa paggalang sa mga karapatang pantao at sa mga batas at regulasyong ipinatutupad sa bawat bansa gayundin sa ating mga patakaran sa lipunan at kapaligiran.

Jean-Pierre Clamadieu
Chairman



Ang mga pangakong ito ay ang pundasyon ng ating pamantayan sa pag-uugali, kailangang sundin ang mga ito at pinatitibay ang lahat ng ating aksyon at reputasyon. Ang responsibilidad ay isang mahalagang bagay. Ang bawat isa sa atin ay dapat sumunod at ganap na tumupad sa pamantayan sa pag-uugali na ito, na positibong tumutulong sa ating kompanya at lipunan sa kabuuan sa ganitong paraan.

Ang Lupon ng Direktor na umaasa sa gawain ng Komite nito para sa Etika, Kapaligiran, at Tu-loy-tuloy na Pag-unlad, ay ganap na nag-eendorso sa pamantayan sa pag-uugaling ito at sa mga aksyong ginawa ni **Catherine MacGregor** at ng **Executive Management** upang matiyak ang pagsunod sa pinakamataas na pamantayan sa etika at pagsunod.

Umaasa ako sa pagsunod nating lahat ! ”

“ Matagal ko nang pinanghahawakan ang paniniwalang ito: makagagawa lamang ang isang kompanya ng pangmatagalang halaga para sa sarili nito, sa mga empleyado, customer, shareholder, at kasosyo nito kung ilalagay nito ang etika sa tuktok ng mga pangunahing paniniwala nito.

Muling nakatutok sa mga pangunahing negosyo nito, na nagsisilbi sa paglipat ng enerhiya, nagpatibay ang **ENGIE** ng isang layunin na gumagabay sa pangmatagalang pag-unlad nito, na pinagkakasundo ang pagganap ng ekonomiya na may positibong epekto sa mga tao at sa planeta.

Kabilang dito ang hindi lamang **pagkilos sa isang huwarang paraan** kundi pati na rin ang pagsasagawa ng inisyatiba para sa positibo, responsable, at napapanatiling pagbabago para sa ating ecosystem, kapaligiran, at mga komunidad na ating pinaglilingkuran. Ang mga prinsipyo ng etika na itinakda sa pamantayan sa pag-uugali na ito ay nagpapatibay sa ating mga pangunahing estratehikong pagpipilian at bumubuo sa mga karaniwang haligi ng ating **mga kasanayan sa pangangasiwa, komersyal at pagpapatakbo**.

Pananagutan ng lahat ang etika, samakatuwid ay inaasahan ko na ang lahat ng empleyado ng Grupo, anuman ang kanilang tungkulin, lokasyon, kultura o taas ng posisyon, na isabuhay sa kanilang sarili ang ating mga prinsipyo sa etika; upang itaguyod ang mga ito; at gawin sa araw-araw, sa bawat sitwasyong nakakaharap nila, para sa mga grupo at mapagkukunang ibinigay sa kanila ng Grupo.

Responsibilidad din ng bawat isa sa atin na iulat nang may mabuting layunin ang anumang mga paglabag sa mga prinsipyong nakasaad sa etikal na pamantayan sa pag-uugali na ito, sa pamamagitan man ng ating mga panloob na channel o sa pamamagitan ng ating sistema ng pag-uulat, at gawin ang lahat ng posibleng paraan upang maiwasan ang mga naturang paglabag.

Itong mabisa na pang-araw-araw na pakikilahok ng bawat isa sa atin ang nagbibigay sa mga etikal na pamantayan ng ating kompanya ang buong puwersa nito. Dapat na maging **mahalagang bahagi ng ating kultura** at pagkakakilanlan ng korporasyon ang ganitong mga pamantayan.

Dapat kilalanin ng ating mga contact sa buong mundo ang **ENGIE** bilang isang huwarang kompanya na may mga hindi matitinag na paniniwala.

Hindi kukunsintihin ang lahat ng anyo ng pandaraya, katiwalian at, sa pangkalahatan, anumang paglabag sa mga prinsipyo ng katatagan. Ang anumang kabiguang sumunod sa mga tuntuning ito ay magreresulta sa mga parusang pandisiplina.

Sa partikular, walang pag-unlad o layunin ng pagganap, anuman ang mga tensyon sa merkado, ang maaaring magdulot sa atin na lumihis sa anumang paraan mula sa ating mga etikal na prinsipyo.

Ang **etikal na kultura** ay tumutulong sa kahusayan sa pagpapatakbo kung saan ako ay lubos na nakatuon. Makakatulong ito sa pangmatagalang tagumpay at pagkakaisa ng ating kompanya.

Umaasa ako sa inyong lahat!

“

Ang etikal na kultura ay tumutulong sa kahusayan sa pagpapatakbo kung saan ako ay lubos na nakauon.

”



Catherine MacGregor
Directrice Générale



ANG ATING LAYUNIN	06
ANG ATING PAMANTAYAN SA PAG-UUGALI	07
ISANG ENGIE, ISANG ETIKA: HUWARAN ANG LAHAT	08
ANG ATING MGA PRINSIPYO	10
Korapsyon at pandaraya: zero-tolerance	10
Pagsunod sa mga batas at regulasyon	11
Pagsunod sa mga internasyonal na parusa at regulasyon sa pagkontrol sa pag-export	11
Mga patas na kasanayan sa komersyo at kumpetisyon	11
Proteksyon ng Personal na Data	12
Proteksyon ng kompanya at mga asset nito	13
Integridad at katapatan sa ating mga relasyon sa mga ikatlong partido	17
Kasangguni sa negosyo o mga partikular na tagapamagitan: <i>mabisang gamit at kinakailangan ng pinahigpit na pagbabantay</i>	17
Transparency sa mga pampublikong awtoridad	17
Pagtangkilik, pag-isponsors at partnerships	18
Paggalang sa mga Karapatang Pantao	19
Isang magalang at inklusibong kapaligiran sa trabaho	19
Paglaban sa karahasan, moral o sekswal na panliligalig, at pag-uugaling sekswalista	19
Pagtangi sa sapilitang pagtatrabaho at pagtatrabaho ng bata	20
Paggalang sa kalayaan ng samahan o asosasyon	20
Paggalang sa mga karapatan ng mga lokal na komunidad	20
Pangako sa pangangalaga sa kapaligiran	21

ATING MGA AKSYON	22
Pagkilos at pangangako para sa etika at laban sa katiwalian, responsibilidad ito ng lahat	22
Mga executive at manager	22
Etika, Pagsunod at Pagkapribado ng Organisasyon	22
Mga pagsusuri sa pagsunod	23
Pagkakaroon ng kaalaman at pagsasanay, pag-iwas	24
Pagsasanay	24
Pagkilala sa ating mga ikatlong partido	24
Pag-iwas sa mga panganib sa pagsisinungaling sa gawain	25
Pag-uulat ng isang insidente sa etika: huwag manatiling nag-iisa	27
Pag-uulat sa manager at pag-follow-up ng mga insidente sa etika	27
Ang sistema ng whistleblowing ng Grupo	29
Pagpaparusa sa mga paglabag sa ating mga prinsipyo ng etika	29
GLOSARYO	30
MGA PANGUNAHING SANGGUNIANG TEKSTO	31



ANG ATING LAYUNIN

Ang layunin ng **ENGIE** ay kumilos upang mapabilis ang paglipat tungo sa isang carbon-neutral na ekonomiya, sa pamamagitan ng binawasang pagkonsumo ng enerhiya at higit pang mga solusyon na makabubuti sa kapaligiran.

Pinagsasama-sama ng layuning ito ang kompanya, mga empleyado, kliyente, at shareholder nito at pinagsasama ang pagganap ng ekonomiya na may positibong epekto sa mga tao at sa planeta.

Tinatasa ang mga kilos ng **ENGIE** sa kabuuan at sa paglipas ng panahon.

Ang ating Etikal na Pamantayan sa Pag-uugali ang paghahayag ng ating layunin.



ANG ATING PAMANTAYAN SA PAG-UUGALI

Nalalapat ang ating Etikal na Pamantayan sa Pag-uugali sa **lahat ng empleyado ng Grupo** (permanente o pansamantala, na sinusundan ng ikatlong partido na kompanya) gayundin ang lahat ng **executive, manager** at **direktor ng mga pangkat ng Grupo**.

Nalalapat din ito sa mga relasyon sa lahat ng ating mga ikatlong partido tulad ng ating **mga supplier, tagapagbigay ng serbisyo, komersyal, operational** at **pinansyal na kasosyo, mga lokal na komunidad** na apektado ng ating mga proyekto, **pampublikong awtoridad, NGO**, atbp.

Nalalapat ang ating Etikal na Pamantayan sa Pag-uugali sa lahat, saanman sa mundo.

ISANG ENGIE, ISANG ETIKA: HUWARAN ANG LAHAT

Mula noong 2021, ipinatupad ng **ENGIE** ang isang napakalinaw na estratehikong roadmap: at naging kampeon ng zero-carbon energies at pagkamit ng Net Zero Carbon pagsapit ng 2045. Ginagabayan ng layunin nito, pinapabilis na ngayon ng **ENGIE** ang paglago nito sa paglipat ng enerhiya na may matatag na pagnanais na dagdagan at mas epektibong ihanay ang pagganap ng ekonomiya sa isang positibong epekto sa mundo.

Upang matiyak na patuloy na lumilikha ang ating Grupo ng higit pang halaga, dapat magpakita ang lahat ng empleyado napakabuting etikal na pag-uugali.

*Sa pamamagitan ng pagkilos ng lahat bilang mga huwaran, sa isang mabuting paraan, tumutulong tayo upang maging maaasahan at mapagkakatiwalaang kompanya ang **ENGIE**, na tinitiyak ang tagumpay nito. Kasabay ng kaligtasan, ang etika ang pundasyon ng ating pagganap.*

Ano ang Etika?

Tumutukoy ang etika sa hanay ng mga tuntunin at pamamaraan na tumutulong sa atin sa paggawa ng tamang desisyon sa isang partikular na sitwasyon, na gumagamit ng pag-unawa, pragmatismo, at malakas na pakiramdam ng pagiging responsable. Pinagbubuklod tayo ng etika, bilang mga empleyado, anuman ang ating mga tungkulin, posisyon, o bansa kung saan nag-o-operate.

Isang gabay ang etikal na pamantayan sa pag-uugali ng **ENGIE** upang tayong lahat ay kumilos alinsunod sa mga batas at regulasyong naaangkop sa bawat bansa kung saan natin isinasagawa ang ating mga aktibidad, alinsunod sa ating mga paniniwala at pangako sa panlipunan, lipunan, at kapaligiran.

SAMA-SAMA, protektahan natin ang ating Grupo at huwag makipagkompromiso sa mga pangunahing tuntunin ng etika.

Isang Pamantayan sa Pag-uugali para sa hindi pagkunsinti

Dahil ang etika at pagsunod ay pinakamahalaga sa **ENGIE** at dahil walang kompromiso sa bagay na ito ang maaaring gawin, ginawa ang isang etikal na pamantayan sa pag-uugali para sa ating lahat, anuman ang taas ng posisyon, tungkulin, o lokasyon. Batay ito sa 5 prinsipyo ng pagkatatag.

1. Mahigpit na pinagbabawal ang katiwalian at pandaraya.

Walang anumang uri ng katiwalian o paggamit ng impluwensya, gaano man kaliit, ang papahintulutan

Kabilang dito ang : mga pagbabayad na ginawa sa isang pampublikong awtoridad upang mapabilis ang isang aksyon, paglahok sa pampulitikang pagpopondo, pag-isyu ng mga hindi makatwirang invoice, mga pagkakataong propesyonal (kabilang ang mga internship) sa labas ng mga pamamaraan ng HR.

2. Dapat igalang ang mga karapatang pantao.

Alinsunod sa ating Patakaran sa Pagkakaiba-iba, Pagkapantay-pantay at Inklusyon, kinukundena ng Grupo ang lahat ng uri ng diskriminasyon.

Ipinagbabawal ang sapilitan o pagtatrabaho ng bata. Iginagalang ang kalayaan sa pakikisama. Ang mga lokal na komunidad ay dapat na sistematikong pinakikinggan.

3. Ang pangangalaga sa kapaligiran ay isang pangako na nagbubuklod sa atin.

Ang pangangalaga sa kapaligiran ay nasa gitna ng mga alalahanin ng Grupo at ng mga pangako nito sa CSR.

Ang pagkabigong magsagawa ng pagtatasa ng epekto, pangkapaligiran man o panlipunan, bahagyang pagsasagawa, o pagtanggap ng mga kasanayan ng mga supplier na nagkokompromiso sa ating mga pangako sa pagpapanatili, ay lumalabag lahat sa ating mga pangako.

4. Lumalapat ang mga batas at regulasyon sa ating lahat.

Ang paggalang sa mga internasyonal na parusa at mga panuntunan sa pagkontrol sa pag-export, pagiging patas sa ating mga kasanayan sa negosyo at paggalang sa kompetisyon ay mga pangunahing prinsipyo, saan man tayo nag-o-operate..

Ang anumang kasunduan na naghihigpit, pumapabor, o nagpaparusa sa kumpetisyon (gumamit man o hindi gumamit ng paninirang-puri) ay ipinagbabawal. Ang pagprotekta sa kompanya, sa mga empleyado nito, at asset nito (personal na data, sensitibong impormasyon, o intelektwal na ari-arian, atbp.) ay kinakailangan.

5. Integrity and loyalty guide our relationships with third parties.

Sa patuloy na pakikipag-ugnayan sa pampubliko at semi-public na awtoridad, ang mga pamantayan ng **ENGIE** tungo sa kalidad ng mga proyektong sinusupportahan nito, ang mga benepisyaryo ng mga aksyon nito at ang tapat at malinaw na relasyon nito sa mga stakeholder nito ay napakataas.

Ang anumang hindi etikal na pagtatangka na impluwensyahan ang isang ikatlong partido, anumang aktibidad sa pag-sponsor na isinagawa sa konteksto ng isang mapagkumpitensyang proseso ng pag-bid o pag-renew ng kontrata, ay isang paglabag sa mga panuntunan sa transparency na nagbubuklod sa atin.

Ang Ating Pang-araw-araw na Roadmap

Upang maging pamilyar ang lahat sa etikal na pamantayan sa pag-uugali na ito at maipatupad ito, tinukoy namin ang apat na apat na prioridad sa pagkilos:

1. Pagtupad sa lahat ng antas

Ang etikal na pangako ng **ENGIE** at ang prinsipyo ng pagiging huwaran nito ay nalalapat sa lahat ng empleyado nang walang pagbubukod. Ang mga executive at manager ay may mahalagang papel na dapat gampanan, sa pamamagitan ng kanilang sariling pag-uugali at pagtiyak na sumusunod ang kanilang mga koponan etikal na pamantayan sa pag-uugali ng **ENGIE**.

2. Ipaalam, turuan at iwasan

Upang labanan ang katiwalian, ang lahat ng empleyado, lalo na ang mga partikular na nalantad sa panganib na ito, ay dapat na magkaroon ng kamalayan at sanayin sa pangkalahatang patakaran ng «kaniyang sikap» (kaalaman at pagtatasa ng mga ikatlong partido) upang maiwasan ang mga hindi etikal na sitwasyon.

Ang paggamit ng mga tagapayo sa negosyo, tagapagbigay ng serbisyo at supplier ay pinamamahalaan ng mahigpit na mga patakaran at napapailalim sa mga beripikasyon bago ang anumang pagkakasangkot.

3. Iulat at humingi ng suporta

Ang lahat ng empleyado na nahaharap sa isang hindi etikal na sitwasyon ay hindi dapat humiwalay at dapat iulat ang insidente sa kanilang hirarkiya. Kung imposibleng iulat ang naturang insidente sa hirarkiya o sa Ethics & Compliance Officer ng entity, available ang isang whistleblowing system sa antas ng Grupo.

4. Parusa

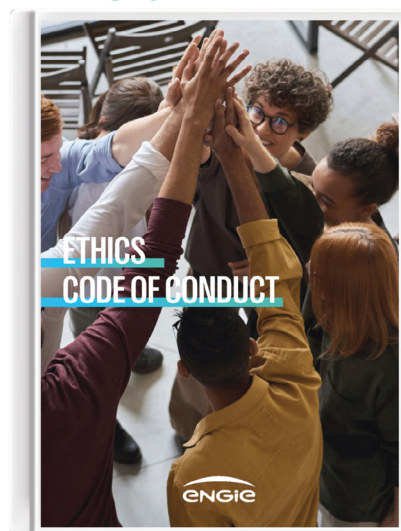
Ang aming prinsipyo ng hindi pagkunsinti ay nangangailangan na ang anumang paglabag sa ating etikal na pamantayan sa pag-uugali ay magresulta sa kaparusahan. Ang mga parusang ito ay ilalapat ng manager ng kinauukulang entidad ng empleyado. Anumang gawain ng katiwalian ay magresulta sa pagkatanggal sa trabaho.

May mga tanong? Duda? Kailangan ng higit pang impormasyon?

Matutulungan ka ng Departamento ng Etika, Pagsunod at Pagkapribado:

ethics-communication@engie.com

Whistleblowing system: ethics@engie.com



Nakabatay ang mga prinsipyo ng etika ng ating Grupo sa pinakamataas na internasyonal na pamantayan na ating itinataguyod sa lahat ng ating proyekto:

- ◇ Ang United Nations Convention laban sa Katiwalian.
- ◇ Ang Convention ng Organization for Economic Co-operation and Development (OECD) sa Paglaban sa Panunuhol ng mga Dayuhang Pamublikong Opisyal sa mga Internasyonal na Transaksyon sa Negosyo.
- ◇ Ang mga Alituntunin ng OECD para sa mga Multinasyonal na Negosyo.
- ◇ the International Covenant on Civil and Political Rights, and the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights. Ang International Bill of Human Rights, kabilang ang Universal Declaration of Human Rights, ang Internasyonal na Kasunduan sa Mga Karapatang Sibil at Politikal, at ang Internasyonal na Kasunduan Mga Karapatang Pang-ekonomiya, Panlipunan at Kultura.
- ◇ Ang mga Convention ng International Labour Organization (ILO).

ANG ATING MGA PRINSIPYO



Katiwalian at pandaraya: zero-tolerance

Ipinagbabawal ng **ENGIE** ang lahat ng uri ng katiwalian at pandaraya, anuman ang kanilang katangian, tiyempo, lokasyon, kalagayan, o halaga.

Sinisira ng katiwalian ang halaga at yaman. Inaalisan nito ang mga komunidad ng bahagi ng mga serbisyong ibinigay, inililihis ang mga mapagkukunan at mga benepisyo patungo sa iilan lang. Pinapahina nito ang mga pagsisikap sa pag-unlad, pananaliksik, at pagiging mapagkumpitensya.

Pinipinsala nito ang mga indibidwal at lipunan na hindi kusang-loob na dinadala ang mga kahihinatnan nito.

Walang katanggap-tanggap na anyo ng katiwalian, at ang «mga pagbabayad sa pagpapadali» ay ganap na ipinagbabawal ng Grupo.

Tumutukoy ang mga pagbabayad sa pagpapadali sa maliliit na komisyon o maliliit na regalo na ibinigay sa mga opisyal o indibidwal na may kapangyarihang gumawa ng desisyon upang makakuha ng serbisyo kung saan ang tao ay may karapatan.

ALAM MO BA?

Ang Integrity Referential ng **ENGIE** ay ang kodigo laban sa katiwalian ng Grupo, na pinagsasama-sama ang lahat ng patakaran at pamamaraang kasangkot sa pagpigil at paglaban sa katiwalian.

Available ang Integrity Referential ng **ENGIE** sa mga pahina ng Etika at Pagsunod ng website ng Grupo at, para sa kawani ng **ENGIE**, sa mga pahina ng Etika at Pagsunod ng intranet ng Grupo.

Nangako ang ENGIE:

- ◆ Sa kasama ang ika-10 prinsipyo nito na nakatuon sa paglaban sa katiwalian.
- ◆ Sa seksyon ng NGO Transparency International.



DAPAT GAWIN

- ✔ **Sundin** ang mandatoryong mga kurso ng pagsasanay sa Etika at Pagsunod ng **ENGIE**.
- ✔ **Maging pamilyar** sa patakaran ng **ENGIE** sa mga regalo, invitations, imbitasyon, at teknikal na paglalakbay, na namamahala sa posibilidad ng pag-aalok o pagtanggap ng regalo, imbitasyon o teknikal na paglalakbay.
- ✔ **Tumanggi** sa mga aksyong salungat sa mga prinsipyo ng etika ng Grupo, kabilang ang mga pagbabayad para sa anumang aktibidad na labag sa mga prinsipyo ng Grupo.
- ✔ Ipaalam **kaagad** sa Ethics & Compliance Officer o sa Departamento ng Etika, Pagsunod at Pagkapribado kung ang isang customer, kliyente, supplier, o partner ay humiling o humingi ng suhol sa anumang anyo.



HINDI DAPAT GAWIN

- ✘ **Magsagawa** ng hindi makatwirang pagbabayad sa isang pampublikong awtoridad, anuman ang halaga, **kahit na hiniling, upang mapadali ang isang aksyon** (hal., mga karapatan sa daan, customs clearance, visa, atbp.).
- ✘ **Sumali** sa politikal na pagpopondo.
- ✘ **Mag-isyu o magbayad** ng invoice na hindi tumutugma sa mga serbisyong aktwal na ginawa.
- ✘ **Mag-alok** ng internship sa isang kapamilya ng supplier, customer o kasosyo, sa labas ng mga pamamaraan sa pag-recruit ng HR.

Kasama sa paglaban sa pandaraya ang pag-iwas sa pandaraya o pamemeke ng isang dokumento.

DAPAT MALAMAN

- ◆ Ang mga **kickback** ay mga hindi nararapat na pagbabayad na hinihiling o binayaran sa mga mamimili kapalit ng pagbibigay ng kontrata sa isang supplier o tagapagbigay ng serbisyo. Ang bahagi ng bayad sa kontrata ay ipinapasa sa mamimili o customer. Ang mga ito ay mga gawain ng katiwalian. Tutol ang Grupo sa lahat ng pandaraya at katiwalian.
- ◆ Ang pangigingkil ay binubuo ng pagbibigay ng kontrata o awtorisasyon na may kondisyon sa pagkamit ng isang hindi nararapat na quid pro quo, sa pamamagitan ng pagbibigay ng pressure mula sa isang beses o araw-araw na paghingi ng pera, hanggang sa mga hadlang sa administratibo, o pisikal na pagbabanta sa mga indibidwal at pamilya nila.

➤ Pagsunod sa mga batas at regulasyon

Sa lahat ng oras at lugar, sumusunod ang **ENGIE** sa mga naaangkop na batas at regulasyon.

◆ Pagsunod sa mga internasyonal na parusa at regulasyon sa pagkontrol sa pag-export

Nagbibigay ng lubos na atensyon ang Grupo sa pagsunod sa batas na may kaugnayan sa internasyonal at pambansang mga parusa, at sa mga kontrol sa pag-export, sa lahat ng mga aktibidad nito.

Dapat tiyakin ng bawat empleyado, sa loob ng balangkas ng patakaran at pamamaraan ng Grupo, ang mahigpit na pagsunod sa mga regulasyong ito, at pigilan ang anumang transaksyon na kinasasangkutan ng isang bansa o mga taong napapailalim sa mga hakbang sa pagbabawal.

Lumalapat din ito sa mga paghihigpit na hakbang at mga panuntunan sa pagkontrol sa pag-export.



Ang pagsuri sa mga bansa, katapat at aktibidad na kasangkot sa mga transaksyon ng Grupo ay mahalaga upang matiyak ang pagsunod sa mga naaangkop na pambansa at internasyonal na mga tuntunin sa mga parusa.

◆ Mga patas na kasanayan sa komersyo at kumpetisyon

Lubos na pinahalalagaan ng **ENGIE** ang pagsunod sa mga tuntunin sa kumpetisyon. Ang pagsunod sa mga panuntunang ito ay ang pangunahing priyoridad para sa Grupo: zero-tolerance.

Ipinagbabawal ng batas sa kumpetisyon ang anumang kasunduan sa pagitan ng mga kompanya na may layunin o epekto na limitahan ang kompetisyon sa isang merkado. Ang bawat kompanya ay dapat independiyenteng tukuyin ang pang-industriya at komersyal na diskarte nito at malayang kumilos sa merkado.

Ang lahat ng empleyado, anuman ang kanilang tungkulin at posisyon sa organisasyon, ay kinakailangang kumilos nang walang kapintasan sa mga kakumpitensya, customer, kasosyo, supplier, tagapagbigay ng serbisyo, subcontractor at inaasahang customer.

Ang mga sumusunod ay partikular na ipinagbabawal: labag sa batas na kasunduan, pagpapalitan ng sensitibong komersyal na impormasyon, pang-aabuso sa isang nangingibabaw na posisyon na maaaring magkaroon ng anyo ng diskriminasyon, labis o predatoryong pagpepresyo, atbp.

Samakatuwid, sistematikong ipinagbabawal, sa pagitan ng mga kakumpitensya, ang lahat ng mga kasanayan o kasunduan na may layunin o epekto, sa partikular, sa:

- magsumite ng pinagsamang mga bid sa mga tawag para sa mga tender (pampubliko o pribado);
- sama-samang magtakda ng presyo ng pagbili, presyo ng pagbebenta, o mga margin;
- sumang-ayon na limitahan ang produksyon, pamumuhunan, pagbabago at ang paggamit ng mga ito;
- sumang-ayon na magbahagi ng mga heograpiko na merkado o customer, outlet o pinagmumulan ng supply, alisin ang isang katunggali, i-boycott ang isang supplier o isang bagong kalahok sa merkado, atbp;
- makipagpalitan ng impormasyong sensitibo sa komersyo, na hindi makikita sa merkado at malamang na mayroong epekto sa komersyal na pag-uugali ng kompanya na nakakuha nito, kabilang ang sa loob ng balangkas ng mga propesyonal na asosasyon.

Ang bawat empleyado ng Grupo ay awtorisado na magsagawa ng mapagkumpitensyang katalinuhan batay sa impormasyong magagamit sa publiko, nang walang konsultasyon sa isang katunggali, at gumagamit ng eksklusibong legal at etikal na paraan para sa paghahanap ng impormasyon. Ang pagpapanggap at pagtatago ng pagkakakilanlan ay labag sa batas, gayundin ang paninirang-puri, panini-rang-puri sa mga kakumpitensya at paggamit ng hindi tumpak, peke o dinayang mga dokumento.

Ang pagkabilangong sumunod sa mga panuntunang ito ay maaaring humantong sa mabigat na pinansiyal, kriminal (multa at mga sentensiya sa pagkabilanggo) at reputasyon na parusa, para sa Grupo at para sa mga indibidwal na kinauukulan.



DAPAT GAWIN

- ✓ **Itakda** ang mga patakaran mo sa komersyal at pang-industriya nang nakapag-iisa, nang hindi nakikipag-ugnayan sa mga kakumpitensya.
- ✓ **Agad na wakasan** ang anumang talakayan sa mga kakumpitensya kapag nagsasangkot ito ng sensitibo o kumpidensyal na komersyal na impormasyon, at ipaalam kaagad sa legal na departamento ng iyong entity at ang Departamento ng Kompetisyon at Regulasyon ng Departamento ng Legal ng Grupo.
- ✓ **Makipag-ugnayan** sa mga kakumpitensya nang may lubos na pag-iingat, at pagkatapos lamang makatanggap ng pag-apruba mula sa iyong grupo ng legal.
- ✓ **Palaging magkaroon** ng isang partikular na agenda bago sumang-ayong dumalo sa isang pulong kasama ang mga kakumpitensya, tiyakin na ang isang tumpak na buod ay inihanda na at ibinabahagi sa lahat pagkatapos ng pulong, at itago ang mga dokumentong ito.
- ✓ **Regular na dumalo sa pagsasanay** sa mga bagay na ito sa pamamagitan ng magagamit na e-learning at mga personal sesyon ng pagsasanay.



HINDI DAPAT GAWIN

- ✗ **Pumasok** sa anumang kasunduan (nakasulat o berbal) o magtatag ng kasanayan sa isang kakumpitensya na may layunin o epekto ng paghihigpit sa kumpetisyon sa mga operator (hal., pagbabahagi sa merkado, pag-aayos ng presyo, pagsang-ayon sa ibang mga kompanya na i-boycott ang isang supplier, paghihigpit sa mga operasyon sa isang partikular na teritoryo, lote, o ilang partikular na customer, atbp.).
- ✗ **Pagbabahagi** ng sensitibong impormasyon sa mga kakumpitensya na may epekto sa ating komersyal na diskarte at napapailalim sa ating mga sikreto sa kalakalan at/o kaalaman (hal., mga terminong pangkomersyo na inilapat sa mga customer, ang katangian ng ating mga serbisyo at alok, aming mga serbisyo at teknolohiya, ating mga pag-unlad at diskarte, mga kakayahan sa produksyon, mga pangalan ng customer, mga kondisyon sa pagbili, atbp.).
- ✗ **Magtatag** ng mga komersyal na gawi na maaaring maging isang pang-aabuso ng nangingibabaw na posisyon/kapangyarihan sa merkado nang walang legal na pagpapatunay (hal., pagpapataw ng mga eksklusibong obligasyon sa pagbili, pagpapataw ng mga obligasyon na hindi nakikipagkumpitensya, pagtatakda ng napakataas na presyo, hindi makatwirang pagtangga sa pag-access o pagtangga na magbenta nang walang lehitimong dahilan, atbp.), kung ang aming market share ay makabuluhan (ibig sabihin, higit sa 30% sa nauugnay na market).
- ✗ **Makilahok** sa isang propesyonal na asosasyon na ang paraan ng pagpapatakbo ay hindi gumagalang sa batas ng kompetisyon.
- ✗ **Paninirang-puri** o paninirang sa mga katunggali, partikular na tungkol sa kanilang mga kasanayan at pagganap.

◆ Proteksyon ng Personal na Data

Nagbibigay ang **ENGIE** ng pinakamataas na pagpapahalaga sa paggalang sa pagkapribado at pagprotekta sa personal na data, kung ito ay tumutukoy sa data ng kanyang mga customer, empleyado, kasosyo, tagapagbigay ng serbisyo, subcontractor, supplier, atbp.

Sumusunod ang **ENGIE** sa mga batas at regulasyon sa proteksyon ng data, kabilang ang General Data Protection Regulation (GDPR) at mga pambansang batas.

Alinsunod sa mga etikal na paniniwala nito, nagtatag ang **ENGIE** ng patakaran ng Grupo para sa proteksyon ng personal na data. Dapat tiyakin ng lahat ng empleyado ang pagsunod sa patakarang ito.

Hindi sinasadyang nakatanggap ako ng kopya ng ID card ng isang katrabaho sa pamamagitan ng e-mail. Ito ay inilaan para sa HR, ngunit naipadala sa akin nang hindi sinasadya.

Anong dapat kong gawin?



MGA MADALAS ITANONG

Ang personal na data ay ang anumang impormasyon na may kaugnayan sa isang kilala o hindi kilala na tao.

Halimbawa: pangalan, larawan at detalye ng pagkakakilanlan, at personal na data (medikal na impormasyon).

Kung natanggap mo ang impormasyong ito nang hindi sinasadya, dapat mong ipaalam sa iyong Data Privacy manager, na hihilingin sa iyo na burahin ito at huwag magtago ng anumang kopya.

*Nakatuon ang **ENGIE** sa pagkolekta at pamamahala ng personal na data sa isang naaayon sa batas, patas, lehitimo at etikal na paraan at palaging iginagalang ang pagkapribado ng mga customer, empleyado at lahat ng third party nito*

◆ Proteksyon ng kompanya at mga asset nito

• Ang proteksyon ng impormasyon

Ang bawat empleyado ay may pananagutan sa pagpapanatili ng pagiging kumpidensiyal ng impormasyong ipinagkatiwala sa kanya.

Isinasaalang-alang ng **ENGIE** na ang anumang impormasyon na hindi isinapubliko ay dapat ituring na panloob sa kompanya at protektado bilang ganoon.

Ang impormasyon na bumubuo sa komersyal na sensitibong impormasyon, mga sikreto ng negosyo o industriya, o personal na data, ay partikular na kailangang protektado.

Dapat igalang ng lahat ng empleyado ang mga prinsipyo ng pagiging kumpidensiyal at sumunod sa mga patakaran ng Grupo sa personal na proteksyon at proteksyon ng mga nahahawakan at hindi nahahawakang ari-arian.

Karamihan sa mga kumpidensiyal na impormasyon kung saan ang mga empleyado ay may access ay computerized, kaya naman ang Grupo ay nagtakda ng mga partikular na tuntunin ng sistema ng impormasyon na dapat sundin ng lahat.



DAPAT GAWIN

- ✓ **Tukuyin** ang sensitibong impormasyon na poprotektahan at ilapat ang mga panuntunan sa pag-uuri ng dokumento ng Grupo.
- ✓ **Gumamit** ng mga paper shredder para sirain ang mga kumpidensiyal na dokumento na ayaw kong itago.
- ✓ **Maging responsible** para sa mga bisitang pinatutuloy ko at huwag na huwag silang iwanang mag-isa sa loob ng kompanya.
- ✓ **Tiyakin** na ang kumpidensiyal na impormasyon na ating kinokonsulta sa mga pampublikong lugar ay nananatiling pribado.
- ✓ **Magkaroon ng kamalayan** na ang kumpidensiyal na impormasyon na kailangan naming protektahan ay maaari ring may kinalaman sa mga customer, supplier at iba pang mga ikatlong partido.



HINDI DAPAT GAWIN

- ✗ **Pag-iwan** ng mga kumpidensiyal na dokumento sa mga printer o silid ng pagpupulong.
- ✗ **Iwanang** bukas ang aking computer kapag wala ako sa aking workstation, sa byahe o sa convention.
- ✗ **Paggamit** ng impormasyong ibinahagi para sa mga layunin maliban sa mga kinakailangan para sa pagsasagawa ng mga tungkulin para sa kompanya.
- ✗ **Pagpapadala** ng impormasyon sa labas nang hindi binibigyang pansin ang mga dokumentong ipinadala at ang tamang tatanggap sa mga ito.

Mga dokumento ng sanggunian



■ Available ang Patakaran ng Grupo para sa Proteksyon ng mga Indibidwal at Nahahawakan at Hindi Nahahawakang Asset, para sa Kawani ng **ENGIE**, sa mga pahina ng intranet ng Grupo na nakatuon sa Departamento ng **Seguridad ng Grupo at Talino sa Negosyo**.

• Pagsunod sa mga panuntunan sa insider information at insider trading

Sa kurso ng kanilang mga tungkulin, ang mga empleyado ay maaaring magkaroon ng access sa insider information, na ang paglabag nito ay maaaring humantong sa isang pagkakasala at/o masamang asal ng tagaloob.

Ang taong mayroong panloob na impormasyon ay de facto na isang tagaloob.

Ang sinumang tao na mayroong insider information na impormasyon na tungkol sa isang nakalistang kompanya ay dapat umiwas na isiwalat ang naturang impormasyon, mula sa pagbili o pagbebenta (direkta o hindi direkta) ng mga seguridad ng kompanya, o mula sa pagrekomenda o pagmumungkahi na ang isang third party ay bumili, magbenta o mayroon ng mga naturang seguridad, alinman sa mga panahong tinutukoy ng mga lokal na regulasyon o hangga't hawak ng tao ang insider information.

Ang pagbabawal na ito ay may kinalaman sa mga seguridad ng kompanya kung saan ang tao ay isang empleyado, gayundin sa anumang iba pang nakalistang kompanya kung saan hawak ng taong ito ang panloob na impormasyon.

Ang pagkabung sumunod sa pagbabawal na ito ay maaaring, depende sa konteksto, ay magdulot ng isang kriminal na pagkakasala, na kilala bilang insider trading, at/o isang pinansiyal na parusa na ipinataw sa France ng Autorité des marchés financiers, na kilala bilang maling pag-uugali ng tagaloob.

• Paggamit ng mga digital tool ng kompanya

Ang IT - hardware, software, mga network at ang impormasyong laman nito - ay isang pangunahing salik sa tagumpay ng ating kompanya.

Ang mga mapagkukunang IT ng kompanya ay dapat responsableng gamitin at para lamang sa mga lehitimong layunin.

Sa layuning ito, dapat maging pamilyar ang lahat ng empleyado sa IT charter ng kanilang entity na namamahala sa wastong paggamit ng mga mapagkukunang IT na ibinigay sa kanila, at sundin ito.



DAPAT GAWIN

- ✓ **I-lock** ang aking session sa sandaling umalis ako sa harap ng computer ko.
- ✓ **Manatiling alam** ang pinakabagong impormasyon at pagsasanay na ibinigay ng aking kompanya, partikular sa larangan ng cyber-proteksyon.
- ✓ **Gamitin** lamang ang hardware, software at mga application na ibinigay o inirerekomenda ng aking departamento ng IT.
- ✓ **I-update** ang aking mga password sa pag-access sa mga sistema ng IT ng aking kompanya alinsunod sa mga tagubilin ng departamento ng IT.



HINDI DAPAT GAWIN

- ✗ **Magbukas** ng attachment o link na nasa isang kahina-hinala o hindi hinihinging e-mail.
- ✗ **Magpadala** ng mga file o dokumento ng negosyo sa iyong personal na computer o telepono.
- ✗ **Ibahagi** ang mga password mo para sa pag-log in sa mga digital tool ng iyong kompanya sa ibang mga tao.
- ✗ **Buksan**, o gawin ito nang hindi sinasadya, ang isang kontaminadong file at hindi iulat ito sa departamento ng IT.

• Pagprotekta at paggalang sa intelektwal na ari-arian

Kasama sa mga asset na intelektwal na ari-arian ng Grupo ang mga imbensyon, kaalaman, disenyo, software, trademark, patent, copyright, application at anumang impormasyong eksklusibong ibinigay sa **ENGIE** ng isang ikatlong partido o nilikha ng mga empleyado ng **ENGIE** sa kurso ng kanilang mga tungkulin para sa Grupo.

Ang mga asset na ito at ang kanilang proteksyon ay tumutulong sa ating kakayahang magsagawa ng ating negosyo nang mabisa at makamit ang ating mga layuning pangkomersyo.

• Pagprotekta ng mga asset ng kompanya

Dapat lamang gamitin ang mga asset ng mga entidad ng Grupo para sa mga layunin ng negosyo, sa ilalim ng mga lehitimong kondisyon at sa loob ng saklaw ng mga pahintulot upang makuha o gamitin ang mga ito.

May pananagutan ang bawat empleyado sa pagprotekta at pagpapahusay sa mga asset na ito, pag-iwas sa pinsala sa mga ito at pagtiyak na ang mga ito ay hindi ginagamit sa panloloko.

Nalalapat ang panuntunang ito sa mga materyal na asset (ari-arian, lugar, kagamitan, supply, atbp.) pati na rin ang mga hindi nahahawakang asset (mga patent, impormasyon, larawan, software, tatak, reputasyon, sikreto ng kalakalan, atbp.).

Kung napansin ng isang empleyado na hindi sapat ang mga hakbang sa proteksyon, dapat sabihan ng empleyadong ito ang kanyang manager.



DAPAT GAWIN

- ✓ **Tiyaking** umiiral ang mga sugnay na kontraktwal para protektahan ang mga asset ng Grupo at/o para makuha ang kinakailangang ari-arian at mga karapatan sa pagpapatakbo sa ating mga kontrata.
- ✓ **Tiyaking** mayroon kang mga kinakailangang pahintulot bago gamitin ang nilalaman ng ikatlong partido na protektado ng mga karapatan sa intelektwal na ari-arian (mga trademark, copyright, software, database, patent, atbp.).
- ✓ **Kung may pagdududa**, mangyaring makipag-ugnayan sa aming legal na departamento.



HINDI DAPAT GAWIN

- ✗ **Hindi awtorisadong** paggamit ng mga patent at copyright (mga litrato, logo, larawan, teksto o iba pang nilalaman) at pagkopya o pangongopya ng mga trademark, pag-aaral, proyekto o publikasyon ng iba.
- ✗ **Pagbubunyag** ng isang inobasyon nang hindi tinitiyak na ito ay protektado.
- ✗ **Kopyahin** ang nilalaman ng ikatlong partido (mga larawan, teksto, video, inobasyon, atbp.), pampubliko man o hindi, nang hindi muna sinusuri ang mga tuntunin ng paggamit.

• **Komunikasyon sa mga ikatlong partido: mga mamumuhunan, analyst, media, social network**

Sa kanilang mga komunikasyon, nakatuon ang mga entidad ng Grupo sa pagtiyak na ang impormasyong ibinigay ay tumpak, kumpleto, tama, nauunawaan at nai-publish sa isang napapanahong paraan, habang iginagalang ang mga patakaran ng pagiging kumpidensyal.

Ang lahat ng ating ipinapahayag tungkol sa ating kompanya ay maaaring magkaroon ng epekto sa ating reputasyon, kasamahan at ating tatak. Ito ang dahilan kung bakit, bukod sa kanilang manager, tanging mga awtorisadong tao lamang ang maaaring magsalita sa ngalan ng **ENGIE**.

Ang isang empleyado na nagnanais na magsalita sa publiko, mag-publish o sumagot ng isang panayam sa isang paksa tungkol sa isang aktibidad ng Grupo ay dapat na awtorisado na gawin ito ng isang awtorisadong tao (maliban sa mga espesyal na pangyayari na tinukoy ng mga regulasyon).

Ang sinumang empleyado na hindi naitalaga ay maaaring malayang magpahayag, sa kondisyon na ito ay tinukoy nang maaga na ang taong ito ay nagsasalita o sumusulat sa personal na pangalan nito at hindi sa pangalan ng **ENGIE**.

Sa partikular, ang sinumang empleyado ay mag-iingat na huwag masangkot sa isang partidistang posisyon, o gamitin ang posisyon nito upang suportahan ang opinyon nito. Titiyakin din ng taong ito ang pagsunod sa pagbabawal sa pagsisiwalat ng kumpidensyal na impormasyon ng Grupo kapag nagsasalita sa sarili nitong pangalan.

Ang anumang pagpapahayag ay dapat sumunod sa mga naaangkop na batas at tuntunin, anuman ang paraan ng pagpapahayag, at umaayon sa mga prinsipyo ng paggalang sa tao.

Kapag nakakita ako ng mga artikulo sa social media na, sa opinyon ko, ay hindi tumpak na kumakatawan sa mga aksyon ng ating Grupo, **puwede ba akong magbahagi ng impormasyon sa social media para magbigay ng tamang impormasyon tungkol sa ating Grupo?**



MGA MADALAS ITANONG

Ang pinakamahusay na paraan para harapin ang ganoong sitwasyon ay ipaalam sa manager mo at sa mga taong namamahala sa mga komunikasyon upang matukoy ang pinakamahusay na paraan upang magpatuloy.

Hindi ka pinapayagang mag-publish sa ngalan ng ENGIE; ito ay nakasalalay sa nararapat mga awtorisadong tao na makipag-usap sa ngalan ng ating Grupo



Integridad at katapatan sa ating mga relasyon sa mga ikatlong partido

Inilalagay ni Engie ang pinakamataas na kahalagahan sa integridad at katapatan sa mga pakikipag-ugnayan nito sa mga ikatlong partido, at partikular sa mga pampublikong awtoridad.

◆ Kasangguni sa negosyo o mga partikular na tagapamagitan: *mabisang gamit at kinakailangan ng pinahigpit na pagbabantay*

Ang paggamit ng **mga kasangguni sa negosyo** ay dapat na katangi-tangi, at kung ang serbisyong kinakailangan ay hindi maibibigay sa loob ng kompanya.

Ang anumang relasyon sa isang kasangguni sa negosyo ay dapat na ganap na **sumunod sa patakaran ng «mga kasangguni sa negosyo» ng Grupo**, na naglalayong pigilan ang anumang kilos ng pandaraya o katiwalian.

Dapat isagawa ang angkop na etikal na pagsusumikap bago ang anumang kontraktwal na relasyon, at sa pagganap ng kontrata, dapat suriin ang reyalidad ng mga serbisyo at maberipika bago gawin ang anumang pagbabayad. Nalalapat din ito sa ilang mga tagapamagitan.



DAPAT GAWIN

- ✔ Gumamit lamang ng **kasangguni sa negosyo** kung imposibleng ibigay ang serbisyo sa loob ng kompanya.
- ✔ **Ipapailalim ko** ang bawat kasangguni sa negosyo sa hinaharap sa isang pinahusay na angkop na pagsusumikap bago pumirma ng anumang kontrata
- ✔ **Sa kaganapan** ng anumang paglabag o hindi pagsunod, agad kong wawakasan ang relasyon sa negosyo, taatangihan ko ang anumang pagbabayad at isasalang-alang ko ang anumang posibleng legal na aksyon laban sa kasangguni.
- ✔ **Siguraduhing** bago pumirma ng anumang kontrata na ang kasangguni sa negosyo ay hindi nauugnay sa isang pampublikong awtoridad.
- ✔ Ang relasyon sa negosyo sa hinaharap na kasangguni sa negosyo ay **dapat maaprubahan** sa pinakamataas na antas ng aking linya ng hirarkiya.
- ✔ Bago gawin ang pagbabayad, **titingnan ko** kung ang serbisyo ng kasangguni sa negosyo ay epektibo, kumpleto at sumusunod; kung duda ako, tanggihan ko ang pagbabayad.



HINDI DAPAT GAWIN

- ✘ **Makipag-ugnayan** sa isang kasangguni sa negosyo kapag ang aktibidad ay maaaring gawin sa loob.
- ✘ **Makipagtulungan** sa isang kasangguni sa negosyo nang hindi tinitiyak na hindi sila napapailalim sa kontrobersya o mga paratang, lalo na tungkol sa integridad.
- ✘ **Tanggapin** na makipagtulungan sa isang kasangguni sa negosyo batay lamang sa rekomendasyon ng ikatlong partido o ipinataw ng ikatlong partido.
- ✘ **Makipag-ugnayan** sa isang kasangguni sa negosyo nang walang kontrata o sa loob ng isang kontrata na hindi nakakatugon sa mga kinakailangan ng Grupo.
- ✘ **Pagbabayad** sa kasangguni sa negosyo nang hindi bineberipika ang mga aktwal na serbisyong ibinigay o walang invoice.



◆ Transparency sa mga pampublikong awtoridad

Nararapat na maging **transparent** at **may katapatan** at ating mga ugnayan sa mga **pampublikong awtoridad**.

Lumalapat ito sa lahat ng pampublikong awtoridad, maging supervisory, regulatory o legal man..

Isang corporate citizen ang **ENGIE**. Kaya nakatuon tayo sa pagkilos nang tapat at may integridad, at sumunod sa **naaangkop na batas at regulasyon sa buwis**. Nagbabayad ang **ENGIE** ng buwis sa mga bansa kung saan ito nag-o-operate, at nagpapanatili ng mabuting ugnayan sa awtoridad sa buwis sa diwa ng pagiging bukas at tumutugon, upang mapahusay ang legal na seguridad at reputasyon nito.

Hindi kumukuha ang Grupo ng mga haka-hakang posisyon sa buwis na lumilikha ng panganib sa buwis, at hindi rin ito gumagawa ng mga operasyon sa paraang hindi sumasalamin sa kanilang realidad sa ekonomiya.

Ibinabahagi ng **ENGIE** ang pananaw nito sa sistema ng enerhiya, ang kadalubhasaan nito at mga potensyal na proyekto sa mga manlalarong institusyonal, miyembro ng gobyerno, parlyamentaryo at lokal na inihalal na kinatawan. Ang layunin ng mga posisyong ito ay ipaalam sa publiko ang paggawa ng desisyon, habang iginagalang ang pangkalahatang interes at interes ng Grupo.

Hinihiling ng **ENGIE** sa mga empleyado o ikatlong partido nito na namamahala sa aktibidad ng lobbying na kumilos sa ngalan nito sa malinaw na paraan at sumunod sa ating prinsipyo sa mga salungatan ng interes, pag-iwas at paglaban sa katiwalian o pag-impluwensya.

Umiiwas ang Grupo sa **anumang direkta o hindi direktang pagpopondo ng mga aktibidad na pampulitika**, kahit na sa mga bansa kung saan ang naturang pagpopondo ay pinahintulutan at kinokontrol ng batas.

◆ Pagtangkilik, pag-isponsor at partnerships

Sa ganitong paraan, itinataguyod ng **ENGIE** ang isang aktibong patakaran ng **pakikiisa** sa mga populasyon na nahhirapan, nagtatrabaho kung kinakailangan kasama ang mga pampublikong awtoridad.

Nagsasagawa rin ang Grupo ng mga **hakbangin sa pag-sponsor**, sa konsultasyon at pakikipagtulungan sa lahat ng may kinalamang lokal na awtoridad, na may layuning suportahan ang kanilang mga inisyatiba.

Nang nakatuon sa mga nakabubuonng relasyon sa mga ikatlong partido, nagpapanatili ang Grupo ng **patuloy na pakikipag-uusap at pakikipagtulungan** sa mga non-government na organisasyon (NGOs) sa mga sektor ng kapaligiran at pantao.

Hinihikayat din namin ang mga mga personal na **paninindigan at kaakibat na mga pangako** at proyekto ng ating mga empleyado. Ang mga inisyatiba sa pagtangkilik at pakikipagtulungan ay pinahihintulutan sa loob ng balangkas ng patakaran sa pagtangkilik at pakikipagtulungan ng Grupo. Sinasalamin nila ang isang **responsableng panlipunan** na diskarte sa pagkamamamayan ng korporasyon.

Lubos tayong nagbabantay tungkol sa etikal na kalidad ng mga benepisyaryo ng ating mga aksyon.

Ang mga inisyatibang ito ay hindi dapat magdulot ng anumang salungatan ng interes, o magbunga ng maling paggamit ng ating pagpopondo, at dapat na isagawa sa mahigpit na pagsunod sa mga panuntunang itinakda sa ating Etikal na Pamantayan sa Pag-uugali.



DAPAT GAWIN

- ✓ **Tiyakin** na ang mga kontribusyon sa pananalapi ay hindi partisan.
- ✓ **Pagsasagawa** ng angkop na pagsusumikap sa benepisyaryo ng pagtangkilik bago ang anumang kontraktwal na relasyon bilang pagsunod sa mga tuntunin ng **ENGIE**.
- ✓ **Subaybayan** ang paggamit ng mga pondong ginawang available bilang bahagi ng isang aktibidad sa pagtangkilik at tiyaking maayos na inilalaan ang mga ito.
- ✓ **Ang lahat ng donasyon** ay ginawang pormal sa isang nakasulat na kontrata na kinabibilangan ng sugnay ng etika ng Grupo.



HINDI DAPAT GAWIN

- ✗ **Magsagawa** ng protekto ng pagtangkilik nang hindi nalalaman ang aktwal na benepisyaryo.
- ✗ **Magbigay** ng donasyon o magpasimula ng isang aksyon ng pagtangkilik sa panahon ng isang tawag para sa mga tender o pag-renew ng kontrata.
- ✗ **Makilahok** nang propesyonal sa anumang aksyon, kahit na hindi direkta, na maaaring katulad ng pagkuha ng isang pampulitikang paninindigan.
- ✗ **Magbigay** ng donasyon upang maimpluwensyahan ang isang ikatlong partido na magbigay ng bentahe sa **ENGIE**.

Mga dokumento ng sanggunian



- Ang patakaran sa nararapat na pagsusumikap ng Grupo sa pagtangkilik at pag-isponsor ay ipinakita sa mga pahina ng Etika at Pagsunod ng website ng Grupo, at, para sa Kawani ng **ENGIE**, available rin sa mga pahina ng Etika at Pagsunod ng intranet ng Grupo.
- Makukuha ang Pamantayan sa Pag-uugali ng Lobbying sa mga pahina ng Etika at Pagsunod ng internet website ng Grupo at sa mga pahina ng Etika at Pagsunod ng intranet ng Grupo.
- Makukuha ang Mga Alituntunin sa Integridad sa mga pahina ng Etika at Pagsunod ng website ng Grupo, at sa mga pahina ng Etika at Pagsunod ng intranet ng Grupo.

➤ Paggalang sa mga Karapatang Pantao

Isa sa mga pangunahing prinsipyo ng **ENGIE** ang paggalang sa mga tao.

Ito ang dahilan kung bakit nakatuon ang Grupo sa pagsasagawa ng negosyo nito bilang pagsunod sa kinikilalang internasyonal na mga karapatang pantao saanman ito nag-o-operate.



◆ Isang magalang at inklusibong kapaligiran sa trabaho

Magalang, nakatuon ang **ENGIE** sa pagpapanatili ng maayos at kinakailangang relasyon ng tao.

Responsibilidad ng lahat na tiyakin na ang lahat ng empleyado ay makakapagtrabaho sa isang maayos na kapaligiran, sa magandang pisikal at moral na mga kondisyon. Nagbibigay ng lubos na atensyon ang Grupo sa kalidad ng buhay sa lugar ng trabaho. Dapat gabayan ng paggalang at tiwala ang mga relasyon sa pagitan ng mga empleyado, gayundin ang pakikipag-uusap sa mga kasosyo sa lipunan.

Dapat na pinamamahalaan ang mga propesyonal na relasyon ng paggalang sa isa't isa, anuman ang posisyon. Pinamamahalaan din ng prinsipyong ito ang ating relasyon sa mga stakeholder. Dapat silang mag-alok sa kanilang mga empleyado ng disentang kondisyon sa pagtatrabaho, alinsunod sa mga prinsipyo at pangako ng **ENGIE**.

Inklusibo, ipinagbabawal ng Grupo ang lahat ng uri ng **diskriminasyon** at **pagbubukod**.

Sa paggalang sa **pagkakaiba-iba** at pribadong mga pagpipilian ng bawat indibidwal, isinasalang-alang ng Grupo ang mga kasanayan ng mga empleyado nito higit sa lahat.

Dapat umiwas ang bawat empleyado ng **ENGIE** sa anumang uri ng diskriminasyon, lalo na ang batay sa edad, kasarian, etniko, panlipunan o kultural na pinagmulan, relihiyon, pampulitikang opinyon o aktibidad ng unyon ng manggagawa, oryentasyong sekswal, pagkakakilanlang pangkasarian, pagbubuntis, estado ng kalusugan o partikular na kahinaan, o pisikal na katangian o kapansanan.

Ang **pantay na pagkakataon**, **pagiging patas**, **pagkakaiba-iba** at **inklusyon** ay tumatakbo sa lahat ng ating aktibidad, at may kinalaman ang lahat dito. Binibigyang-daan nila ang Grupo na maakit at mapanatili ang mga tao mula sa iba't ibang background, kultura, opinyon at karanasan, at lumikha at bumuo ng isang tunay na orihinal na kultura ng pakikipagtulungan sa lugar ng trabaho.

Nakatuon ang Grupo sa pag-aalis ng mga pagkakaiba sa pananaw batay sa kasarian, edad, etniko o panlipunang pinagmulan, kapansanan o oryentasyong sekswal.



Ipinakita ang Patakaran sa Pagkakaiba-iba, Pagkakatantay-pantay at Inklusyon sa mga pahina ng CSR ng website ng Grupo, at makikita rin sa mga pahina ng Human Resources Department ng intranet ng Grupo.

◆ Paglaban sa karahasan, moral o sekswal na panliligalig, at pag-uugaling sekswalista

Umiwas ang lahat ng empleyado sa lahat ng uri ng **karahasan** at **panliligalig**, **moral** man o **sekswal**.

Ang pananakot, sekswal na panliligalig at pag-uugaling seksista, na lahat ay bahagi ng **karahasang** ito, ay hindi katanggap-tanggap sa loob ng ating Grupo.

Nasa bawat isa sa atin na makibahagi sa paglaban sa panliligalig sa lugar ng trabaho, upang matiyak ang isang malusog, magalang, mapagmalasakit at matulunging kapaligiran sa pagtatrabaho, at upang iulat ang lahat ng nauugnay na pag-uugali at kilos.

Regular na nakakatanggap ang isang katrabaho ng mga **komento na may sekswal na katangian** mula sa isang miyembro ng grupo, partikular sa kaniyang damit.

Hindi kumikibo o nagsumbong sa aming manager. Iniisip ng iba na ito ay katatawanan lamang at hindi malaking bagay.

Ano ang dapat gawin?



MGA MADALAS ITANONG

Itinuturing ang pag-uugaling ito na sekswal na panliligalig.

Ang sekswal na panliligalig ay mapang-abuso at hindi «ginagawang katatawanan».

May karapatan ang lahat na tratuhin nang propesyonal nang may paggalang, disente at konsiderasyon.

Makipag-usap sa isang manager o Ethics & Compliance Officer mo.

Kung may «referent ng sexism o sekswal na panliligalig», puwede ka ring makipag-ugnayan sa kanya. Magtutulongan ang lahat na mabalik ang isang responsable, magalang at payapang kapaligiran sa pagtatrabaho.

Kung mahirap itong pag-usapan sa loob, gamitin ang whistleblowing system ng Grupo.

◆ **Pagtanggi sa sapilitang pagtatrabaho at pagtatrabaho ng bata**

Tinatanggihan ng **ENGIE** ang lahat ng uri ng **sapilitan** o **pagtatrabaho ng bata**.

Sa lahat ng pagkakataon, at sa lahat ng lugar, tungkulin ng lahat ng empleyado na itaguyod ang prinsipyong ito sa pagganap niya ng kaniyang tungkulin.



◆ **Paggalang sa kalayaan ng samahan o asosasyon**

Iginagalang ng **ENGIE** ang karapatan ng mga empleyado na bumuo at sumali sa mga unyon ng manggagawa at makipagkasundo nang sama-sama sa loob ng **balangkas ng mga naaangkop na batas**.

◆ **Paggalang sa mga karapatan ng mga lokal na komunidad**

Nakatuon ang Grupo sa regular na pagtatasa ng **potensyal na epekto** ng **mga aktibidad** nito sa **mga lokal na komunidad**, anuman ang proyekto at ang yugto ng pag-unlad nito.

Tinitiyak nito na ang mga inaasahan ng mga lokal na komunidad at, mas malawak, ng lahat ng stakeholder ay isinasaalang-alang sa pamamagitan ng diyalogo.

Mga dokumento ng sanggunian



■ Ang Patakarang Pantao ng **ENGIE**, ang Plano sa Pagbabantay ng **ENGIE** at ang Praktikal na Gabay sa sekswal na panliligalig at panliligalig na nakabatay sa kasarian ay ipinakita sa mga pahina ng Etika at Pagsunod ng website ng Grupo at naa-access ng mga kawani ng **ENGIE** sa mga pahina ng Etika at Pagsunod ng intranet ng Grupo.

■ Ipinakita rin ang Mga Patakarang ng Grupo sa Pagkakaiba-iba at Pagsasama at Kalusugan at Kaligtasan sa website ng Grupo at naa-access ng mga kawani ng **ENGIE** sa intranet ng Grupo.

Pangako sa pangangalaga ng kapaligiran

Nagbibigay ang **ENGIE** ng partikular na kahalagahan sa kapaligiran, sa pangangalaga nito at tuloy-tuloy na pag-unlad.

Naglalayon ang patakaran ng **Corporate Social Responsibility (CSR)** ng **ENGIE** na ilagay ang kapaligiran sa gitna ng mga alalahanin nito, upang bigyan ng kahulugan ang mga aksyon nito, upang itaguyod ang ibang paraan ng pagkonsumo at kumilos bilang isang indibidwal sa isang responsableng komunidad.

Ang ambisyon ng Grupo ay gawing mapagkukunan ng pag-unlad at maayos na paghusay ang enerhiya at mga serbisyo. Enerhiya na naa-access ng pinakamaraming tao hangga't maaari, mas ligtas, mas mahusay na nagagamit at mas magalang sa mga tao at sa kapaligiran.

Dahil alam ang mga responsibilidad nito sa kasalukuyan at sa hinaharap na mga henerasyon, tinutukoy ng Grupo ang diskarte at nagtatakda ng mga layunin nito alinsunod sa mga prinsipyo ng tuloy-tuloy na pag-unlad, at mga ulat sa mga resulta nito. Maingat tungkol sa epekto ng mga aktibidad nito, masigasig ang Grupo na ibahagi ang mga pangako nito sa kapaligiran sa mga kasosyo, supplier nito at, kung naaangkop, ang mga may-ari ng mga pasilidad na pinamamahalaan nito.

Tinitiyak ng **ENGIE** na ang mga kasosyo, supplier, at kliyente nito ay sumusunod sa mga gawaing panlipunan at pangkapaligiran alinsunod sa mga pangako nito. Nagsasagawa ang Grupo ng mga pag-aaral sa epekto ng CSR upang masuri at mapahusay ang impluwensya nito sa lipunan at kapaligiran, habang aktibong nakikipagtulungan sa mga asosasyon ng komunidad upang palakasin ang mga lokal na relasyon at positibong epekto nito.

Gumagamit ang Grupo ng mga pinakaangkop na pamamaraan at technique upang itaguyod ang tuloy-tuloy na pag-unlad.

Ang ambisyon ng Grupo ay gawing mapagkukunan ng pag-unlad at maayos na paghusay ang enerhiya at mga serbisyo. Enerhiya na naa-access ng pinakamaraming tao hangga't maaari, mas ligtas, mas mahusay na nagagamit at mas magalang sa mga tao at sa kapaligiran.



DAPAT GAWIN

- ✔ **Pagsasagawa** ng pagsusuri ng CSR para sa lahat ng proyekto sa pamumuhunan ng Grupo, batay sa CSR matrix ng Grupo.
- ✔ **Pagsuporta** sa ating mga customer sa kanilang diskarte sa decarbonization sa pamamagitan ng dalawang diskarte: mas kaunting pagkonsumo ng enerhiya at mas maraming carbon-free na pagkonsumo ng enerhiya.
- ✔ **Hilingin** sa ating mga ikatlong partido na gamitin ang mga prinsipyo ng napapanatiling pag-unlad ng Grupo, lalo na sa pamamagitan ng pagsasama ng sugnay sa etika at pagsunod ng Grupo sa ating mga kontrata.
- ✔ **Makinig** sa ating mga stakeholder tungkol panlipunan at kapaligiran na pagganap ng ating mga aktibidad.



HINDI DAPAT GAWIN

- ✘ **Hindi pagsasagawa** ng pagtatasa ng epekto sa kapaligiran, lalo na para sa mga proyektong nagpapakita ng mataas na antas ng panganib.
- ✘ **Tanggapin** ang mga kasanayan mula sa ating mga supplier na sumasalungat sa mga prinsipyo ng Grupo, lalo na sa mga tuntunin ng kapaligiran at karapatang pantao.
- ✘ **Huwag gumawa** ng pagtatasa ng epekto sa lipunan para sa mga proyekto, o isang plano para sa pakikipag-usap sa mga stakeholder.
- ✘ **Suriin** ang isang isyu sa kapaligiran habang binabalewala ang mga pakikipag-ugnayan sa iba pang mga dimensyon sa kapaligiran at lipunan.

Mga dokumento ng sanggunian



- Makikita ang **PATAKARAN** ng CSR at mga kaugnay na patakaran sa mga pahina ng CSR ng website ng Grupo at maa-access para sa Kawani ng **ENGIE** sa mga pahina ng CSR ng intranet ng Grupo.
- Ipinakita ang plano sa pagbabantay ng **ENGIE** sa mga pahina ng Etika at Pagsunod ng website ng Grupo at naa-access para sa Kawani ng **ENGIE** sa mga pahina ng Etika at Pagsunod ng intranet ng Grupo.

➤ Pagkilos at pangangako para sa etika at laban sa katiwalian, responsibilidad ito ng lahat

Isinasagawa ang etikal na pangako ng **ENGIE** sa pinakamataas na antas ng Grupo, na sinusunod sa lahat ng antas ng pamamahala at pagganap, at ipinapakita sa pamamagitan ng pamamahala sa etika ng Grupo.



◆ Mga executive at manager:

Ang mga executive at manager ng **ENGIE** ay ang mga pangunahing tagapagtaguyod ng Etikal na Pamantayan sa Pag-uugali at ang araw-araw na aplikasyon nito ng mga empleyado. Gumaganap sila bilang mga huwaran at ambassador para sa ating mga prinsipyo.

Itinataguyod at tinitiyak ng mga executive at manager, sa lahat ng antas ng ating organisasyon, na ang kanilang mga team ay sumusunod sa mga prinsipyo at panuntunang ito sa praktikal at kongkretong paraan.

Ang paglalapat ng etika, pagsunod at mga patakaran sa pagkapribado sa lahat ng entity ng Grupo ay umaasa sa pangako ng bawat manager sa pamamagitan ng mga delegasyon ng awtoridad at mga pahayag ng misyon.

Sinusuportahan ang pangako ng pamamahala na ito ng Lupon ng mga Direktor ng Grupo na nakikibahagi rin sa mga pagsusumikap sa etika, pagsunod, at pagkapribado ng Grupo sa pamamagitan ng Komite para sa Ethics, Environment and Sustainable Development (EESDC) nito.

Katulad nito, tinitiyak ng Komite sa Pagsunod ng ENGIE, na pinamumunuan ng Group Corporate Secretary, na maayos na naipapatupad ang mga etikal na pangako ng Grupo, sinusubaybayan ang pagbuo ng etikal na sistema nito, sinusubaybayan ang mga paglabag sa etika at tinitiyak na inaaksyunan ang mga ito.

◆ Etika, Pagsunod at Pagkapribado ng organisasyon

• *Departamento ng Pagsunod sa Etika at Pagkapribado*

Pinangangasiwaan ng **Ethics, Compliance and Privacy Department** («ECPD») ang paglalapat ng etika sa diskarte, pamamahala at mga kasanayan ng Grupo.

Nagmumungkahi ito ng mga patakaran at pamamaraan ng etika at pagsunod. Sinusuportahan nito ang pagpapatupad ng mga ito sa lahat ng antas.

Tinitiyak nito na ang magawa ang isang etikal na mapa ng panganib, na isinasaalang-alang ang partikular na katangian ng mga aktibidad ng **ENGIE**. Partikular na nakatuon ang pagmamapa na ito sa panganib ng katiwalian.

Bubuo ito at mamamahagi ng mga kurso sa pagsasanay, tumatanggap ng mga ulat ng whistleblowing, at nagsasagawa ng mga aktibidad sa pagkontrol kung kinakailangan kasabay ng iba pang mga control body ng Grupo.

Halimbawa, pinangangasiwaan ng ECPD ang pagpapatupad ng programa laban sa katiwalian ng Grupo, ang paraan ng **ENGIE** sa paggalang sa mga karapatang pantao at ang programa ng personal na data ng Grupo, at pinag-uugnay ang pagpapatupad ng plano sa pagbabantay. Ikinokenta nito ang network ng **Ethics & Compliance Officers** at **Data Privacy Managers** sa buong Grupo.

• *Linya ng Etika at Pagsunod - Linya ng Pagkapribado ng Data*

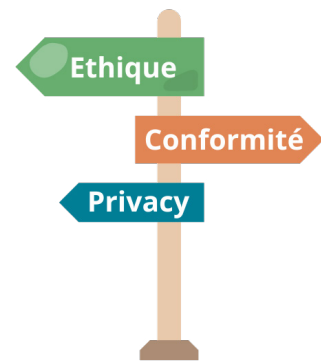
Pinagsasama-sama ng departamento ng Etika at Pagsunod ang lahat ng Ethics & Compliance Officers at mga korespondent sa etika. Pinagsasama-sama ng departamento ng Pagkapribado ang lahat ng Data Privacy Manager ng Grupo.

Pinangangasiwaan ng Departamento ng Etika, Pagsunod at Pagkapribado ang parehong area.

Ang Ethics & Compliance Officer ay may pananagutan sa pagpapatupad at pagtiyak ng mabisa at aplikasyon sa pagpapatakbo ng lahat ng mga patakaran, pamamaraan at prinsipyo ng etika ng Grupo sa loob ng kani-kanilang saklaw.

Ang mga Data Privacy Manager ay may pananagutan sa pagpapatupad ng patakaran sa pagkapribado ng data ng Grupo at pangangasiwa ng mga aktibidad sa pagkapribado ng data sa loob ng kanilang saklaw.

Dapat magkaroon ang Ethics & Compliance Officer at ang Data Privacy Manager ng naaangkop na pantao at pansalaping mapagkukunan upang maisakatuparan ang kanilang mga tungkulin sa ganap na kalayaan.



◆ **Mga pagsusuri sa pagsunod**

Kinokontrol ng bawat departamento at entity ng operations ng Grupo sa pagpapatupad ng lahat ng patakaran at prinsipyo sa etika ng **ENGIE** (Antas 1 na kontrol sa pagsunod, kabilang ang kontrol sa accounting).

Regular na sinusuri at sinusubaybayan ng Departamento ng Etika, Pagsunod at Pagkapribado ang pagpapatupad ng buong balangkas ng etika ng Grupo bilang bahagi ng patuloy na paraan sa pagpapabuti (Antos 2 na kontrol sa pagsunod). Sa kontekstong ito, sinisimulan din nito ang mga panlabas na pag-audit ng balangkas ng etika ng Grupo.

Umaakma ang mga aksyon ng Departamento ng Etika, Pagsunod at Pagkapribado sa mga aktibidad sa pagkontrol ng ibang mga departamento ng Grupo at umaasa sa kanila, kung kinakailangan. Kabilang dito ang mga kontrol na isinasagawa ng Departamento ng Panloob na Pagkontrol (Antas 2 na kontrol sa pagsunod) at Departamento ng Panloob na Pag-audit (Antas 3 na kontrol sa pagsunod).

Nagreresulta ang mga pagkabigo o pagkukulang na natukoy sa panahon ng mga kontrol na ito sa isang plano ng pagkilos, na sinusundan ng alinman sa mga departamentong ito o ng Departamento ng Etika, Pagsunod at Pagkapribado.

Nakabatay ang mga aksyon sa operations ng pagsunod sa prinsipyong 'sumunod o magpaliwanag'. Sa anumang partikular na oras, ang bawat antas ng pagpapatakbo ay dapat na maipaliwanag at bigyang-katwiran ang pagpapatupad nito ng patakaran.

Pagkakaroon ng kaalaman at pagsasanay, pag-iwas

◆ Pagsasanay

Ang bawat empleyado, tagapamahala, at mga indibidwal na pinakalantad sa mga panganib ng katiwalian ay dapat na may kaalaman, magsanay, at kumpletuhin ang mga mandatoryong module ng pagsasanay na para sa kanila.

Upang matulungan ang lahat ng empleyado na matukoy, maiwasan at harapin ang mga hindi etikal na sitwasyon, gumawa ang Grupo ng isang programa sa pagsasanay na nakatuon sa etika, at mas partikular sa mga panganib ng pandaraya at katiwalian.

DAPAT MALAMAN

- ◆ Ang bawat empleyado, depende sa kanyang posisyon, ay kinakailangang tapusin ang mga kurso sa pagsasanay sa etika na para sa kanya. Ang personal na pangakong ito ay sumasalamain sa pagtuon ng ENGIE na sanayin ang lahat ng empleyado nito sa mga panganib sa etika:
 - 100% Pandaigdigang pinuno ;
 - 100% Excom;
 - 100% Mga manager ;
 - 100% Mga empleyadong pinakalantad sa panganib sa katiwalian.

◆ Pagkilala sa ating mga ikatlong partido

- *Etikal na angkop na pagsusumikap*

Isa ang pag-alam at pagtiyak sa integridad at reputasyon ng ating mga ikatlong partido sa mga pangunahing elemento ng ating sistema ng etika at pagsunod.

Naglagay kami ng komprehensibong patakaran sa paglalapat ng etika na nagbibigay-daan sa ating masuri ang ating mga ikatlong partido na nasa panganib.

Our due diligence procedures also ensure that our operations and projects comply with sanctions, embargo and export control regulations and legislation. Tinitiyak din ng aming mga pamamaraan sa angkop na pagsisikap na ang ating mga operasyon at proyekto ay sumusunod sa mga parusa, regulasyon at batas sa pagkontrol sa pag-export at embargo.



DAPAT GAWIN

- ✓ **Magsagawa** ng angkop na pagsusumikap bago pumasok sa isang kontraktwal na relasyon sa isang kapareha sa hinaharap.
- ✓ **Magkaroon** ng reflex na kumonsulta sa katalogo ng Grupo ng mga ikatlong partido na pagpapahalaga sa panahon ng angkop na pagsusumikap.
- ✓ **Siguraduhin** na sumusunod ang mga inisyatibo sa pag-ispensor at pakikipagtulungan sa patakaran sa pag-ispensor at pakikipagtulungan ng angkop na pagsusumikap ng Grupo.
- ✓ **Bigyang-pansin** ang etikal na angkop na pagsusumikap ng ating mga kasangguni sa negosyo at tiyaking isinasagawa ang mas malalim na pagsusuri sa kanila, alinsunod sa patakaran sa kasangguni sa negosyo ng Grupo.
- ✓ **Tiyakin** na ang ating mga supplier at subcontractor ay humahadlang sa human trafficking at modernong pang-aalipin.



HINDI DAPAT GAWIN

- ✗ **Matuklasan** na ang supplier nito ay iniimbestigahan para sa pandaraya, at maaaring huwag sabihin sa sinuman o huwag gumawa ng aksyon.
- ✗ **Mag-recruit** ng isang tao para sa isang posisyong nalantad sa panganib ng katiwalian, nang hindi muna nagsasagawa ng etikal na angkop na pagsusumikap.
- ✗ **Isipin** na ang ating mga subcontractor o supplier lamang ang may pananagutan para sa mga paglabag sa etika na ginawa sa kurso ng mga aktibidad na isinasagawa para sa ating kapakinabangan o para sa atin.
- ✗ **Makipagkontrata** sa isang kasosyo nang hindi muna nagsasagawa ng angkop na pagsusumikap.

◆ Pag-iwas sa mga panganib sa pagsisinungaling sa gawain

• Pagbili at pakikipag-ugnayan sa mga supplier, kasosyo, tagapagbigay ng serbisyo at subcontractor

All relationships with partners, suppliers, service providers and subcontractors are governed by our policies and ethical principles. Pinamamahalaan ng ating mga patakaran at etikal na prinsipyo ang lahat ng pakikipag-ugnayan sa mga kasosyo, supplier, tagapagbigay ng serbisyo at subcontractor.

Dapat tiyakin ng mga ikatlong partido na ito na ang mga prinsipyong ito ay ipinapatupad sa kanilang supply chain.

Ang lahat ng manager at empleyado ay may pananagutan, sa kanilang sariling antas, para sa wastong aplikasyon ng ating mga patakaran at prinsipyo sa ating mga relasyon sa mga ikatlong partido, maging sino man sila.



• Salungatan ng interes

Maaaring magkaroon ng isang salungatan ng interes kapag ang mga pribadong interes ng isang empleyado ay nakakasagabal sa mga interes ng Grupo at nakakaimpluwensya, o mukhang nakakaimpluwensya, sa mga aksyon o desisyon ng empleyado.

Upang harapin ang ganitong uri ng sitwasyon, nagpatupad ang Grupo ng patakaran sa salungatan ng interes na nangangailangan ng panloob na pag-uulat at paunang pagpapatunay ng mga sitwasyong may mataas na peligro ng line management.

Katulad nito, ang proseso ng angkop na pagsisikap para sa panlabas at panloob na pag-recruit ng mga taong pinakanalantad sa panganib ng katiwalian sa konteksto ng posisyon na pupunan ay nakakatulong upang maiwasan ang anumang potensyal na sitwasyon ng salungatan ng interes.



DAPAT GAWIN

- ✓ **Huwag kailanman** makipagnegosyo sa ngalan ng ENGIE sa mga kapamilya o malalapit na kaibigan..
- ✓ **Huwag makisali** sa mga aktibidad na nakikipagkumpitensya sa mga aktibidad ng Grupo.
- ✓ **Maging objective palagi** at huminto upang masuri ang anumang tunay o maliwanag na salungatan ng interes.
- ✓ **Ipaalam kaagad** sa iyong manager o sa Ethics & Compliance Officer kung ang iyong personal na sitwasyon ay maaaring lumikha ng isang tunay o maliwanag na salungatan ng interes kaugnay ng iyong mga propesyonal na tungkulin.



HINDI DAPAT GAWIN

- ✗ **Itago o ilihim** ang anumang potensyal na salungatan ng interes na maaaring mayroon ka kaugnay ng iyong mga tungkulin para sa Grupo.
- ✗ **Isipin** na ang mga salungatan ng interes ay nalalapat lamang sa malalaking proyekto o kontrata.
- ✗ **Makilahok** sa paggawa ng desisyon ng kompanya kapag nagre-recruit, nagsusuri ng trabaho o nagpapasweldo sa isang kapamilya o malapit na kaibigan.
- ✗ **Gamitin** ang ari-arian o mapagkukunan ng kompanya para sa personal na paggamit.

• Mga regalo, imbitasyon at teknikal na paglalakbay

Ang mga regalo, imbitasyon at teknikal na paglalakbay ay isang tanda ng propesyonal na kagandahang-loob at dapat na naaayon sa lokal na kaugalian.

Nagsusumikap ang Grupo na limitahan hangga't maaari ang bilang, dalas at halaga ng mga regalo, imbitasyon at teknikal na paglalakbay na ibinigay o natanggap ng mga empleyado ng Grupo. Ang pagtanggap o pag-aalok ng regalo o imbitasyon ay hindi kailanman dapat asahan o ituring na obligasyon.

Itinakda ng patakaran ng Grupo ang mga mahigpit na kondisyon kung saan maaaring tanggapin o ialok ang mga regalo, imbitasyon at teknikal na paglalakbay. Sinusuportahan ang patakarang ito ng isang digital na rehistro na ibinahagi ng lahat ng empleyado ng Grupo (kabilang ang pamamahala). Nagbibigay-daan ang rehistrong ito sa mga regalo, imbitasyon at teknikal na paglalakbay na masubaybayan at makontrol.



DAPAT MALAMAN

- ◆ Ipinagbabawal ng Grupo ang pera o katumbas ng pera, o mga regalo sa anyo ng mga serbisyo o iba pang benepisyo na kusang ibinigay (hal. isang pangako ng trabaho).
- ◆ Ipinagbabawal din ang mga regalo at imbitasyon na salungat sa naaangkop na pambansang batas maging sa entity o taong nag-aalok o ng entity o taong tumatanggap ng alok.
- ◆ **Dapat gawin ang partikular na pagbabantay kapag nag-aalok ng mga regalo o imbitasyon sa mga pampublikong opisyal.**



DAPAT GAWIN

- ✓ **Bago** mag-alok o tumanggap ng regalo o imbitasyon, tiyaking magagawa ko ito sa loob ng balangkas ng patakaran ng Grupo.
- ✓ **Kung may pagdududa** tungkol sa isang regalo o imbitasyon, talakayin ito sa aking line manager o sa aking Ethics & Compliance Officer.
- ✓ **Itala** ang regalo o imbitasyon na ibinigay o natanggap sa digital na rehistro ng Grupo.
- ✓ **Tanggihan** ang isang imbitasyon o paglalakbay na maaaring lumikha ng isang salungatan ng interes o magmungkahi ng isang hindi etikal na layunin.



HINDI DAPAT GAWIN

- ✗ **Mag-alok** ng regalo o imbitasyon bilang kapalit para sa isang konsiderasyon.
- ✗ **Mag-alok** ng regalo o imbitasyon bilang bahagi ng isang tawag para sa mga tender o mapagkumpitensyang pag-bid.
- ✗ **Hindi** nagdeklara o nagdeklara ng regalo na ibinigay o natanggap dahil hindi ka komportable sa katangian o halaga nito.
- ✗ **Gumamit** ng mga account ng kompanya para itago ang mga regalo, imbitasyon o teknikal na paglalakbay.


» Pag-uulat ng isang insidente sa etika: huwag manatiling nag-iisa

Ang pagharap sa isang posibleng hindi etikal na sitwasyon, o pagtatanong ng etikal na tanong, ay kadalasang nakakalito, lalo na't maaaring may kinalaman ito sa pag-uugali ng mga taong kilala mo o nakakasalamuha araw-araw.

Nangangailangan ng lakas ng loob upang harapin ang mga isyung ito, ngunit kadalasan, ang tanging paraan upang wakasan ang mga hindi katanggap-tanggap na kinagawian at magsimulang sumulong sa pagpapabuti.

Kaya mahalagang ibahagi ang mga isyung ito sa mga taong pinagkakatiwalaan mo, at una sa lahat sa iyong line management at sa Ethics & Compliance Officer mo. Kung mukhang masyadong nakakalito o imposible ito, maaari mong palaging gamitin ang sistema ng whistleblowing ng Grupo.

Pagbangon at hindi pananatiling mag-isa...



Sumusunod ba ito sa ating etikal na pamantayan sa pag-uugali, patakaran at paniniwala?

Matitiyak ko bang hindi makasasama ang aksyon ko sa akin o sa mga nasa Grupo?

Komportable ba ako sa desisyong ito?

Legal ba itong pinapayagan?

Sigurado ba akong hindi nito maaapektuhan ang reputasyon ng Grupo?

Kung sumagot ka ng «**HINDI**» sa isa sa mga tanong na ito, o kung hindi ka sigurado, mangyaring humingi ng payo sa:

- iyong manager, o sa line manager ng manager mo;
- iyong Ethics & Compliance Officer;

Kung mahirap itong iulat, tawagan ang hotline ng Grupo.

◆ Pag-uulat sa manager at pag-follow-up ng mga insidente sa etika

Inaatasan ang lahat ng manager na mag-ulat ng mga insidente sa etika alinsunod sa mga pamamaraan at tool ng Grupo at tiyakin na iimbestigahan at pangangasiwaan ang mga ito.

Tinitiyak ng **Departamento ng Etika, Pagsunod at Pagkapribado** na, sa bawat antas ng Grupo, ang lahat ng mga insidente sa etika ay iniuulat at inaasikaso, gamit ang mga tool na na-set up nito.

Dapat **magbunga ng isang naaangkop na aksyon na pangdisiplina** at plano ng aksyon ang anumang napatunayang mga paglabag, kasunod ng isang panloob na pagsisiyasat o pagtatanong ayon sa maaaring mangyari. Nakatuon ang **ENGIE** sa masigasig, independyente at objective na pagsasagawa ng mga panloob na pagtatanong at pagsisiyasat nito.

Iniuulat at ginagawan ng aksyon ang lahat ng insidente sa etika!



DAPAT GAWIN

- ✓ **Huwag kailanman** hayaang maging mag-isa sa isang etikal na problema o tanong. Huwag mag-atubiling kumunsulta sa isang taong pinagkakatiwalaan mo. Anuman ang sitwasyon, nariyan ang aming mga Ethics & Compliance Officer upang tumulong.
- ✓ **Bilang** isang manager ng team, panatilihin ang isang kapaligiran ng pagtiwala sa lahat ng oras, at anyayahan ang iyong mga kasamahan na ibahagi ang kanilang mga tanong sa etika.
- ✓ **Huwag kailanman** balewalain ang pagkakaroon ng isang etikal na isyu, kahit na sa tingin mo ay hindi ito partikular na nauugnay sa mga gawain mo.
- ✓ **Isulong** ang pag-uulat ng mga etikal na insidente sa pamamagitan ng mga channel na ginawang available ng Grupo.



HINDI DAPAT GAWIN

- ✗ **Isipin** na ang isang problema o etikal na isyu ay maaaring malutas nang kusa.
- ✗ **Itago** ang aktwal o potensyal na impormasyon na isang babala na pala.
- ✗ **Isipin** na ang isang taong nag-uulat ng paglabag sa etika o nagpasa ng babala ay ang pinagmumulan ng mga problema at dapat na parusahan.

Sinabi ng manager ng proyekto ko na lulutasin niya ang pagkaantala sa paghahatid «sa anumang paraan» at ito ay mahigpit ito ay pagitan niya at ng aming subcontractor lamang. Hindi ako komportable sa sinabi niya, baka mali ang pagkakaintindi ko. Kasabay nito, natatakot akong direktang talakayin ito sa kanya...

...dapat ko bang hayaan na lang ang sitwasyon na ito o dapat akong humingi ng tulong?



MGA MADALAS ITANONG

Kung hindi ka komportable sa isang sitwasyon, sabihin ito at huwag manatili nang mag-isa. Puwede mong ipaalam sa pinakamataas sa hirarkiya o Ethics & Compliance Officer ng entity mo.

Maaaring masuri ang sitwasyon at magsasagawa ng follow-up na aksyon, tulad ng paghiling ng karagdagang impormasyon, pakikipag-usap sa subcontractor para linawin ang ilang punto, at pagsasagawa askyon para itama at pag-iwas kung kinakailangan.

◆ Ang sistema ng whistleblowing ng Grupo

Nag-set up ang Grupo ng sistema ng whistleblowing na bukas sa lahat ng empleyado at mga ikatlong partido (mga supplier, subcontractor, unyon ng manggagawa, NGO, customer, atbp.).

Nakikinabang ang lahat ng entity ng Grupo sa sistema ng whistleblowing.


Nakabatay ang sistema ng whistleblowing ng Grupo sa dalawang paraan ng pag-uulat: **isang e-mail address (ethics@engie.com) at mga nakalaang numero ng telepono.**

Maaaring matanggap ang ulat ng whistleblowing sa maraming wika, at available ito 24 oras kada araw/at 7 araw kada linggo.

Tinatanggap ang lahat ng insidente at ulat ng whistleblowing sa loob ng balangkas na tinitiyak na kumpidensyal at **proteksyon ng hindi nagpapakilala.**

Pinoprotektahan ng ating pamamaraan ang whistleblower. Walang whistleblower ang maaaring parusahan para sa paggamit, nang may mabuting layunin, sa panloob na mekanismo ng pag-uulat. Gayunpaman, ang anumang mapang-abuso o malisyosong paggamit ng mga mekanismo ng pag-uulat ay maaaring magresulta sa legal na aksyon o mga parusa.

Ang sistema ng whistleblowing ng Grupo ay nasa mga pahina ng Etika at Pagsunod ng website ng Grupo.



Gamitin ang sistema ng whistleblowing ng ENGIE !

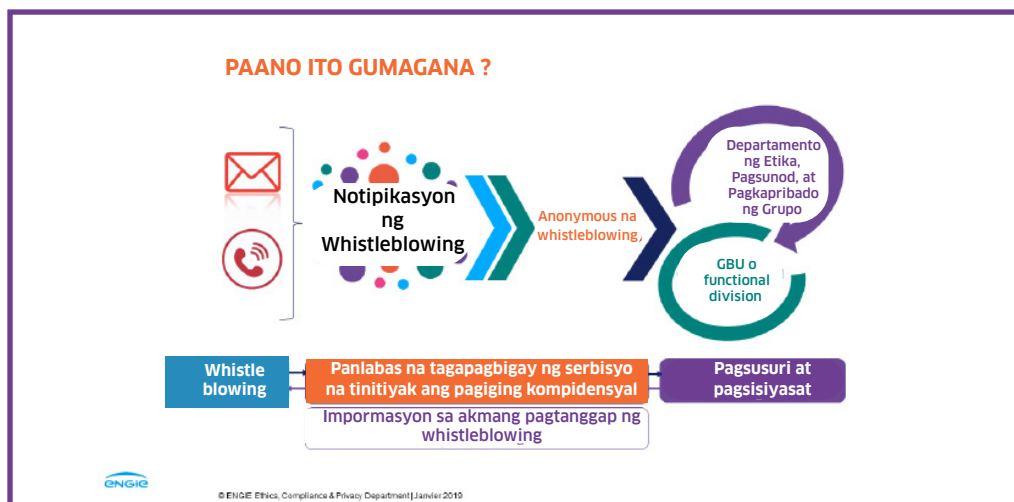
Kumpidensyal na tatanggapin ng independent na kompanya ang ulat mo

ethics@engie.com

Libreng tawagan na hotline sa lahat ng bansa*

Fixed na linya sa France
+33 1 45 51 03 67

* Available ang mga numero na libreng tawagan sa : <https://www.engie.com/en/ethics-and-compliance/whistleblowing-system>



Nilalayan ang sistema ng whistleblowing ng Grupo sa lahat ng empleyado at stakeholder ng Grupo na biktima o saksi ng isang insidente.

➤ Pagpaparusa sa mga paglabag sa ating mga prinsipyo ng etika

Ang anumang paglabag sa ating mga prinsipyo ay dapat magresulta sa isang parusa, ito man ay pandisiplina o komersyal.

Nangangako ang bawat entity at bawat manager sa loob ng Grupo, sa kani-kanilang antas, na ipatupad ang ating mga prinsipyo, kumilos alinsunod sa mga ito, at parusahan ang anumang paglabag.

Walang empleyado ng ENGIE na sangkot sa gawain ng katiwalian ang maaaring manatili sa Grupo. Bilang pagsunod sa patakaran ng Human Resources ng Grupo at ang naaangkop na pambansang batas, maaaring magbunga ng mabigat na multa ang kabiguang sumunod sa ating Etikal na Pamantayan sa Pag-uugali.

May anumang katanungan, o duda ?

Para sa impormasyon at payo sa etika at pagsunod:
ethics-communication@engie.com

Upang mag-ulat sa Grupo ng isang insidente sa etika:
ethics@engie.com

Para sa higit pang impormasyon tungkol sa pagprotekta
sa personal na data sa ENGIE:
dpo@engie.com



**Gamitin ang sistema ng
whistleblowing ng
ENGIE !**

Kumpidensyal na tatanggapin ng
independent na kompanya ang ulat mo

* Available ang mga numero na libreng tawagan sa : <https://www.engie.com/en/ethics-and-compliance/whistleblowing-system>



ethics@engie.com



Libreng tawagan na hotline
sa lahat ng bansa*

Fixed na linya sa France
+33 1 45 51 03 67

GLOSARYO

Habang nag-o-operate ang Grupo sa maraming bansa na may iba't ibang batas at kultura, mahirap na magtatag ng mga kahulugan. Samakatuwid, nagmumungkahi kami ng mga kahulugan na nilayon bilang gabay lamang, ngunit may kalamangan sa pagbuo ng mga legal na elemento na pamilyar sa maraming bansa at internasyonal na balangkas.

Katiwalian:

Tumutukoy ang katiwalian at panunuhol sa pag-uugali kung saan ang mga alok, pangako, regalo ay hinihingi, kinuha o tinatanggap para sa layunin ng pagsasagawa o pag-iwas sa isang gawa, pagkuha ng mga pabor o partikular na mga pakinabang.

Ang aktibo at passive na panunuhol ay dalawang magkatugma ngunit magkaibang pagkakasala.

Ang mga aksyon ng nanunuhol (aktibong panunuhol) at ng mga nagpapasuhol (passive na panunuhol) ay maaaring kasuhan at litisin nang hiwalay at ang parusa ng isa ay hindi napapailalim sa parusa ng isa.

Sa katunayan, ang nagpapasuhol ay tumatanggap ng mga pangako, regalo at donasyon at maaaring manghingi pa ng mga ito, samantalang ang nanunuhol ay nag-aalok ng mga regalo at donasyon, nangangako at ibinibigay ang hinihingi ng suhol sa pamamagitan ng pagbigay ng suhol.

Pang-iimpluwensya:

Ang aktibong pang-iimpluwensya ay ang pag-alok sa isang pampublikong opisyal, para sa kanyang sarili o sa iba, ng mga regalo at imbitasyon at mga teknikal na paglalakbay para abusuhin ang kanyang tunay o totoong impluwensya para makakuha ng mga distinction, trabaho, kontrata o anumang kanais-nais na desisyon mula sa isang pampublikong awtoridad o administrasyon.

Ang pagtanggap o paghingi ng mga naturang regalo at imbitasyon at teknikal na paglalakbay ng isang pampublikong opisyal para sa parehong layunin ay magdudulot ng passive trading.

Ang isang kriminal na pagkakasala ang pang-iimpluwensya.

Panloob na impormasyon o insider information:

Ang panloob na impormasyon ay ang impormasyon na hindi pa naisapubliko, na may kinalaman, direkta o hindi direkta, sa isa o higit pang mga tagapagbigay ng mga instrumento sa pananalapi, o isa o higit pang mga instrumento sa pananalapi, at kung saan, kung isapubliko, ay maaaring magkaroon ng malaking impluwensya sa presyo ng mga instrumentong pinansyal na nauukol o sa presyo ng mga instrumentong pinansyal na nakaugnay sa kanila.

Pagbabayad sa pagpapadali:

Ang mga pagbabayad sa pagpapadali ay maliliit na komisyon o mga regalong inaalok sa mga lingkod sibil o mga awtoridad upang makakuha ng serbisyo kung saan karapat-dapat ang tao, halimbawa, pagbibigay ng maliit na halaga upang makakuha ng visa o upang palusutin ang kalakal sa customs nang mas mabilis. Kriminal na pagkakasala ang mga ito sa ilang mga bansa at ipinagbabawal ng Grupo

Pandaraya:

Ang pandaraya ay anumang sinadya at inilihim na aksyon o pagkukulang, na ginawa na may layuning linlangin o iwasan ang mga batas na ipinapatupad o tuntunin ng kompanya, na may layuning makakuha ng hindi nararapat na materyal o moral na kalamangan para sa manloloko o ikatlong partido.

May iba't ibang anyo ang pandaraya, na lahat ay may parusa sa batas: pagnanakaw ng pera, kalakal, data, sadyang pagbabago, pagtatago o pagsira ng mga dokumento, mga maling entry o deklarasyon, pagmamaniplula ng mga account, pamemeke, money laundering, panloloko, katiwalian, atbp.

Sekswal na panliligalig:

Ito ay ang paggamit ng sekswal o seksista na salita o pag-uugali na lumalabag sa dignidad ng tao sa pamamagitan ng pagiging nakakahiya o nakabababa ng pagkato. Maaari itong mangyari sa loob o labas ng trabaho. Isa itong kriminal na pagkakasala.

Diskriminasyon:

Ang diskriminasyon ay naglalayong gawing dehado ang tao para sa mga kadahilanang ipinagbabawal ng batas, batay sa kanilang pinagmulan, kasarian, sitwasyon ng pamilya, pagbubuntis, pisikal na hitsura, partikular na kahinaan na nagreresulta mula sa kanilang sitwasyon sa ekonomiya, maliwanag o alam ng may sala, apelyido, lugar ng paninirahan, estado ng kalusugan, pagkawala ng awtonomiya, kapansanan, genetic na katangian, moral, oryentasyong sekswal, pagkakakilanlan ng kasarian, edad, opinyong pampulitika, aktibidad ng unyon, kakayahang ipahayag ang sarili sa isang wika maliban sa French, pagiging miyembro o hindi miyembro, tunay o dapat, ng isang partikular na pangkat etniko, bansa, lahi o relihiyon.

Ang diskriminasyon sa alinman sa mga batayan na ito ay maaaring parusahan sa ilalim ng batas.

Pang-aalipin:

Ayon sa Slavery Convention, UN, 1926, ang pang-aalipin ay ang kilos ng paggamit sa isang tao ng mga katangian ng karapatan ng pagmamay-ari o ng pagpapanatili ng isang tao sa isang estado ng patuloy na pagpapasakop sa pamamagitan ng pagpilit sa kanya na magtrabaho o sekswal na serbisyo, upang humingi o upang magsagawa ng anumang serbisyo nang walang bayad.

Sapilitang pagtatrabaho:

Binigyang-kahulugan ng ILO Forced Labor Convention, 1930 (n°29), ang sapilitang pagtatrabaho ay kinabibilangan ng anumang trabaho o serbisyo na hinihingi sa sinumang tao sa ilalim ng banta ng anumang parusa at ang nasabing tao ay hindi nagboluntaryo.

Pagtatrabaho ng bata:

Tungkol ito sa anumang gawaing nag-aalis ng pagkaba sa mga bata, sa kanilang potensyal at dignidad, at nakakapinsala sa kanilang pisikal at mental na pag-unlad. Binigyang-kahulugan ito ng ILO Convention tungkol sa Minimum Age for Admission to Employment, 1973 (No. 138) at ang Worst Forms of Child Labor Convention, 1999 (No. 182), gayundin ng United Nations Convention on the Rights of the Child.

Personal na data:

Anumang impormasyong nauugnay sa isang kilala o makikilalang tao ("paksa ng subject").

Ang makikilalang tao ay isang tao na maaaring makilala, direkta o hindi direkta.

Kapag hindi nakikilala ang isang tao, sinasabing anonymous ang data.

Pinamamahalaan ang proteksyon ng personal na data ng mga batas na, kung nilabag, ay maaaring maging kriminal na pagkakasala.

Moral na panliligalig:

Isang kriminal na pagkakasala ang panliligalig sa ibang tao sa pamamagitan ng paulit-ulit na komento o pag-uugali na may layunin o masamang epekto sa kondisyon sa trabaho na maaaring lumalabag sa mga karapatan at dignidad nila, maapektuhan ang kanilang pisikal o mental na kalusugan o ikompromiso ang kanilang propesyonal na kinabukasan

MGA PANGUNAHING SANGGUNIANG TEKSTO

Ang United Nations Convention laban sa Katiwalian:

Isang internasyonal na kasunduan ang United Nations Convention laban sa Katiwalian ay isang internasyunal na kasunduan na itinatag ng UN at pinagtibay noong 31 Oktubre 2003. Nag-oorganisa ito ng isang kalipunan ng mga pamantayan, tuntunin at hakbang na magagamit ng mga lumagda upang palakasin ang kanilang legal na rehimen laban sa katiwalian.

US FCPA: ang Foreign Corrupt Practices Act (US):

Ang Foreign Corrupt Practices Act (FCPA), na itinatag noong 1977, ay nagbabawal sa lahat ang pagbabayad ng suhol sa mga dayuhang opisyal upang matulungan silang makakuha o mapanatili ang negosyo, napapailalim sa mga parusang kriminal at sibil.

Batas sa Panunuhol ng UK:

Ang 2010 Act ay lumilikha ng bagong pagkakasala sa ilalim ng Seksyon 7 nito, na maaaring magawa ng mga komersyal na organisasyon na nabigong pigilan ang kanilang mga kasama sa panunuhol sa ibang tao para sa kanila. Ang isang organisasyon na maaaring patunayan na mayroon itong sapat na mga pamamaraan upang pigilan ang mga kasama nito sa pagbabayad ng mga suhol ay magagawang ipagtanggol ang sarili laban sa pagkakasala na itinakda sa seksyon 7.

Ang batas para sa transparency, aksyon laban sa katiwalian, at ang pagbabago ng buhay pang-ekonomiya ("Sapin 2" Batas noong Disyembre 9, 2016) (France):

Nagtatakda ang batas na ito para sa pagpapatupad ng iba't ibang panloob na mekanismo upang maiwasan ang katiwalian sa mga kompanya at ahensya ng gobyerno, na pinangangasiwaan ng isang bagong istraktura, ang French Anti-Corruption Agency (AFA), na responsable rin para sa administratibong koordinasyon sa lugar na ito at may kapangyarihang magpataw ng mga parusang administratibo.

Mga Kombensyon ng International Labor Organisation (ILO):

Kabilang sa mga pangunahing kombensiyon ng ILO ang kalayaan sa pagsasamahan, karapatan sa sama-samang pakikipagkasundo, pag-aalis ng sapilitang pagtatrabaho, pag-aalis ng pinakamasamang uri ng pagtatrabaho ng bata at ang pag-aalis ng diskriminasyon.

Ang OECD Convention sa panunuhol ng mga dayuhang pampublikong opisyal sa mga internasyonal na transaksyon sa negosyo:

Ang OECD Anti-Bribery Convention, na pinagtibay noong 1997, ay nagtatatag ng mga pamantayan na ginagawang kriminal na paglabag ang panunuhol sa mga dayuhang pampublikong opisyal sa mga transaksyon sa internasyonal na negosyo. Kasama rin dito ang mga alituntunin para sa mga multinational na kompanya kung paano ipatupad ang mga probisyon nito.

Ang mga alituntunin ng Organization for Economic Co-operation and Development (OECD) para sa mga multinational na kompanya:

Ang OECD Guidelines for Multinational Enterprises, na pinagtibay noong 1976, ay isang hanay ng mga rekomendasyon na ginawa ng mga bansang miyembro ng OECD at iba pang mga bansang sumusunod sa mga multinational na negosyo upang hikayatin silang kumilos nang responsable sa kanilang mga aktibidad sa ilang mga lugar, kabilang ang mga karapatang pantao, responsibilidad sa supply chain, kapaligiran, proteksyon ng mamimili, laban sa katiwalian at kumpetisyon.

Duty of Vigilance Act (France):

Ipinasa ang batas noong 2017. Nalalapat ito sa mga kompanya at grupo na may higit 5,000 empleyado sa France o higit sa 10,000 sa France at sa ibang bansa sa loob ng dalawang magkasunod na taon. Dapat silang maghanda, maglathala, sumunod at magsuri ng Vigilance Plan na tumutukoy sa mga panganib at dapat maiwasan ang mga malubhang paglabag sa mga karapatang pantao at mga pangunahing kalayaan, personal na kalusugan at kaligtasan at sa kapaligiran sa buong saklaw ng kanilang impluwensya, subsidiary man o subcontractor.

Mga internasyonal na parusa:

Ang UN at ang Konseho ng European Union, gayundin ang mga indibidwal na bansa, ay maaaring magpatibay ng mga mahigpit na hakbang sa pananalapi o kalakalan (kilala rin bilang "embargoes" o "parusa") laban sa mga indibidwal, legal na entity o entity. Ang mga hakbang na ito ay nasa anyo ng mga pagbabawal at paghihigpit sa kalakalan ng mga naka-target na produkto, teknolohiya o serbisyo sa ilang partikular na bansa, paghinto ng mga pondo at mapagkukunang pang-ekonomiya, at kung minsan ay mga paghihigpit sa pag-access sa mga serbisyong pinansyal.

Mga panuntunan sa kontrol sa pag-export:

Layunin ng mga kontrol sa pag-export na kontrolin ang lahat ng uri ng pag-export na pwedeng ilihis mula sa mapayapang paggamit ng sibilyan patungo sa mga sandata ng malawakang pagsira, kemikal o biyolohikal na mga armas, o mga sistema ng paghahatid ng armas, habang pinapadali at sinisiguro ang lehitimong kalakalan. Ang mga pag-export sa mga bansang nasa ilalim ng mga parusa, kabilang ang mga embargo, ay sinusubaybayan din. Mayroon ding mga partikular na probisyon (hal. sa France) hinggil sa kontrol ng mga kagamitan sa digmaan, batay sa isang pangkalahatang prinsipyo ng pagbabawal, na nangangahulugan na ang buong sektor ng depensa at ang mga daloy nito ay napapailalim sa kontrol ng Estado. Panghuli, may mga partikular na probisyon para sa kontrol ng materyal na nuclear. Ang mga regulasyon sa pagkontrol sa pag-export ay ibinibigay sa ilang antas, kabilang ang European Union at ang United States.

Ang International Bill of Human Rights, na naglalaman ng Universal Declaration of Human Rights, ang International Covenant on Civil and Political Rights at ang International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights:

Binubuo ng mga ito ang pangunahing teksto na nagpoprotekta sa karapatang pantao sa ilalim ng internasyonal na batas. Ang Universal Declaration of Human Rights (UDHR) ay ang pangunahing dokumento sa kasaysayang karapatang pantao. Pinagtibay noong 1948 ng United Nations General Assembly, nagtatakda ang Universal Declaration of Human Rights ng mahahalagang karapatang pantao at pangunahing kalayaan kung saan ang lahat ng lalaki at babae sa buong mundo ay may karapatan at walang diskriminasyon. Noong 1966, pinagtibay ng United Nations General Assembly ang dalawang internasyonal na kasunduan na humubog sa internasyonal na batas sa karapatang pantao: ang International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights at ang International Covenant on Civil and Political Rights. Binubuo ng Universal Declaration at ang dalawang Kasunduan ang International Bill of Human Rights.

GDPR:

Ang General Data Protection Regulation (GDPR) ay isang European regulatory text na nagtatag ng data processing nang pantay-pantay sa buong European Union. Nagkabisia ito noong Mayo 25, 2018.

"Ang Etikal na Pamantayan sa Pag-uugali na ito ay pinagtibay ng Executive Committee ng **ENGIE S.A.** noong Setyembre 11, 2023 at ng Komite para sa Etika, Kapaligiran at Tuloy-tuloy na Pag-unlad ng **ENGIE S.A.** sa pulong nito noong Setyembre 20, 2023.

Dahil ang mga pagsasalin ng dokumentong ito ay maaaring sumailalim sa interpretasyon, tanging French na bersyon lang ang may awtoridad.

- Para sa impormasyon at payo sa mga etika at pagsunod: **ethics-communication@engie.com**
- Upang mag-ulat sa Grupo ng insidente sa etika: **ethics@engie.com**
- Para sa higit pang impormasyon tungkol sa proteksyon sa personal na data sa **ENGIE**: **dpo@engie.com**

Unang edisyon - Nobyembre 2009

Muling pag-isyu - Nobyembre 2023

Disenyo at copywriting: 



Head office: 1 place Samuel de Champlain
92400 Courbevoie - France
engie.com