CODE DE CONDUITE

ÉTHIQUE ET CONFORMITÉ EDF ENR

Entrée en vigueur le 12 juin 2023

Message de
Luc Rémont
Président-Directeur Général d'EDF

Ce code doit contribuer au développement de notre culture d'intégrité, garante de la confiance de nos parties prenantes.

Dans un monde de plus en plus incertain, le groupe EDF est soumis à un ensemble croissant de règles nationales et internationales visant à prévenir les atteintes à la probité. Leur méconnaissance est susceptible d'engager notre responsabilité individuelle et collective et de nuire à notre réputation auprès de nos parties prenantes.

Le présent Code de conduite doit nous servir de boussole afin d'identifier les situations à risque et les réponses individuelles et collectives à y apporter. Il rappelle les comportements attendus de tous les salariés du Groupe, quelle que soit leur position. En cas de non-respect du Code de conduite, chacun a la possibilité d'alerter sa hiérarchie, son responsable éthique et conformité, ou de saisir la direction Éthique et Conformité Groupe. Nous favorisons l'expression de nos collaborateurs, lorsqu'ils souhaitent partager une préoccupation sur le respect de nos engagements. Il en va de la réputation de l'entreprise et de ses salariés.

Le Groupe EDF a construit sa culture d'intégrité sur les valeurs de service public qui irriguent l'entreprise. Promouvoir l'intégrité, c'est placer la confiance au centre de nos relations avec nos parties prenantes, en accompagnant nos clients de manière responsable, en développant nos compétences dans le domaine éthique, en travaillant à l'accomplissement pérenne de nos missions et de notre raison d'être.

Message de
Benjamin Declas
Président d'EDF ENR

La loi du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique (loi Sapin II) renforce l'arsenal législatif en matière de prévention et de répression de la corruption et des délits d'atteinte à la probité.

Cette loi a pour ambition de porter la législation française aux meilleurs standards européens et internationaux en matière de lutte contre la corruption. Elle impose de mettre en place un programme de conformité, qui repose sur huit piliers.

Chez EDF ENR, nous sommes soucieux d'agir de manière éthique avec l'ensemble de nos parties prenantes et de veiller à garantir le meilleur environnement social. Ainsi, nous avons mis en place un code de conduite éthique et conformité, un dispositif d'alerte, une cartographie des risques corruption, un contrôle d'intégrité de nos relations d'affaires, des procédures de contrôles comptables, un dispositif de formation, un régime disciplinaire et un dispositif de contrôle et d'évaluation interne.

NOS ENGAGEMENTS

RESPECTER

LES LOIS ET RÉGLEMENTATIONS

La réputation d'intégrité du groupe EDF se construit sur le respect des lois et réglementations nationales et internationales en vigueur. EDF ENR et ses salariés s'engagent à respecter en toutes circonstances les lois et réglementations applicables dans tous les pays dans lesquels le Groupe exerce ses activités.

Dans ce cadre, il est de la responsabilité personnelle de chaque salarié d'EDF ENR de connaître les lois, réglementations et obligations liées à ses tâches et de les respecter scrupuleusement. Toute activité risquant d'entraîner le groupe EDF dans une pratique illicite est rigoureusement proscrite.

RESPECTER

LES ENGAGEMENTS INTERNATIONAUX

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

EDF ENR et ses salariés s'engagent à respecter les principes et droits fondamentaux inscrits dans la Déclaration universelle des droits de l'homme, la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, les conventions de l'Organisation internationale du travail, les principes directeurs de l'OCDE, ainsi que la Convention des Nations unies contre la corruption.

RESPECTER

LES POLITIQUES DU GROUPE EDF

Le groupe EDF a mis en place des politiques, notamment la Politique éthique et conformité Groupe, des notes d'instruction, des guides support et autres procédures ou instructions spécifiques des métiers/filières qui régissent le travail au quotidien de ses salariés. Tous les salariés d'EDF doivent respecter, à tout moment, les règles contenues dans ces politiques. Ces documents sont disponibles sur l'Intranet d'EDF ENR, à la rubrique « Éthique et Conformité ».

RESPECTER

LE CODE DE CONDUITE ÉTHIQUE ET CONFORMITÉ

La mise en application au quotidien de ces lois, réglementations, engagements internationaux et politiques du Groupe nécessite de les traduire dans des termes plus concrets et plus précis dans un Code de conduite. Ce document est la référence pour les salariés d'EDF ENR en matière de prévention de la corruption.

Le Code de conduite rappelle les définitions et les enjeux pour le Groupe, la règle d'or à connaître et à respecter, les règles à suivre et les actions à proscrire. Il propose également des repères pour détecter les situations à risque, ainsi que des recommandations pour y faire face. EDF ENR et ses salariés s'engagent à respecter ce Code de conduite en toutes circonstances.

SANCTIONS

Le non-respect des règles à respecter et des actions proscrites, définies dans le Code de conduite, expose les salariés d'EDF à l'engagement de poursuites disciplinaires, conformément aux dispositions applicables dans l'entreprise. En outre, la violation de ces règles est susceptible de les exposer à des poursuites civiles et/ou pénales.

À QUI S'ADRESSE CE CODE ?

Le Code de conduite éthique et conformité est le document de référence en matière de prévention de la corruption. Il s'applique à tous les salariés d'EDF ENR.

RÔLE ET RESPONSABILITÉ

DU SALARIÉ

Les salariés d'EDF ENR doivent adopter une conduite éthique et respectueuse des lois et réglementations. Ils sont tenus de :

- prendre connaissance des sujets abordés dans le Code de conduite éthique et conformité, et respecter les recommandations associées ;
- exécuter leurs missions au sein de l'entreprise avec équité et intégrité ;
- contacter leur hiérarchie ou le Responsable Éthique et Conformité (REC), le Correspondant Éthique en cas de question relative à ce Code de conduite ou pour se faire expliquer plus précisément les règles à respecter.

Les salariés peuvent, s'ils le souhaitent, signaler tout manquement à ce Code de conduite en utilisant le dispositif d'alerte d'EDF , décrit dans le chapitre « Comment alerter ? ».

RÔLE ET RESPONSABILITÉ

DU DIRIGEANT ET DU MANAGER

Une conduite éthique et conforme aux lois exige une exemplarité de la hiérarchie. Les dirigeants et managers d'EDF ENR doivent montrer l'exemple et respecter les règles de conduite de manière rigoureuse, tout en s'assurant que ces règles sont claires et transparentes pour leurs salariés. Ils sont tenus de :

- montrer l'exemple en matière d'intégrité par leurs paroles et leurs actes ;
- promouvoir auprès des salariés l'importance de l'intégrité et du respect des lois dans leur travail ;
- s'assurer que leurs salariés connaissent et comprennent les règles énoncées dans ce Code de conduite en prenant le temps de les expliquer régulièrement ;
- veiller à ce que le respect des dispositions légales et réglementaires soit contrôlé de manière continue ;
- encourager les comportements de leurs salariés lorsqu'ils agissent avec intégrité ;
- créer un climat de confiance dans lequel chaque salarié pourra aborder ou signaler un problème d'éthique ou de non-conformité ;
- être vigilant afin de prévenir, détecter et traiter de manière adéquate et rapide tout manquement au Code de conduite ;
- faire connaître le dispositif d'alerte d' EDF au sein de leur équipe et protéger toute personne faisant une alerte.

COMMENT UTILISER CE CODE ?

Ce document a été conçu pour guider les salariés sur le comportement à avoir lorsqu'ils sont confrontés à une situation dans laquelle ils ne sont pas certains de l'attitude à adopter et pour laquelle ils s'interrogent sur les implications que pourraient avoir leurs actions.

Chaque fiche thématique est conçue de la même façon. Chaque rubrique comprend :

- d'une part, les définitions des termes utilisés dans la fiche, une description des enjeux pour l'entreprise et les salariés, une règle d'or qui représente le principe majeur à retenir de la thématique ;
- d'autre part, les règles à respecter en distinguant les catégories de salariés à qui s'adressent ces règles, les comportements proscrits, des illustrations de situations à risque, une liste de bons réflexes à avoir et des liens vers des supports pédagogiques complémentaires.

SI LA RÉPONSE À LA SITUATION NE SE TROUVE PAS DANS CE CODE DE CONDUITE,

IL CONVIENT DE SE POSER LES QUESTIONS SUIVANTES :

- Mes actions sont-elles légales ?
- Mes actions sont-elles en ligne avec les valeurs et règles de l'entreprise ?
- Mes actions sont-elles conformes aux règles inscrites dans ce Code de conduite éthique et conformité ?
- Pourrais-je justifier mes actions auprès de ma hiérarchie ?
- Serais-je à l'aise si mes actions étaient rendues publiques en interne et en externe ?

Si la réponse à l'une des questions ci-dessus est « non» ou s'il existe un doute, le bon réflexe doit être de consulter les personnes susceptibles d'expliquer et d'apporter une aide : la hiérarchie directe ou indirecte, le responsable éthique et conformité (REC) d'EDF ENR, le Correspondant éthique d'EDF ENR, la Direction des Ressources humaines d'EDF ENR ou les représentants du personnel, la direction Éthique et Conformité Groupe (DECG) à l'adresse suivante sg-decg-ethique-et-conformite@edf.fr, et d'en discuter ouvertement avant d'agir.

POUR EN SAVOIR PLUS…

Pour connaître l'ensemble des exigences à respecter au sein du Groupe dans les domaines non liés à la corruption et non abordés dans ce Code de conduite, il convient de se référer aux politiques Groupe, dont la Politique éthique et conformité Groupe, qui présentent de manière détaillée les exigences de l'entreprise dans chaque domaine. Ces politiques constituent le corpus de règles de fonctionnement de l'entreprise et sont accessibles sur **l'Intranet d'EDF ENR.**

Le salarié peut également consulter **la communauté « Éthique et Conformité » sur Vivre EDF Online (VEOL)** où il trouvera de nombreux contenus pédagogiques, la Politique éthique et conformité Groupe, la Charte éthique Groupe, des revues de presse sur l'actualité dans le domaine « éthique et conformité », des vidéos de sensibilisation etc.

Aucun document ne peut prévoir ni traiter toutes les situations qui pourraient se présenter. Aussi, le salarié doit faire appel à son bon sens et à son discernement dans la définition de ce qu'est une conduite appropriée et intègre.

COMMENT ALERTER ?

EDF ENR a mis en place une procédure d'alerte éthique, conformité et devoir de vigilance permettant d'alerter sur certains manquements. Ce dispositif est indépendant des autres « canaux » de signalement existants dans l'entreprise (managers, représentants du personnel, Direction des Ressources humaines, etc.) dont le choix appartient à l'alerteur. Faire une alerte n'est pas une obligation et est constitutif d'un droit.

QUI PEUT FAIRE UNE ALERTE ?

Sont recevables au titre de la procédure d'alerte les alertes émises par :

- Une personne physique de bonne foi ;
- Une personne morale de bonne foi et dont les intérêts sont impactés par les faits objets de l'alerte.

QUELS FAITS PEUVENT ÊTRE SIGNALÉS ?

Peuvent être signalés les faits susceptibles de constituer l'un des cas suivants :

- Une violation de la loi ou une tentative de dissimulation d'une violation de la loi en lien avec le Groupe EDF ;
- Une violation d'un engagement international ratifié par la France, du Droit de l'Union Européenne ou du code de conduite en lien avec le Groupe EDF ;
- Une menace ou un préjudice pour l'intérêt général en lien avec le Groupe EDF ;
- Un risque ou une atteinte grave aux droits humaines et aux libertés fondamentales, à la santé et à la sécurité des personnes ou à l'environnement, en lien avec le Groupe EDF et ses relations d'affaires.

RESPECT DE LA CONFIDENTIALITÉ ET PROTECTION DU LANCEUR D'ALERTE

La procédure d'alerte du Groupe garantit la stricte confidentialité des faits signalés, ainsi que des données à caractère personnel de l'alerteur, de la ou des personnes mises en cause ou citée dans l'alerte et de tout tiers mentionné dans l'alerte. Ces informations ne sont ainsi accessibles qu'aux responsables et experts (Direction des Ressources humaines, Direction Juridique, Direction des Systèmes d'information) en charge du traitement de l'alerte dans les conditions de confidentialité requises par la législation en vigueur.

Cette confidentialité s'applique sans préjudice de la possibilité pour EDF ENR de mettre en œuvre les procédures disciplinaires et/ou contentieuses relatives aux faits signalés, dès que les investigations réalisées dans le cadre du traitement de l'alerte permettent d'en établir le caractère avéré. L'utilisation des témoignages des témoins et/ou victimes dans le cadre de ces procédures s'effectue dans le respect des exigences de la législation en vigueur. Les règles applicables en matière de confidentialité sont détaillées dans le Guide de l'alerteur consultable sur l'Intranet d'EDF ENR, et dans la Communauté « Éthique & Conformité » sur Vivre EDF Online.

Le dispositif d'alerte du Groupe garantit une protection contre toutes représailles ou mesures discriminatoires, à tout alerteur qui remplir les conditions prévues par la législation en vigueur et rappelées dans le Guide support cité ci-dessus.

PROCÉDURE D'ALERTE

L'alerteur a le choix de transmettre son alerte :

- Soit auprès de la DECG : par oral ou par écrit ou par le biais de la plateforme externalisée de signalement ;
- Soit auprès du REC, du Correspondant éthique ou de la hiérarchie, de la Direction des Ressources humaines et de toutes autres fonctions habilitées dans la note de mise en œuvre locale uniquement par écrit.

L'usage recommandée est celui du dispositif d'alerte groupe via un formulaire disponible sur une plateforme externe dédiée accessible depuis le site Internet d'EDF (www.edf.fr) et indépendante des systèmes d'information d'EDF.

- Pour les alertes effectuées sur la plateforme, le Comité alerte de la DECG est informé et l'alerteur reçoit un accusé de réception dans un délai de 7 jours, à condition d'avoir créé une boite d'échange sécurisée sur la plateforme.

- Pour les alertes effectuées en dehors de la plateforme, l'alerteur reçoit un accusé de réception dans les 7 jours, à condition d'avoir utilisé un canal permettant de le recontacter.

Chaque alerte fait l'objet d'un examen de recevabilité afin de déterminer, avant le lancement de l'instruction, si tous les critères liés à l'alerteur et aux faits signalés sont remplis (cf. ci-dessus « Qui peut alerter ? » et « Quels faits peuvent être signalés ? »). Un second examen a pour objet d'analyser si l'alerteur est susceptible de se voir reconnaître le statut de lanceur d'alerte et de bénéficier de la protection afférente, sous réserve d'une décision de justice définitive.

Les conditions pour bénéficier du statut de lanceur d'alerte sont rappelées dans le Guide support de l'alerteur consultable sur l'Intranet d'EDF ENR et dans la Communauté « Éthique & Conformité » sur Vivre EDF Online.

- Si l'alerte est recevable, la personne habilitée informe l'alerteur et lui communique le nom du responsable de l'enquête retenu pour instruire son alerte. Elle s'assure que la personne retenue pour traiter l'alerte ne se trouve pas dans une situation potentielle de conflits d'intérêts et dispose des compétences et moyens nécessaires pour assurer cette mission. Le responsable de l'enquête désigné signe un engagement de confidentialité spécifique avant d'accéder aux données de l'alerte. Il dispose d'un délai maximum de trois mois pour communiquer à l'alerteur des informations sur les mesures envisagées ou prises afin de remédier à l'objet de l'alerte et sur les motifs de ces dernières.
- Si l'alerte n'est pas recevable, son auteur en est averti, le dossier est clôturé et les données sont supprimées dans les meilleurs délais. L'alerteur peut être réorienté vers des interlocuteurs adaptés pour gérer la situation signalée en dehors du dispositif d'alerte.

L'ensemble des éléments recueillis pendant la phase d'instruction est conservé de manière sécurisée sur la plateforme ou sur le support de stockage sécurisé choisi par l'entité. À l'issue de l'instruction, un rapport d'investigation est rédigé par le responsable de l'enquête qui conclut sur le caractère avéré ou non des faits signalés et préconise un plan d'actions. L'alerteur est informé du résultat du traitement et de la clôture de son alerte. Une fois l'alerte clôturée, le dossier est archivé après anonymisation des données personnelles le cas échéant.

LES RÈGLES À RESPECTER

Prévention de la corruption et du trafic d'influence
P. 10

Contrôle d'intégrité des relations d'affaires
P. 13

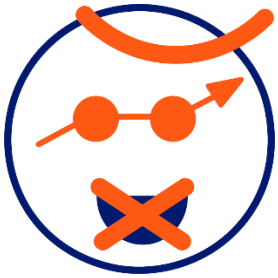
Cadeaux et Invitations
P. 16

Prévention des conflits d'intérêts
P. 19

Lutte contre la fraude
P. 22

Mécénat et sponsoring
P. 25

Représentation d'intérêts
P. 28



Prévention des abus de marché
P. 31

Prévention du risque de blanchiment et financement du terrorisme
P. 34

Prévention des manquements au droit de la concurrence
P. 37

Respect des sanctions internationales et contrôle des exportations
P. 40

PRÉVENTION DE LA CORRUPTION ET DU TRAFIC D'INFLUENCE

Aucun salarié ne doit jamais réaliser, favoriser ou autoriser un acte de corruption ou de trafic d'influence. Aucun salarié ne sera sanctionné s'il respecte les règles d'EDF ENR en refusant toute forme de corruption, même si ce refus peut entraîner la perte d'un contrat ou toute autre conséquence commerciale défavorable.

DÉFINITIONS

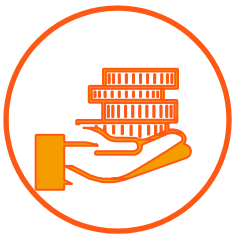
La corruption est :

- le fait de promettre, donner ou offrir (corruption active) à un tiers, mais aussi le fait de solliciter ou recevoir (corruption passive) d'un tiers ;
- directement ou par l'intermédiaire d'une autre personne ;
- un avantage indu ;
- pour soi ou pour autrui ;
- pour faciliter, accomplir ou s'abstenir d'accomplir un acte.

L'intention corruptive est déterminante mais le simple fait de céder à des sollicitations ou à des menaces constitue également un acte de corruption passive.

L'avantage indu désigne une contrepartie, quelle que soit sa nature, attribuée en violation des obligations légales, contractuelles ou professionnelles. Il peut s'agir du paiement d'un pot-de-vin ou dessous-de-table, d'un cadeau, d'une fraude, d'une faveur, d'un détournement de fonds, etc.

Le trafic d'influence est assimilé en droit français à de la corruption. La différence réside dans le fait que le trafic d'influence nécessite la présence d'un intermédiaire, entre le bénéficiaire potentiel et l'autorité publique, qui va user de son influence pour obtenir ou tenter d'obtenir la décision souhaitée (distinctions, emplois, marchés ou toute autre décision favorable).



ENJEUX

Les sanctions pénales applicables en cas de corruption ou de trafic d'influence peuvent être lourdes pour le salarié mis en cause et pour l'entreprise. En France, la corruption et le trafic d'influence sont passibles des mêmes peines à savoir un maximum de dix ans d'emprisonnement et jusqu'à 1 million d'euros d'amende pour les personnes physiques. Des sanctions peuvent s'appliquer également aux complices d'actes de corruption et aux tentatives de corruption. Une tentative de corruption ou de trafic d'influence peut constituer un délit et le fait de ne pas avoir obtenu la décision souhaitée n'écarte pas le risque de condamnation.

Par ailleurs, certaines lois étrangères en matière de corruption ont une portée extraterritoriale, notamment la loi américaine (Foreign Corrupt Practices Act, FCPA) et la loi anglaise (UK Bribery Act 2010, UKBA). La compétence extraterritoriale repose sur des liens parfois ténus avec les États-Unis ou l'UK (utilisation du dollar par exemple). Par le passé, les entreprises européennes, et françaises en particulier, ont écopé de lourdes peines d'amende en vertu de ces lois.

Au-delà des amendes, des peines d'emprisonnement et des frais de justice, l'impact financier pour le Groupe peut être significativement amplifié par l'atteinte à la réputation, la perte de contrats, l'exclusion des appels d'offres publics, la chute du cours de Bourse, la condamnation au versement de dommages et intérêts…

LES RÈGLES QUI S'IMPOSENT À TOUS

Tous les salariés doivent :

- Agir avec prudence et transparence (sous réserve du secret des affaires), conformément à l'obligation de loyauté.
- Respecter la note d'instruction JUR6 PR « Cadeaux, Invitations et repas d'affaires au sein d'EDF ENR », accessible depuis l'Intranet d'EDF ENR.
- Refuser le paiement en espèces ou toute somme d'argent, non justifié et non tracé.
- Informer immédiatement leur supérieur hiérarchique ou le Responsable Éthique et Conformité de leur entité, en cas de tentative de corruption.
- Coopérer avec toutes les autorités de contrôle et de régulation en associant leur manager.

LES RÈGLES QUI S'IMPOSENT AUX SALARIÉS CONCERNÉS DANS LE CADRE DE LEURS FONCTIONS

Les salariés concernés doivent :

- Réaliser ou faire réaliser un contrôle d'intégrité des relations d'affaires avant tout engagement avec un tiers, conformément à la note d'instruction de l'entité.
- Assurer le suivi de l'intégrité de la relation pendant toute la durée du contrat, conformément à la note d'instruction de l'entité.
- Respecter les règles de la commande publique en tant qu'acheteur ou fournisseur.
- S'assurer que les fournisseurs d'EDF ENR sont traités de façon loyale et équitable dans le respect de la politique achats du Groupe.
- Informer les relations d'affaires des standards d'EDF ENR afin qu'ils s'engagent à les respecter en particulier lorsqu'ils ont vocation à assister EDF ENR ou la représenter dans des pays où le risque de corruption est élevé.
- Respecter la séparation des fonctions d'engagement, de contrôle et de paiement et garantir la traçabilité des paiements.

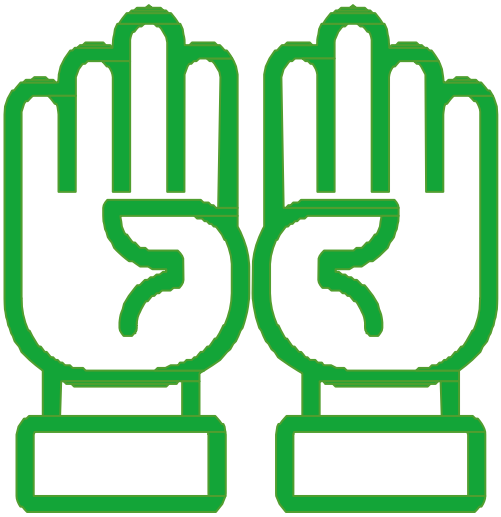
LES INTERDICTIONS QUI S'IMPOSENT À TOUS

Il est interdit de :

- Offrir, accepter ou promettre un pot-de-vin, ou tout autre avantage ou paiement illicite, pour influencer les résultats d'une décision d'affaires.
- Réaliser un paiement de facilitation, c'est-à-dire un paiement non officiel, effectué afin d'exécuter ou d'accélérer certaines formalités administratives (demandes de permis, passages en douane…).
- S'engager à verser ou verser des dons à une fondation ou à une association à des fins de corruption.
- Recourir à un tiers pour effectuer une tâche que le salarié ne peut effectuer lui-même de manière légale.

SITUATIONS À RISQUE

- Les recours à des intermédiaires ou à des consultants pour faciliter les relations avec des clients ou des personnes publiques.
- Les relations contractuelles avec des entités publiques ou des personnes politiquement exposées.
- Le manque d'information sur le partenaire.
- Les demandes d'intervention pour accélérer les démarches administratives ou l'obtention d'un contrat.
- Les périodes d'attribution de marchés.
- La réalisation d'un projet dans un pays classé à risque de corruption, ou l'utilisation de ressources issues d'un tel pays.
- Une pression pour recourir à un prestataire particulier.
- Une demande de commissions, honoraires, provisions d'un montant élevé par rapport aux pratiques du marché, sans raison objective.
- Toute situation où le salarié d'une entreprise externe ou l'agent public donne l'impression d'agir seul, en dehors de la structure ou de l'organisme auquel il appartient.



BONS RÉFLEXES

- Anticiper pour ne pas se mettre dans une « impasse », où le refus créerait un véritable danger ou menace, physique ou financière. Pour cela, faire connaître les valeurs et les règles du Groupe aux partenaires le plus en amont possible.
- Faire en sorte que les rabais et remises se retrouvent sur les factures correspondantes.
- Être toujours capable de justifier le paiement de toute somme.
- Par prudence, ne pas accepter ou ne pas offrir un cadeau ou une invitation qu'il serait difficile de justifier auprès de collègues, de proches, ou des médias.
- S'interroger en présence d'une demande inhabituelle ou de circuits anormalement complexes.
- En cas de doute quant au comportement à avoir, demander conseil à son manager ou, au REC, au Correspondant éthique et conformité de son entité ou à la DECG.

POUR EN SAVOIR PLUS SUR LE SUJET

Consultez l'Intranet d'EDF ENR et la communauté « Éthique et Conformité » sur Vivre EDF Online (VEOL) où vous pourrez trouver de nombreux contenus pédagogiques : les politiques, la vidéo de sensibilisation « Prévention de la corruption », les e-learnings anticorruption etc.

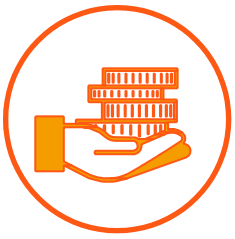
CONTRÔLE D'INTÉGRITÉ DES RELATIONS D'AFFAIRES

La réputation d'EDF ENR pouvant être affectée de manière significative par les partenaires choisis dans le cadre des relations d'affaires, il est impératif de ne traiter qu'avec ceux qui respectent les règles d'intégrité et les valeurs du groupe EDF.

DÉFINITIONS

Le contrôle d'intégrité comporte la vérification de l'honorabilité du partenaire par une appréciation de sa qualité intrinsèque (antécédents judiciaires, sanctions, réputation…) et la vérification de l'intégrité de la relation d'affaires par une appréciation des conditions juridiques, économiques et matérielles associées (organisation du partenaire, contrat, montage juridique et financier, modalités de rémunération…).

La notion de partenaire s'entend de toute personne, physique ou morale, qui a un rapport contractuel avec EDF ENR, telle qu'un organisme bénéficiaire de mécénat ou de parrainage, un partenaire de projet, un intermédiaire ou un fournisseur, et dans certaines conditions, un client.



ENJEUX

Le contrôle d'intégrité a pour objectif de prémunir EDF ENR contre les risques de sanction ou de réputation liés à la mise en œuvre de pratiques à risque en matière de corruption, de blanchiment d'argent et de financement du terrorisme, de violation de programme de sanctions internationales ainsi que de risques d'atteinte grave en matière de droits humains, libertés fondamentales, santé et la sécurité des personnes ainsi que d'environnement, dans le cadre des relations d'affaires.

Le risque de réputation est lié à la possibilité que de telles pratiques, réalisées à l'occasion de nos relations d'affaires, puissent nuire à l'image du groupe EDF ou entraîne une perte de confiance du public et des médias.

Les conséquences d'une sanction et/ou d'une atteinte à la réputation peuvent être lourdes : pertes financières, affaiblissement de la valeur de la marque, perte de clients, chute du cours de Bourse, non-atteinte des objectifs stratégiques, perte de confiance des clients et partenaires etc.

LES RÈGLES QUI S'IMPOSENT À TOUS

Tous les salariés doivent :

- Informer immédiatement leur hiérarchie, si dans le cadre des relations d'affaires, ils sont en présence de pratiques à risque de corruption, de blanchiment d'argent et de financement du terrorisme, de violation de programme de sanctions internationales ainsi que de risques d'atteinte grave en matière de droits humains, libertés fondamentales, santé et sécurité des personnes, environnement.

LES RÈGLES QUI S'IMPOSENT AUX SALARIÉS CONCERNÉS DANS LE CADRE DE LEURS FONCTIONS

Les salariés concernés doivent :

- Mettre en œuvre la note d'instruction sur le contrôle d'intégrité des relations d'affaires avant tout engagement.
- Veiller à ce que le recours à un partenaire réponde à un besoin de compétences ou de moyens non disponibles dans le Groupe et fasse l'objet d'une mission déterminée, clairement formalisée et limitée dans le temps, conditionnant une rémunération justifiée et proportionnée.
- Insérer une clause dans chaque contrat avec un partenaire, donnant droit à EDF ENR de rompre la relation d'affaires, immédiatement et sans dédommagement, en cas de non-respect par le partenaire des règles d'intégrité du groupe EDF, et de la réglementation applicable en matière de corruption, trafic d'influence et de respect des programmes de sanctions internationales.
- Mettre en place un système de veille et d'alerte tout au long de la relation avec le partenaire, pour détecter tout comportement contraire à la réglementation applicable, et réagir de façon appropriée à tout élément laissant suspecter un tel comportement.

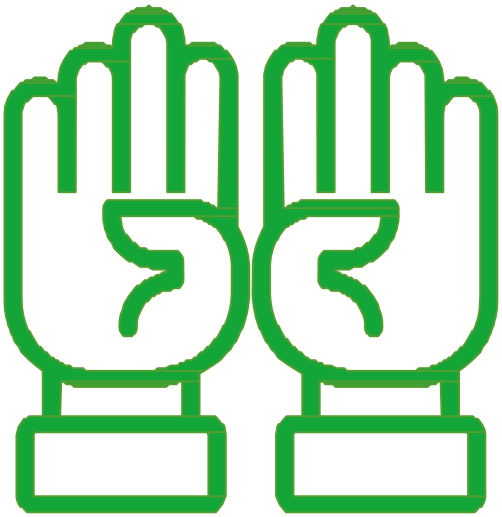
LES INTERDICTIONS QUI S'IMPOSENT AUX SALARIÉS CONCERNÉS DANS LE CADRE DE LEURS FONCTIONS

Il est interdit de :

- Continuer à travailler avec un fournisseur qui ne satisferait pas aux attentes ou qui ne respecterait pas les valeurs éthiques et les règles du groupe EDF en matière d'intégrité.
- Recourir, inutilement ou sans explication, à des intermédiaires.
- Déguiser l'objet de la relation d'affaires pour habiller le recours à un intermédiaire et ainsi se soustraire au niveau de contrôle d'intégrité requis.
- Rémunérer une relation d'affaires sans validation de la réalité de la prestation et sans présentation d'une facture.
- S'engager avec un partenaire sans solliciter la direction de la Sécurité et de l'Intelligence économique, pour un contrôle d'intégrité approfondi en cas de doute sérieux sur l'honorabilité de la relation d'affaires, ou systématiquement si le partenaire est un intermédiaire.

SITUATIONS À RISQUE

- Le recours à des intermédiaires, quelle que soit leur dénomination (consultant, conseil, apporteur d'affaires etc.).
- La passation de marchés identifiés comme présentant un certain niveau de risque (gardiennage et nettoyage de sites sensibles, traduction de documents sensibles, informatique et téléphonie donnant accès à des informations sensibles etc.).
- Les achats de gré à gré.
- Les montages complexes, avec des cascades de sous-traitants
- Les opérations de fusions-acquisitions
- Le développement de projets dans des pays non coopératifs, à risque de blanchiment d'argent et de financement du terrorisme, ou présentant un indice de corruption élevé
- Le refus par un partenaire de signer la déclaration de conformité avant d'entrer en relation d'affaires
- Les demandes par un partenaire d'utiliser une pièce annexe pour définir les modalités de rémunération et de paiement, en refusant leur insertion dans les contrats et autres documents conclus officiellement entre les parties



BONS RÉFLEXES

- Faire connaître à ses relations d'affaires les valeurs et les règles du groupe EDF en matière d'intégrité le plus en amont possible.
- Demander au REC de son entité de faire un contrôle d'intégrité de la relation d'affaires.
- Éviter le recours à des intermédiaires en cascade.
- Ne pas hésiter à demander des explications et des justificatifs à ses partenaires afin d'avoir une bonne connaissance du dossier.
- Privilégier l'utilisation des contrats-cadres.
- Connaître le processus de contractualisation des achats.
- En cas de doute quant au comportement à avoir, demander conseil à son manager, au REC de son entité ou à la DECG.

POUR EN SAVOIR PLUS SUR LE SUJET

Consultez **l'Intranet d'EDF ENR** et la **la communauté « Éthique et Conformité » sur Vivre EDF Online (VEOL)** où vous pourrez trouver de nombreux contenus pédagogiques : les politiques, la note d'instruction sur le contrôle d'intégrité des relations d'affaires (CIRA), des vidéos de sensibilisation, des e-learnings etc.

CADEAUX ET INVITATIONS

En matière de cadeaux et invitations, le plus important est d'agir en toute transparence vis-à-vis de sa hiérarchie, de respecter le seuil et les règles mises en place dans son entité et de toujours s'interroger sur la façon dont cela pourrait être perçu ou interprété par un regard extérieur.

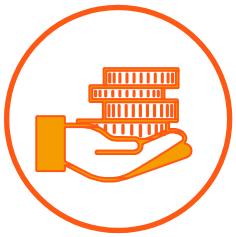
DÉFINITIONS

Un cadeau recouvre toute forme de paiement, gratification ou avantage quelconque (pécuniaire ou non pécuniaire), offert ou reçu directement ou indirectement (exemples : donation, service, invitation, faveur…).

Une invitation recouvre toute forme de divertissement et se différencie du repas d'affaires.

Un repas d'affaires est un repas effectué dans le cadre de l'activité professionnelle et ayant pour but d'aborder des sujets d'ordre professionnel.

Les cadeaux sous conditions sont les paiements, cadeaux, invitations ou toutes autres formes de gratifications accordés ou reçus afin d'obtenir ou conserver des avantages réciproques indus, ou afin de rémunérer de manière indue la souscription d'une offre, d'un produit, d'un service, ou d'une prestation.



ENJEUX

Offrir ou accepter occasionnellement des petits cadeaux ou des invitations à des manifestations culturelles ou sportives peut être toléré dans le cadre d'une relation professionnelle. Pour autant, ces pratiques peuvent parfois être interprétées comme un moyen d'influencer une décision ou constituer un acte de corruption (cf. fiche prévention de la corruption en pages 12 à 14). Elles peuvent également conduire à une situation de conflit d'intérêts.

Certaines situations peuvent engager la responsabilité des salariés ainsi que celle d'EDF ENR. Afin de préserver sa réputation et protéger ses salariés, EDF ENR doit se prémunir à la fois contre toute tentative de corruption et contre tout soupçon de corruption. Une procédure (JUR PR6 « Invitations, Cadeaux et Repas d'affaires au sein d'EDF ENR ») a donc été définie et a fait l'objet d'un guide, qui sont consultables sur l'Intranet d'EDF ENR.

LES RÈGLES QUI S'IMPOSENT À TOUS

Tous les salariés doivent :

- Respecter les règles définies dans le guide support « Cadeaux et Invitations » (consultable sur l'Intranet d'EDF ENR).
- Respecter les règles et le seuil définis au sein d'EDF ENR pour les cadeaux et invitations (voir la procédure JUR6 PR « Invitations, Cadeaux et Repas d'affaires au sein d'EDF ENR »).
- Vérifier le caractère raisonnable d'un repas d'affaires avant de l'accepter ou de le proposer.
- Vérifier que les autorisations préalables ont bien été obtenues lorsqu'elles sont requises, notamment pour des cadeaux ou invitations d'un montant supérieur au seuil défini au sein d'EDF ENR.
- Être attentif au contexte et au sens que peut prendre un cadeau ou une invitation. Il ne doit laisser supposer aucune attente de contrepartie.
- S'assurer localement de la légalité d'offrir des cadeaux ou autres avantages à des agents publics.
- Enregistrer le cadeau ou l'invitation (hors repas d'affaires), reçu, offert ou refusé, dans l'application dédiée (DECI) en fonction des règles définies dans la procédure JUR6 PR « Invitations, cadeaux et repas d'affaires ».

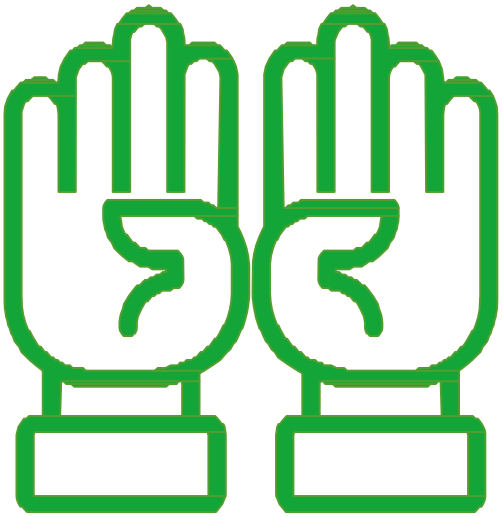
LES INTERDICTIONS QUI S'IMPOSENT À TOUS

Il est interdit de :

- Offrir ou recevoir un cadeau ou une invitation en vue d'obtenir un avantage indu.
- Offrir ou recevoir un cadeau ou une invitation qui serait susceptible de créer un sentiment d'obligation, de compromettre le jugement professionnel ou de donner l'impression qu'il pourrait le faire.
- Céder à une sollicitation ou solliciter une contrepartie à un cadeau ou une invitation.
- Enfreindre les interdictions mentionnées dans le guide support « Cadeaux et Invitations ».

SITUATIONS À RISQUE

- Les cadeaux et invitations d'une valeur supérieure au seuil fixé dans la procédure applicable, ou le repas d'affaires supérieur à une valeur raisonnable.
- Les cadeaux et invitations offerts (ou reçus de) à une personne publique ou à une personne ayant un pouvoir d'influence sur une décision affectant les intérêts d'EDF ENR.
- Les cadeaux et invitations offerts (ou reçus de) à un proche de la relation d'affaires.
- Les cadeaux et invitations offerts (ou reçus de) à plusieurs reprises à un même bénéficiaire.
- Les invitations à des séminaires dans lesquels le temps de loisir est nettement supérieur au temps de travail.
- Les périodes électorales.
-



BONS RÉFLEXES

- Avant d'offrir ou de recevoir un cadeau ou une invitation, vérifier :
  - qu'il s'agit d'une pratique autorisée par la procédure « JUR6 PR Invitations, Cadeaux et Repas d'affaires au sein d'EDF ENR » ;
  - que l'ensemble des principes directeurs est respecté ;
  - que les autorisations préalables ont été obtenues, lorsqu'elles sont requises ;
  - que le cadeau ou l'invitation est enregistré dans DECI .
- Par prudence, ne pas accepter ou ne pas offrir un cadeau ou une invitation qu'il serait difficile de justifier auprès de collègues, de proches ou de médias.
- Lorsque le cadeau s'y prête, le partager avec l'équipe.
- Communiquer sur la PECG et le guide « Cadeaux et Invitations » auprès des partenaires pour justifier un refus.
- En cas de doute quant au comportement à avoir, demander conseil à son manager, au REC, au Correspondant éthique de son entité ou à la DECG.

POUR EN SAVOIR PLUS SUR LE SUJET

Consultez **l'Intranet d'EDF ENR** et **la communauté « Éthique et Conformité » sur Vivre EDF Online (VEOL)** où vous pourrez trouver de nombreux contenus pédagogiques : les politiques, le guide support « cadeaux et invitations », la vidéo de sensibilisation « cadeaux et invitations », des e-learnings etc.

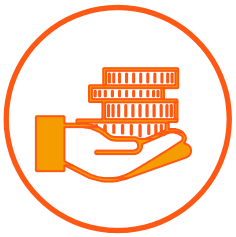
PRÉVENTION DES CONFLITS D'INTÉRÊTS

Il est important de communiquer à sa hiérarchie tout risque de conflit d'intérêts potentiel le plus en amont possible afin de pouvoir le gérer, et de prendre toujours, dans le cadre professionnel, des décisions en fonction des intérêts d'EDF ENR et non pas en fonction de son intérêt personnel.

DÉFINITIONS

Un conflit d'intérêts apparaît lorsqu'un intérêt personnel (ou une activité personnelle) interfère, est susceptible d'interférer, ou peut donner l'impression d'interférer avec les missions qui nous sont confiées en tant que salariés. Les conflits d'intérêts peuvent affecter notre impartialité ou semer le doute sur notre capacité à assumer nos responsabilités en toute objectivité.

Ces intérêts personnels peuvent résulter d'engagements financiers ou professionnels, de liens d'appartenance politique ou idéologique que le salarié a en dehors d'EDF ENR. Les intérêts peuvent être d'ordre associatif, caritatif, culturel, financier, politique, religieux, sportif, ou résulter de liens familiaux ou sentimentaux.



ENJEUX

Le conflit d'intérêts, ou la simple apparence d'un conflit d'intérêts, peut compromettre la qualité et la légalité d'une décision ou d'un acte, en faisant prévaloir l'intérêt privé d'un salarié, ou d'un tiers, au détriment de l'intérêt d'EDF ENR. Identifier, déclarer et traiter les situations de conflits d'intérêts réels ou potentiels permet d'éviter toute ambiguïté.

Le conflit d'intérêts ne constitue pas en soi un délit. En revanche, l'utilisation frauduleuse qui pourrait découler d'une telle situation peut être sanctionnable. Il peut en effet résulter d'une situation de conflit d'intérêts un acte de corruption (par exemple un cadeau ou une invitation de la part d'un fournisseur avec qui nous avons des liens d'amitié en contrepartie d'un acte qui lui permettrait de remporter un marché), le contournement des règles de recrutement de l'entreprise (par exemple pour influencer l'embauche d'un membre de sa famille ou d'un ami), un délit d'initié (par exemple en transmettant une information privilégiée à un ami pour qu'il achète des actions), un abus de confiance (par exemple en utilisant illégitimement des moyens, du temps ou la réputation d'EDF ENR au profit d'une association), etc.

Les situations de conflits d'intérêts peuvent conduire à un risque financier et nuire à l'image du Groupe. Elles sont susceptibles d'engager la responsabilité des salariés ou de tiers agissant pour EDF ENR. Elles exposent les personnes concernées à des sanctions judiciaires, et EDF ENR ainsi que le Groupe EDF à un risque de réputation important.

LES RÈGLES QUI S'IMPOSENT À TOUS

Tous les salariés doivent :

- Informer leur hiérarchie si des activités professionnelles auxquelles ils sont liés sont susceptibles de créer un conflit d'intérêts.
- Prévenir leur hiérarchie et la DRH lorsqu'ils exercent d'autres activités professionnelles salariées ou non salariées (par exemple en autoentreprise, en profession libérale, en tant que consultant).
- Respecter les obligations de loyauté, de non-concurrence et de discrétion inhérentes au contrat de travail.

LES RÈGLES QUI S'IMPOSENT AUX SALARIÉS CONCERNÉS DANS LE CADRE DE LEURS FONCTIONS

Les salariés concernés doivent :

- Respecter la Politique gouvernance et pilotage des filiales lorsqu'ils exercent un mandat social dans le groupe EDF.
- Préciser clairement qu'ils ne représentent pas EDF ENR lorsqu'ils s'engagent à titre personnel dans la sphère politique. En pratique, cela revient à ne pas se présenter comme salarié d'EDF ENR lors d'une intervention, et à préciser, si besoin, qu'ils n'interviennent pas à ce titre.
- Se retirer d'une procédure de décision externe à EDF ENR lorsqu'ils sont titulaires d'un mandat électif, en présence d'une situation avérée ou potentielle de conflit d'intérêts. Par exemple :
    - Quitter le lieu où se déroulent des délibérations d'organismes collégiaux (comme un conseil municipal) lorsqu'elles concernent un dossier en lien avec EDF ENR ;
    - Ne pas participer à une réunion dont l'objet est par exemple de rédiger un cahier des charges pour un marché auquel EDF ENR pourrait présenter une offre.

LES INTERDICTIONS QUI S'IMPOSENT À TOUS

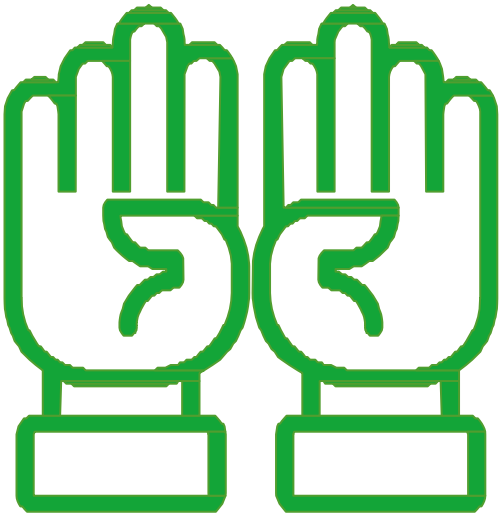
Il est interdit de :

- Partager des informations confidentielles concernant le Groupe à des tiers non autorisés.
- Favoriser ou contribuer à favoriser l'embauche, l'évaluation du travail ou la rémunération d'un proche.
- Faire un usage non conforme de l'influence et des ressources du groupe EDF.
- Favoriser ou contribuer à faire favoriser, pour un marché, une entité dans laquelle le salarié ou l'un de ses proches possède un intérêt.
- Recourir pour des contrats personnels à des sociétés avec lesquelles le salarié est en relation d'affaires dans le cadre de ses activités professionnelles, dès lors qu'il pourrait en tirer un quelconque avantage personnel.
- Exercer ou participer à une activité concurrente à celle d'EDF ENR. Une activité est considérée comme concurrente, lorsqu'elle est susceptible de créer, soit un avantage particulier au profit du nouvel employeur ou de la nouvelle entreprise, soit un préjudice à EDF ENR.
- Exercer une activité, à quelque titre que ce soit, pour le compte d'un prestataire (dans le cadre d'un contrat de travail, en qualité de dirigeant, en

tant qu'autoentrepreneur…) ou de le contrôler si le salarié est amené, dans le cadre de ses fonctions, à intervenir dans le choix de ce dernier.

SITUATIONS À RISQUE

- Cumuler plusieurs emplois salariés
- Détenir directement ou par l'intermédiaire d'un proche un intérêt, quel qu'il soit, dans une société engagée dans une relation d'affaires avec le groupe EDF.
- Détenir un mandat électif : à titre d'exemple lorsque les affaires soumises à l'organe délibérant dont il est membre en tant qu'élu sont en lien avec ses intérêts personnels ou professionnels au sein d'EDF ENR, l'élu local ne doit pas participer au débat ni au vote.
- Être membre (même bénévole) d'une association ou d'une fondation dont certaines activités ou projets peuvent être en conflit d'intérêts avec ceux d'EDF ENR. Dans cette situation, il est conseillé au salarié de rappeler à l'association son obligation de loyauté envers son employeur et de s'interdire toute communication d'informations restreintes ou confidentielles sur le Groupe EDF et ses activités. Le salarié devrait également vérifier que les éventuelles actions auxquelles il souhaiterait participer sont compatibles avec son contrat de travail.



BONS RÉFLEXES

- Appliquer une procédure de recrutement transparente et objective.
- Ne pas utiliser les ressources, le nom, le temps ou les structures du Groupe à des fins personnelles.
- Informer sa hiérarchie lorsque l'on détient directement ou indirectement une participation au capital d'une société ou de toute autre entité (par exemple une association) partenaire d'EDF ENR, pouvant laisser croire que son impartialité pourrait être impactée
- S'informer en prenant connaissance :
  - du guide conflits d'intérêts et des nombreux cas pratiques en illustration.
  - du guide des salariés élus.
- En cas de doute quant au comportement à avoir, demander conseil à son manager, au REC de son entité ou à la DECG.

POUR EN SAVOIR PLUS SUR LE SUJET

Consultez **l'Intranet d'EDF ENR** et **la communauté « Éthique et Conformité » sur Vivre EDF Online (VEOL)** où vous pourrez trouver de nombreux contenus pédagogiques : les politiques, la vidéo de sensibilisation « conflits d'intérêts », le guide support « conflits d'intérêts », le guide à destination des élus locaux salariés des IEG, l'accord de branche relatif au cumul d'emplois ou d'activités dans la branche professionnelle des industries électriques et gazière, la politique gouvernance et pilotage des filiales, des e-learnings etc.

LUTTE CONTRE LA FRAUDE

Chaque salarié doit respecter les lois et les procédures internes, contribuer à la mise en place de pratiques rigoureuses et les appliquer, détecter et traiter les dysfonctionnements.

DÉFINITIONS

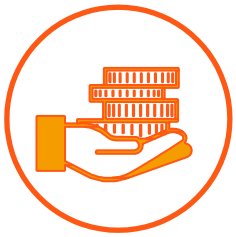
La fraude consiste à tromper délibérément autrui pour obtenir un bénéfice illégitime ou pour contourner des obligations légales ou des règles de l'organisation. Un comportement frauduleux suppose donc un élément factuel et un élément intentionnel ainsi qu'un procédé de dissimulation de l'agissement non autorisé.

En pratique, la fraude peut être une action ou une omission. Elle peut se manifester sous différentes formes :

- à l'interne - détournement de fonds (fausses factures, manipulation de chèques ou de liquidités…), vol ou destruction de biens appartenant à l'entité (fournitures, matériels, données…), ou encore fausses déclarations (notes de frais fictives, absences non déclarées, indicateurs, rapports ou contrôles falsifiés etc.) ;
- à l'externe - escroqueries (fraude au président, fraude au changement de RIB etc.).

Le mobile de la fraude peut être matériel (appropriation, gains ou économies etc.), mais aussi moral (sentiment d'obligation, besoin de reconnaissance, volonté de préserver une réputation…) ou personnel (vengeance, idéologie etc.).

À noter que la corruption implique toujours une pratique frauduleuse afin de détourner les règles ou les procédures de l'entreprise (cf. fiche prévention de la corruption en pages 9 à 11).



ENJEUX

La lutte contre la fraude est un impératif : la fraude coûte cher et porte atteinte aux intérêts et à l'image du Groupe. Elle peut prendre des formes multiples, toucher toute organisation et tout secteur d'activité, et concerner tout niveau hiérarchique.

Les manœuvres frauduleuses sont sanctionnées par la loi sous la forme d'infractions spécifiques : vol, escroquerie, détournement de fonds, extorsion, corruption, abus de biens sociaux, abus de confiance, faux et usage de faux, dissimulation de preuves ou de revenus etc. Ces infractions sont punies d'amende et/ou de peines d'emprisonnement.

La promotion d'une culture d'intégrité à tous les niveaux de l'entreprise (messages managériaux clairs à propos des comportements attendus des salariés et de la tolérance zéro de l'entreprise) et la mise en place de procédures efficaces de contrôle des risques de fraude (interne, hiérarchique, externe) aident à éradiquer les opportunités de commettre des actes de fraude.

LES RÈGLES QUI S'IMPOSENT À TOUS

Tous les salariés doivent :

- Respecter l'ensemble des procédures internes.
- Sensibiliser leurs collègues et les collaborateurs externes ou occasionnels sur les risques de fraude, en précisant les règles à respecter, ainsi que les droits et devoirs de chacun.
- Respecter les règles de sécurité concernant les accès aux systèmes d'information et ne jamais communiquer leurs identifiants à des tiers.

LES RÈGLES QUI S'IMPOSENT AUX SALARIÉS CONCERNÉS DANS LE CADRE DE LEURS FONCTIONS

Les salariés concernés doivent :

- Identifier les enjeux et actifs sensibles en matière de fraude au sein des activités de l'entité, afin de mettre en place des procédures de contrôle interne efficaces.
- Contrôler périodiquement la pertinence du dispositif de contrôle interne.

LES INTERDICTIONS QUI S'IMPOSENT À TOUS

Il est interdit de :

- Permettre qu'une situation à risque, par sa négligence, dégénère en fraude.
- Contourner une procédure parce que « d'autres le font ».
- Donner leurs identifiants et mots de passe informatiques personnels à d'autres personnes.

LES INTERDICTIONS QUI S'IMPOSENT AUX SALARIÉS CONCERNÉS DANS LE CADRE DE LEURS FONCTIONS

Il est interdit de :

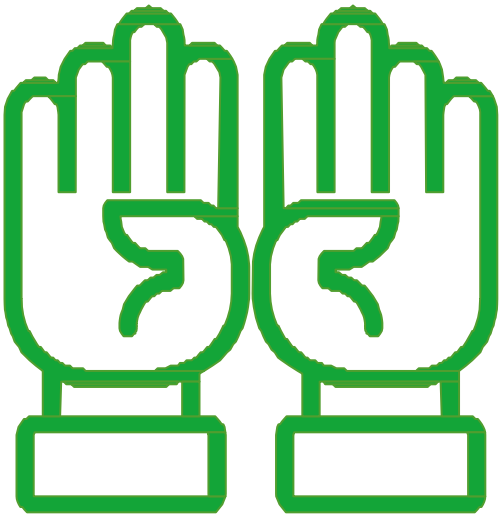
- Laisser un dysfonctionnement sans traitement ni correctif.
- Conduire une investigation sur fraude présumée, seul et sans l'appui d'un expert.

SITUATIONS À RISQUE

- L'entreprise traverse une période de réorganisation avec une absence ou une insuffisance de contrôle hiérarchique.
- Un collègue de travail ne prend que très peu ou pas du tout de congés.
- En période de vacances, la séparation des tâches entre des activités incompatibles est contournée (absence du valideur habituel).
- Une création d'activité au sein d'une entité qui n'a pas organisé son processus de délégation de pouvoirs ou de contrôle.
- Les codes d'accès aux SI sont partagés à plusieurs (absence de sécurité sur les mots de passe).
- Les répétitions de situations d'urgence qui conduisent à contourner le contrôle interne pour respecter les délais.
- Des opérations complexes et/ou inhabituelles, dont la réalisation repose sur un nombre réduit d'intervenants.

BONS RÉFLEXES

- Entretenir une culture d'intégrité pour prévenir les comportements frauduleux (encourager l'honnêteté et le discernement).
- Si une demande d'agir en dehors des processus internes habituels nous est faite, solliciter l'avis de son manager ou de son REC.
- Si des pratiques suspectes dérogeant aux règles du Groupe sont identifiées, en parler rapidement à son management ou saisir son REC.
- En cas de doute quant au comportement à avoir, demander conseil à son manager, au REC de son entité ou à la DECG.



POUR EN SAVOIR PLUS SUR LE SUJET

Consultez l'Intranet d'EDF ENR et la communauté « Éthique et Conformité » sur Vivre EDF Online (VEOL) où vous pourrez trouver de nombreux contenus pédagogiques : les politiques, la note d'instruction « lutte contre la fraude », le guide support « lutte contre la fraude », la vidéo de sensibilisation « lutte contre la fraude », des e-learnings etc.

MÉCÉNAT – SPONSORING

Aucun salarié ne doit favoriser ou réaliser des opérations de mécénat ou sponsoring qui visent à influencer la prise d'une décision ou à s'assurer l'octroi d'un avantage indu.

DÉFINITIONS

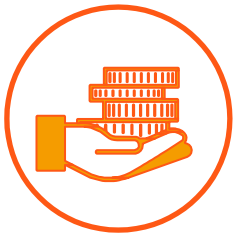
Le mécénat se traduit par un soutien matériel apporté par une entreprise (donateur), sans contrepartie directe de la part du bénéficiaire, à une œuvre ou à une personne pour l'exercice d'activités présentant un intérêt général. Le soutien apporté peut s'effectuer de différentes manières :

- Le mécénat en numéraire : un mécène fait un don d'argent pour un projet (le plus pratiqué) ;
- Le mécénat en nature : il consiste à faire par exemple un don de matériel neuf ou en stock (ex : un local, un ordinateur…) ;
- Le mécénat de compétences : l'entreprise met à disposition un salarié ou son savoir-faire pour une action spécifique.

L'opération de mécénat peut permettre à l'entreprise de bénéficier d'une réduction fiscale si le bénéficiaire est un organisme d'intérêt général ou une œuvre d'intérêt général.

Le sponsoring (ou parrainage) est un soutien matériel ou financier apporté à un projet ou une manifestation dans le but d'en retirer un bénéfice direct, quantifiable et proportionnel au soutien apporté. Il est généralement destiné à promouvoir l'image de marque de l'entreprise et augmenter sa notoriété.

Lorsque le bénéficiaire offre une contrepartie d'une valeur équivalente aux sommes reçues, le versement n'est pas considéré comme un don, mais comme la rémunération d'une prestation de service (le plus souvent de communication). Si cette contrepartie équivalente prend la forme d'une prestation publicitaire au profit de l'entreprise versante, il s'agit d'une opération de parrainage. Considérée comme une prestation commerciale, elle doit faire l'objet d'une facturation assujettie à la TVA.



ENJEUX

Les dons caritatifs et les opérations de sponsoring (parrainage) sont autorisés dans le respect de la Politique Groupe « Communication Relations institutionnelles Partenariats ». Une attention doit être portée afin de s'assurer que ces opérations ne soient pas utilisées pour dissimuler des pratiques susceptibles d'être qualifiées de corruption ou de trafic d'influence (quand bien même la cause défendue par les associations serait juste ou légitime).

Des opérations de mécénat ou sponsoring avec des partenaires pouvant porter atteinte à l'image d'EDF ENR, il est important, d'une part, de veiller au sérieux, à la réputation et aux antécédents de l'organisme recevant les dons ainsi que de leurs responsables et, d'autre part, de s'assurer de la destination des fonds versés par l'entreprise. Cette vérification doit être faite conformément à note d'instruction Contrôle d'intégrité des relations d'affaires disponible sur l'Intranet d'EDF ENR.

LES RÈGLES QUI S'IMPOSENT AUX SALARIÉS CONCERNÉS DANS LE CADRE DE LEURS FONCTIONS

Les salariés concernés doivent :

- Avant de réaliser une opération de mécénat ou de sponsoring, veiller à ce que ces actions soient réalisées dans le respect de la Politique « communication – relations institutionnelles – partenariats », qui encadre notamment, les domaines d'application, les principes d'action, et les thématiques partenariales éligibles.
- S'assurer que l'opération de mécénat ou de sponsoring :
  - n'est pas conclue en présence d'un conflit d'intérêts favorisant des intérêts personnels ou extraprofessionnels ;
  - ne privilégie pas des opérations d'influence ;
  - ne constitue pas un avantage indu.
- Vérifier l'intégrité des bénéficiaires (organisme et personnes physiques composant les instances de décision), conformément à la note d'instruction « Contrôle d'intégrité des relations d'affaires » disponible sur l'Intranet d'EDF ENR.
- Gérer les invitations et les contreparties à un événement sponsorisé selon des modalités transparentes, exclusives de toutes pratiques illicites.
- Inscrire dans la convention des clauses spécifiques garantissant l'absence de tout risque de manquement à la probité.
- Informer les partenaires de la politique d'intégrité inscrite dans le code de conduite éthique et conformité.

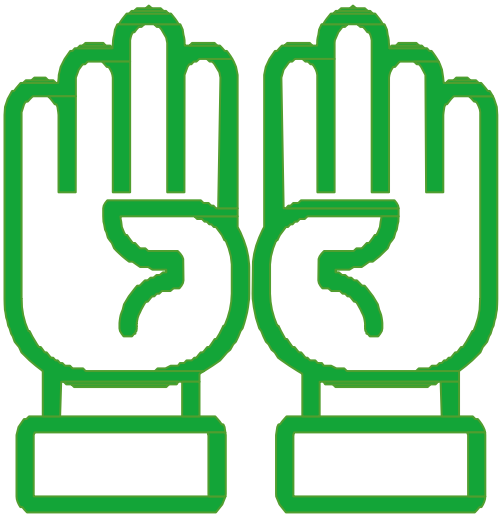
LES INTERDICTIONS QUI S'IMPOSENT AUX SALARIÉS CONCERNÉS DANS LE CADRE DE LEURS FONCTIONS

Il est interdit de :

- S'engager à verser un don ou conclure une opération de sponsoring avec un tiers afin de favoriser l'obtention d'un contrat, en échange d'une contrepartie ou pour influencer une décision.
- Réaliser une opération de mécénat ou sponsoring dans un contexte d'appel d'offres, dans le cadre d'une négociation commerciale ou financière impliquant des personnes ayant des liens avec le bénéficiaire du don ou du sponsoring.
- Verser des dons caritatifs au nom de l'entreprise sous la forme d'argent liquide ou sur un compte détenu par une personne physique.
- Faire des dons au nom de l'entreprise à des organismes à vocation politique, religieuse ou philosophique, à des agents publics, des élus ou des candidats à une élection.

SITUATIONS À RISQUE

- La négociation d'une convention de parrainage ou de mécénat à la demande d'un élu local ou d'un agent public.
- Les dons caritatifs faits à des organisations liées à des agents publics ou à des clients ou prospects (qui peuvent, par exemple, en être administrateurs) tout comme les demandes ou suggestions de dons caritatifs de la part de clients ou de prospects.
- Les dons à des fondations ou associations dans lesquelles l'un des dirigeants est également l'un des proches du salarié, ou fournisseur, ou partenaire d'EDF.
- Faire des dons lorsqu'il existe des suspicions quant à l'intégrité de l'organisme bénéficiaire ou de son personnel.
- Les conventions pluriannuelles.
- Les invitations à des manifestations sportives ou culturelles provenant de clients ou de fournisseurs.
- Les invitations qui pourraient interférer dans une relation commerciale en cours ou prospectée.
- Les invitations adressées à un tiers à des manifestations sans aucun salarié d'EDF présent parmi les invités.



BONS RÉFLEXES

- Limiter la durée de la convention à une année ou assortir la convention d'une clause de résiliation ou de reconduction non tacite
- Sensibiliser les salariés exposés et les amener à se conformer à la procédure JUR6 PR « Invitations, Cadeaux et Repas d'affaires » ainsi qu'à celle relative aux conflits d'intérêts
- Veiller à ce que les invitations soient nominatives, adressées sur le lieu professionnel, d'un montant proportionné à l'évènement, au lieu, à la qualité de l'invité, et d'une valeur transparente communiquée à l'invité
- S'assurer que les invitations sont conformes procédure JUR6 PR « Invitations, Cadeaux et Repas d'affaires au sein d'EDF ENR » et proposer à l'invité de vérifier sa propre politique avant toute acceptation.
- En cas de doute quant au comportement à avoir, demander conseil à son manager, au REC, au Correspondant éthique de son entité ou à la DECG.

POUR EN SAVOIR PLUS SUR LE SUJET

Consultez **l'Intranet d'EDF ENR** et **la communauté « Éthique et Conformité » sur Vivre EDF Online (VEOL)** où vous pourrez trouver de nombreux contenus pédagogiques : la politique éthique et conformité groupe, la Politique « communication – relations institutionnelles – partenariats », la note d'instruction « Contrôle d'intégrité des relations d'affaires », le guide support « cadeaux et invitations », la vidéo de sensibilisation « cadeaux et invitations », le guide « conflits d'intérêts », des e-learnings etc.

REPRÉSENTATION D'INTÉRÊTS

Les actions de représentation d'intérêts doivent être réalisées en toute transparence, en informant clairement les interlocuteurs de son appartenance à EDF, et en s'appuyant sur une information fiable, vérifiée et actualisée.

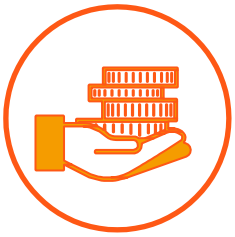
DÉFINITIONS

La représentation d'intérêts (ou lobbying) consiste à entrer en communication avec un responsable public (élu ou fonctionnaire) dans le but d'influer sur le contenu d'une décision publique susceptible d'avoir un impact sur les activités de l'entreprise.

Quand une personne rémunérée par EDF ENR directement (salarié) ou indirectement (consultant, association professionnelle, think-tank etc.) entre en contact à l'écrit comme à l'oral avec un responsable public dans un objectif de conviction, elle effectue une action de lobbying.

Un lobbying responsable s'effectue :

- En toute transparence, en s'identifiant systématiquement et en s'enregistrant sur les registres de représentants d'intérêts existants des institutions.
- En se fondant sur des informations fiables, vérifiées et actualisées.
- Et dans le respect des positions des autres parties prenantes.



ENJEUX

Le lobbying fait l'objet de critiques récurrentes dans les médias, reflétant la méfiance d'une partie de l'opinion publique et pouvant en décrédibiliser le principe. Un non-respect, intentionnel ou non, des principes fondamentaux du lobbying responsable expose a minima à une lourde perte d'image auprès de l'opinion comme des responsables publics, diminuant pour longtemps toute capacité à faire valoir des positions légitimes.

Dévoyé, le lobbying peut conduire à des formes d'influence prohibées (corruption, prise illégale d'intérêts etc.) exposant l'entreprise et le salarié à des condamnations pénales, ainsi qu'à des sanctions disciplinaires pour ce dernier.

À l'inverse, un lobbying exercé dans des conditions responsables et transparentes favorise la prise de décisions publiques efficaces.

LES RÈGLES QUI S'IMPOSENT AUX SALARIÉS CONCERNÉS DANS LE CADRE DE LEURS FONCTIONS

Les salariés concernés doivent :

- Respecter les lois, règlements, conventions internationales régissant le lobbying du pays où il est effectué.
- S'identifier clairement en tant que salariés EDF ENR lors de toute intervention et plus généralement lors de toute action de lobbying.
- Respecter les codes de déontologie des institutions auxquelles s'adressent les actions de lobbying.
- S'en tenir au portage des positions respectant le cadre stratégique d'EDF ENR.
- S'identifier :
  - auprès de la Direction des Affaires Publiques lorsqu'ils mènent des actions de représentation d'intérêts auprès de responsables publics à compétence nationale ;
  - auprès de la Direction des Affaires Européennes lorsqu'ils mènent des actions de lobbying auprès des institutions européennes.

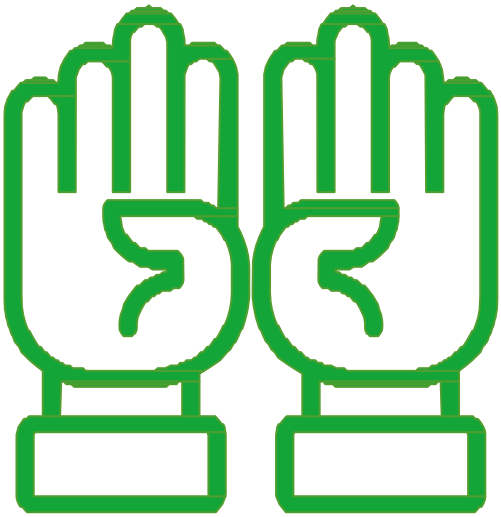
LES INTERDICTIONS QUI S'IMPOSENT AUX SALARIÉS CONCERNÉS DANS LE CADRE DE LEURS FONCTIONS

Il est interdit de :

- Chercher à influencer la position d'un responsable public en lui proposant des avantages indus, ou en l'incitant à enfreindre les règles déontologiques de son organisation.
- Utiliser, à des fins commerciales ou publicitaires, les informations obtenues auprès des responsables publics.
- Chercher à obtenir de l'information ou des décisions de manière malhonnête.
- Tromper ou induire en erreur les parties prenantes, les responsables publics.
- Avoir recours aux services d'un tiers rémunéré directement ou indirectement en vue de faire passer une position malhonnête, non-actualisée ou incomplète.

SITUATIONS À RISQUE

- Une offre ou une demande de financement sous une forme ou une autre à, ou par, un responsable public.
- Parler au nom d'une association professionnelle dont EDF ENR est membre et devoir assumer une position s'écartant de celle d'EDF.
- Une situation de conflit d'intérêts pouvant résulter de l'exercice d'un mandat d'élu local ou national par un salarié EDF ENR.



BONS RÉFLEXES

- Mettre en œuvre et faire connaitre l'attitude responsable d'EDF ENR en matière de représentation d'intérêts en communiquant sur les principes et le Code de conduite de l'entreprise.
- Appliquer strictement les règles édictées en matière de cadeaux et invitations à l'égard des responsables publics.
- Bien faire connaître la différence entre la position d'EDF ENR et celle d'une association dont EDF ENR est membre.
- S'assurer que la prise en compte par EDF ENR de frais (hébergement, restauration, transport) de responsables publics est compatible avec les règles de l'institution de ce responsable et la politique d'EDF.
- Adapter notre comportement en période électorale en conformité avec les règles du code électoral et la politique d'EDF.
- En cas de doute, demander conseil à la Direction Juridique, Service conformité, à son manager, au REC, au Correspondant éthique de son entité ou à la DECG.

POUR EN SAVOIR PLUS SUR LE SUJET

Consultez **l'Intranet d'EDF ENR** et **la communauté « Éthique et Conformité » sur Vivre EDF Online (VEOL)** où vous pourrez trouver de nombreux contenus pédagogiques : les politiques, la vidéo de sensibilisation « Prévention de la corruption », les e-learnings anticorruption etc.

PRÉVENTION DES ABUS DE MARCHÉ

Aucun salarié ne doit utiliser ou divulguer des informations privilégiées ou sensibles, afin d'en tirer un bénéfice personnel ou de permettre à un tiers d'en tirer profit.

DÉFINITIONS

Un abus de marché naît lorsqu'un investisseur boursier est déraisonnablement désavantagé, directement ou indirectement, par quiconque ayant exploité une information privilégiée, déformé le mécanisme de formation des prix ou disséminé une information fausse ou trompeuse.

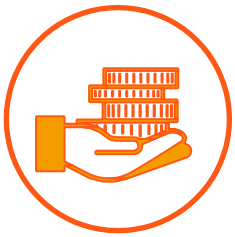
Une information privilégiée est une information précise, non encore rendue publique, qui concerne directement ou indirectement EDF, ses filiales ou leurs instruments financiers, et qui serait susceptible d'avoir un impact significatif sur le cours de Bourse d'EDF (ou le cas échéant d'une filiale cotée) si elle était rendue publique. Les personnes qui détiennent des informations privilégiées sont des initiés. Il existe des initiés permanents (chez EDF, ce sont les membres du Conseil d'Administration, les membres du Comex ainsi que certains membres de leur Codir) et des initiés occasionnels (salariés ou prestataires agissant au nom ou pour le compte d'EDF ou d'une de ses filiales, qui ont ponctuellement accès à des informations privilégiées à l'occasion d'un projet ou événement important : acquisition majeure, contrat significatif etc.).

L'utilisation de ces informations privilégiées est constitutive d'un **délit d'initié** ou d'un manquement d'initié.

Peuvent constituer des informations privilégiées les éléments relatifs à des résultats financiers, des projets de fusion, d'acquisition ou de cession, des projets stratégiques, des évolutions de litiges, des développements techniques, des changements significatifs de management etc.

Une information sensible est une information nécessitant des mesures de prudence et de confidentialité particulières (négociations, contrats majeurs etc.). Les personnes qui détiennent des informations sensibles ne sont pas nécessairement des initiés, mais restent soumises à certaines obligations, dont, dans certains cas, celle de respecter les périodes de black-out.

Une période de black-out est une période précédant la publication d'informations financières du Groupe et durant laquelle toute opération boursière sur les titres d'EDF (ou le cas échéant d'une filiale cotée) ou sur les instruments liés est interdite pour les personnes détenant une information privilégiée ou sensible.



ENJEUX

EDF S.A. et certaines de ses filiales sont des entités cotées, qui doivent respecter les principes et règles en vigueur, ainsi que les recommandations émises par les autorités boursières, dans le domaine de la détention, de la divulgation ou de l'exploitation éventuelle d'informations privilégiées. Le Groupe s'est doté d'un Code de déontologie boursière qui regroupe les principes et règles applicables aux opérations sur titres de la société EDF ou des filiales cotées du groupe EDF.

La violation de ces règles, même par ignorance et même sans profit, expose EDF et les personnes concernées à de lourdes sanctions pénales (délit d'initié) et/ou administratives (manquement d'initié), ainsi qu'à un risque d'image important. Les peines encourues atteignent cinq ans de prison pour la personne physique et 100 millions d'euros d'amende. Les personnes morales encourent une amende jusqu'à 500 millions d'euros, pouvant être portée jusqu'au décuple des profits ou à 15 % du chiffre d'affaires mondial annuel consolidé. La tentative est punissable de la même façon.

LES RÈGLES QUI S'IMPOSENT AUX SALARIÉS CONCERNÉS DANS LE CADRE DE LEURS FONCTIONS

Les salariés concernés doivent :

- Prendre connaissance et respecter tous les principes et règles inscrits dans le Code de déontologie boursière du groupe EDF.
  - Protéger au mieux la confidentialité des informations privilégiées, notamment en limitant les accès (utilisation de noms de code, équipes réduites, diffusion limitée des comptes rendus, vérifications régulières des droits d'accès informatiques, utilisation de Security Box etc.).
- Prendre des précautions quant à la conservation et à la transmission de l'information (limitation de l'utilisation des e-mails, cryptage des messages, marquage confidentiel).
- À l'occasion du démarrage des travaux sur une opération financière, stratégique ou sensible, établir et transmettre à la Direction Juridique du groupe EDF la liste des initiés occasionnels, incluant les salariés et les tiers (prestataires, conseils), faire signer à ces derniers des clauses ou accords de confidentialité stricts et veiller à ce que le Code de déontologie boursière soit porté à leur connaissance.
- Respecter les périodes de black-out lorsqu'ils sont concernés.

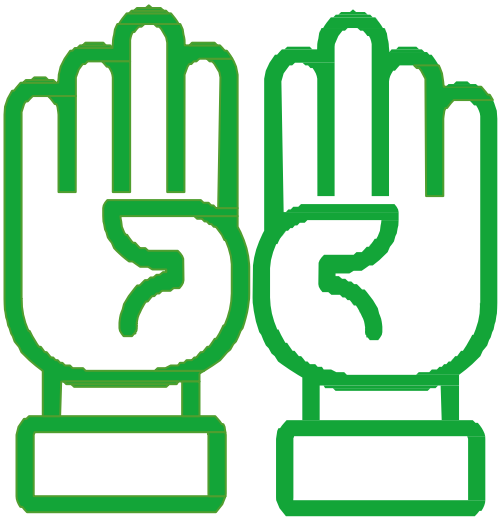
LES INTERDICTIONS QUI S'IMPOSENT AUX SALARIÉS CONCERNÉS DANS LE CADRE DE LEURS FONCTIONS

Il est interdit de :

- Agir en ayant l'intention de faire évoluer le cours de l'action.
- En possession d'une information privilégiée, jusqu'à la date incluse à laquelle elle est rendue publique :
  - effectuer ou tenter d'effectuer, pour son propre compte ou le compte d'autrui, des opérations sur les instruments financiers d'EDF ou de ses filiales cotées ;
  - communiquer une information privilégiée à des membres de sa famille, à des proches, à un collègue ou à un tiers, en dehors du cadre normal de son travail ou de ses fonctions ;
  - recommander à une autre personne d'acquérir ou de céder des instruments financiers sur la base d'une information privilégiée.

SITUATIONS À RISQUE

- Le travail dans un lieu public sur un document contenant des informations privilégiées ou sensibles.
- Les indiscrétions dans le cercle familial ou amical.
- Les situations dans lesquelles les informations privilégiées ou sensibles sont potentiellement accessibles par des prestataires ou partenaires.



BONS RÉFLEXES

- Prendre des précautions avec l'utilisation des outils informatiques et téléphoniques, notamment dans les lieux publics.
- Alerter si nous avons connaissance du fait qu'une information privilégiée concernant le Groupe a été dévoilée hors des procédures normales de diffusion de l'information financière.
- En cas de difficulté ou de doute sur la nature privilégiée ou non d'une information, ou pour toute autre question, contacter la Direction Juridique du groupe EDF. Les questions adressées, ainsi que les réponses, seront traitées de manière confidentielle.
- En cas de doute quant au comportement à avoir, demander conseil à la Direction Juridique, à son manager, au REC de son entité ou à la DECG.

POUR EN SAVOIR PLUS SUR LE SUJET

Consultez **la communauté « Éthique et Conformité » sur Vivre EDF Online (VEOL)** où vous pourrez trouver de nombreux contenus pédagogiques : les politiques, le code de déontologie boursière, la vidéo de sensibilisation sur « l'information privilégiée », les e-learnings etc.

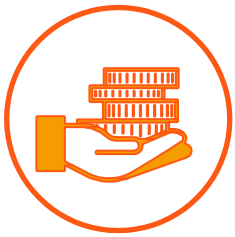
PRÉVENTION DU RISQUE DE BLANCHIMENT DE CAPITAUX ET DE FINANCEMENT DU TERRORISME

Il est impératif de bien connaître ses relations d'affaires, notamment le bénéficiaire final des financements ou services, afin de s'assurer que ses activités ne servent pas à « blanchir » des fonds en provenance d'activités criminelles, ou à financer directement ou indirectement des activités liées au terrorisme.

DÉFINITIONS

Le blanchiment d'argent est le processus qui consiste à dissimuler la nature et la provenance d'argent issu d'activités illicites (trafic de stupéfiants, trafic d'armes, traite des personnes, fraude fiscale, travail clandestin, corruption, spéculations illégales etc.) en incorporant cet « argent sale » dans des activités légales. L'objectif est de lui donner une apparence légale et de dissimuler sa provenance et son propriétaire réel (via de fausses factures, des sociétés écransetc.).

Le financement du terrorisme consiste à fournir des biens, des prestations, des services ou des fonds susceptibles d'être utilisés dans le cadre d'activités terroristes.



ENJEUX

EDF combat la criminalité économique et financière, en luttant notamment contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme.

Le blanchiment de capitaux représente un risque pour EDF ENR, qui ne doit en aucune façon pouvoir être accusé de favoriser le financement d'activités interdites, telles que le terrorisme, le trafic de stupéfiants ou encore le financement de certains partis politiques.

Ce risque est de nature pénale, avec des peines allant jusqu'à dix ans d'emprisonnement et 750 000 euros d'amende pour les personnes physiques. La révélation d'un tel délit porterait également une atteinte importante aux intérêts et à l'image d'EDF ENR, pourrait l'exclure de certains marchés publics et affecter durablement le cours de Bourse d'EDF.

LES RÈGLES QUI S'IMPOSENT AUX SALARIÉS CONCERNÉS DANS LE CADRE DE LEURS FONCTIONS

Les salariés concernés doivent :

- Être en permanence vigilants sur l'utilisation qui est faite par leurs relations d'affaires des financements et services d'EDF ENR.
- Réaliser ou faire réaliser un contrôle d'intégrité de leurs relations d'affaires, préalablement à tout engagement, afin de vérifier qu'il s'agit d'activités légitimes et que l'argent ne provient pas ou ne finance pas d'activités illégales ou de sources soumises à des sanctions internationales.
- Établir un système de veille et d'alerte, concernant notamment les opérations atypiques ou suspectes, les transferts de fonds en provenance ou à destination de zones géographiques considérées comme risquées, ainsi que les opérations ou activités nécessitant des paiements en espèces.
- Signaler tout soupçon à leur supérieur hiérarchique ou au REC.

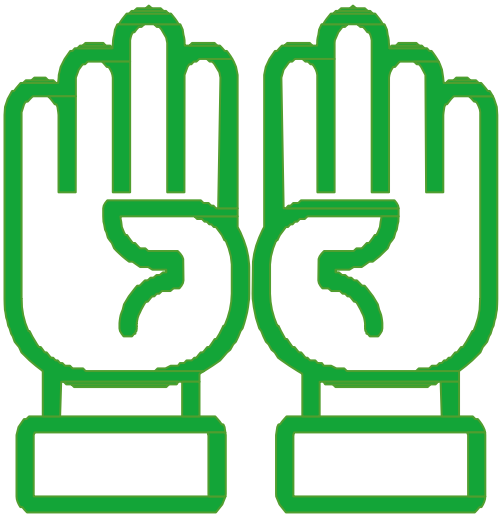
LES INTERDICTIONS QUI S'IMPOSENT AUX SALARIÉS CONCERNÉS DANS LE CADRE DE LEURS FONCTIONS

Il est interdit de :

- Dissimuler des paiements en ayant recours à des tiers.
- Accepter des transactions en espèce, sauf cas particulier et en toute transparence avec sa hiérarchie. En tout état de cause, les paiements en espèce dans le cadre de l'activité professionnelle ne peuvent pas dépasser 1 000 euros.
- Accepter les règlements inhabituels sans analyse et vérification préalables des pièces justificatives, comme :
  - le compte n'est pas au nom de la société contractante ;
  - les règlements sont réalisés dans une autre devise que celle indiquée sur la facture ;
  - les règlements sont réalisés à partir de plusieurs comptes ou de comptes qui ne sont pas ceux habituellement utilisés ;
  - le paiement est réalisé dans un pays différent de celui où le tiers exerce son activité et où il est enregistré commercialement.

SITUATIONS À RISQUE

- Les transferts de fonds en provenance ou à destination de zones géographiques considérées comme risquées.
- Les opérations ou activités nécessitant des règlements en espèces.
- L'utilisation de « caisses missions ».
- Les transactions structurées pour contourner les obligations de déclaration ou de reporting.
- Les opérations inhabituellement complexes ou impliquant des montants inhabituellement élevés.
- Les virements en provenance ou vers des comptes numérotés.



BONS RÉFLEXES

- Obtenir et analyser les pièces justificatives pour s'assurer de la légalité des activités et de la provenance des fonds.
- Se renseigner auprès de sa hiérarchie ou de son REC d'entité sur l'obligation de « déclaration de soupçon » à la cellule de renseignement financier TRACFIN, afin de savoir si nous sommes concernés par cette obligation.
- Développer la connaissance du client avec une vigilance particulière lors de l'acceptation de nouveaux partenaires, dans le suivi de la relation d'affaires et dans la traçabilité des flux financiers
- Consulter les listes des pays à risque du Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères
- En cas de doute quant au comportement à avoir, demander conseil à son manager, au REC, au Correspondant éthique de son entité ou à la DECG.

POUR EN SAVOIR PLUS SUR LE SUJET

Consultez l'Intranet d'EDF ENR et la communauté « Éthique et Conformité » sur Vivre EDF Online (VEOL) où vous pourrez trouver de nombreux contenus pédagogiques : les politiques, des e-learnings etc.

Le site institutionnel de TRACFIN www.economie.gouv.fr/tracfin.

PRÉVENTION DES MANQUEMENTS AU DROIT DE LA CONCURRENCE

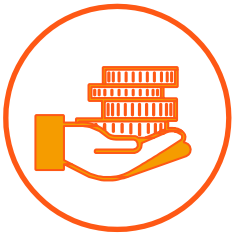
Aucun salarié ne doit partager avec des concurrents des informations portant sur des sujets tels que les prix, les coûts ou la stratégie, car cela pourrait engendrer des soupçons de manipulation ou de distorsion de concurrence.
Aucun salarié ne doit conclure d'accord avec des concurrents dans le but de fausser la libre concurrence sur un marché.

DÉFINITIONS

Les manquements au droit de la concurrence sont des comportements qui ont pour objet ou pour effet d'empêcher, de restreindre ou de fausser le jeu de la concurrence sur un marché.

On distingue :

- Les ententes, qui sont des accords ou actions concertées entre entreprises indépendantes en vue de fausser la concurrence (échanges d'informations sur les prix, répartitions de marché…).
- Les abus de position dominante, qui sont des pratiques unilatérales émanant d'un opérateur qui use de son pouvoir de marché pour exclure les autres entreprises, ou empêcher leur entrée ou leur développement sur un marché (prix prédateurs, refus d'accès à une infrastructure, subventions croisées).



ENJEUX

EDF ENR est particulièrement exposé au risque de manquement au droit de la concurrence dans son secteur d'activité.

La violation des règles de concurrence est passible d'amende pouvant atteindre 10 % du chiffre d'affaires mondial du Groupe, de dommages et intérêts versés aux entreprises victimes de pratiques anticoncurrentielles, de peines pour les personnes physiques allant jusqu'à quatre ans de prison et 75 000 euros d'amende, de peines de nullité des accords jugés anticoncurrentiels.

La responsabilité de la société mère peut parfois être retenue du fait de ses filiales. Ainsi, EDF S.A. pourrait être sanctionnée sur la base du chiffre d'affaires mondial du Groupe pour des pratiques de l'une de ses filiales de petite taille, sur un marché de faible enjeu pour le Groupe.

LES RÈGLES QUI S'IMPOSENT AUX SALARIÉS CONCERNÉS DANS LE CADRE DE LEURS FONCTIONS

Les salariés concernés doivent :

- Éviter tout contact avec un concurrent qui pourrait laisser croire qu'il existe une forme d'entente inappropriée.
- Éviter tout échange d'informations entre les entités du Groupe, dans l'hypothèse où elles répondent à un même appel d'offres.
- Définir des conditions d'octroi de marché objectives, transparentes et non discriminatoires.
- Ne pas participer et/ou se retirer immédiatement de toute situation donnant lieu à des accords ou à des échanges d'informations inappropriées entre concurrents, et informer rapidement la Direction Juridique.
- Informer rapidement leur hiérarchie s'ils ont reçu ou utilisé fortuitement des informations confidentielles concernant des concurrents.
- Avant de valider une prise de participation d'EDF ENR, vérifier auprès de la Direction Juridique si l'opération nécessite l'autorisation préalable des autorités de la concurrence.

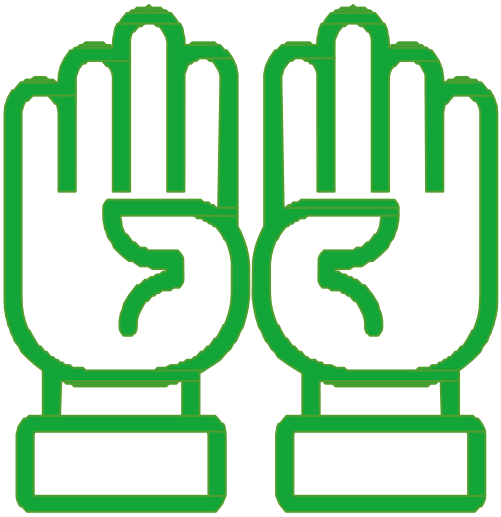
LES INTERDICTIONS QUI S'IMPOSENT AUX SALARIÉS CONCERNÉS DANS LE CADRE DE LEURS FONCTIONS

Il est interdit de :

- S'associer à des ententes avec les concurrents ayant pour objectif ou effet de fausser la concurrence (accord sur les prix, répartition de marchés, fidélisation abusive, discrimination entre partenaires, ventes liées, accord d'exclusivité etc.).
- Échanger des informations avec des concurrents répondant à un même appel d'offres (sauf dans le cadre d'une remise d'offre en groupement justifiée).
- Utiliser des informations détenues sur un marché en situation de monopole légal (actuel ou historique) pour développer l'activité sur un autre marché ouvert à la concurrence.
- Chercher à obtenir un avantage concurrentiel par l'intermédiaire de pratiques illégales ou déloyales, comme inciter fortement ses clients ou ses fournisseurs à rompre des contrats qu'ils pourraient avoir avec des concurrents.

SITUATIONS À RISQUE

- L'appui d'EDF à EDF ENR.
- Les échanges d'informations entre entreprises
- Les discussions au cours de réunions professionnelles, ou au sein d'associations professionnelles ou groupes de travail, auxquelles participent des concurrents.
- Le recrutement de nouveaux salariés dont l'employeur précédent était un concurrent.



BONS RÉFLEXES

- Vérifier que les prestations assurées par EDF pour EDF ENR et entre EDF ENR et les filiales du Groupe EDF, y compris la mise à disposition de moyens matériels ou humains, font l'objet d'une rémunération couvrant a minima la totalité des coûts engagés.
- S'interroger lors de la négociation d'un accord sur les conséquences potentielles sur la concurrence (limitation de l'offre pour le consommateur, risque d'exclusion de concurrents, création de barrières à l'entrée…)
- Ne pas autoriser un salarié à communiquer en interne des informations confidentielles sur des concurrents pour lesquels il travaillait précédemment
- En cas de doute sur le comportement à avoir, demander conseil à la direction Juridique, à son manager, au REC de son entité ou à la DECG.

POUR EN SAVOIR PLUS SUR LE SUJET

Consultez **la communauté « Éthique et Conformité » sur Vivre EDF Online (VEOL)** où vous pourrez trouver de nombreux contenus pédagogiques : les politiques, le Serious Game « antitrust » en accès libre sur la plateforme de formation e-campus, le guide « Droit de la concurrence – les bons réflexes » etc.

Consulter le site dédié de la direction Juridique (https://sg-fidji.edf.fr/web/pdc/conformite), le site de l'Autorité de la concurrence (www.autoritedelaconcurrence.fr), ou de la DGCCRF (www.economie.gouv.fr/dgccrf).

RESPECT DES SANCTIONS INTERNATIONALES ET CONTRÔLE DES EXPORTATIONS

Préalablement à tout engagement, il convient de vérifier que la relation d'affaires ou la transaction envisagée n'est pas visée par des sanctions internationales et de connaitre le produit ou service exporté, sa destination, son utilisateur final et son utilisation réelle.

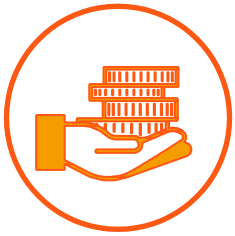
DÉFINITIONS

Les programmes de sanctions internationales, multilatérales ou unilatérales, d'ordre économique et financier, visent à interdire ou à restreindre le commerce de biens, de technologies et de services avec certains États, territoires, personnes ou sociétés désignés sur des listes nationales (ex. : l'OFAC des Etats-Unis), régionales (décisions de l'Union européenne) ou internationales (résolutions des Nations Unis).

Ces sanctions peuvent prendre la forme de mesures de gel des fonds et des ressources économiques (gels d'avoirs) et parfois de restrictions à l'accès aux services financiers, des interdictions de territoire, de placement sous embargo militaire ou sectoriel (restreignant l'utilisation, le transfert ou le commerce de biens ou d'activités notamment dans le domaine technologique et énergétique).

Par ailleurs, au-delà des personnes et territoires faisant l'objet de sanctions, des règlementations relatives au contrôle des exportations viennent régir l'exportation et l'utilisation de certains produits, technologies et logiciels (certains appelés « biens et technologies à double usage » car ils peuvent être utilisés à des fins civiles et militaires) du fait des risques qu'ils présentent pour la prolifération d'armes de destruction massive (nucléaire, chimique, biologique…) ou pour les intérêts nationaux des États.

Par conséquent, lorsqu'il est nécessaire d'exporter ou de réexporter vers un autre pays des équipements, technologies ou logiciels à double usage ou par « exportation présumée » de technologie à des ressortissants étrangers à l'intérieur des frontières nationales, il convient de déterminer si une licence d'exportation ou un autre type d'autorisation gouvernementale est nécessaire avant cette exportation, réexportation ou exportation présumée.



ENJEUX

EDF ENR est exposé au risque de non-conformité aux programmes de sanctions internationales, en raison de ses projets de développement ou encore de ses partenariats avec des organismes publics ou privés et de leurs représentants (apporteurs d'affaires, intermédiaires, mandataires sociaux etc.).

En vertu de ses activités, EDF ENR peut être soumise aux réglementations sur le contrôle des exportations qui imposent d'obtenir auprès des autorités compétentes une « licence », préalablement à tout transfert, exportation, courtage, transit de matériels ou technologies pouvant avoir une utilisation tant civile que militaire. Cette obligation s'applique aussi aux relations intra-groupes et pour les exportations intracommunautaires.

Le non-respect des sanctions internationales ainsi que le non-respect des réglementations relatives au contrôle des exportations font peser des risques significatifs sur le Groupe avec notamment des conséquences financières et pénales particulièrement lourdes, des risques pesant sur la réalisation des projets et des activités concernées, ainsi que des risques d'image et de réputation.

LES RÈGLES QUI S'IMPOSENT AUX SALARIÉS CONCERNÉS DANS LE CADRE DE LEURS FONCTIONS

Les salariés concernés doivent :

- Connaître et respecter les règles et procédures relatives aux sanctions internationales et au contrôle des exportations mises en place au niveau d'EDF ENR.
- Obtenir des autorités compétentes les autorisations préalablement à toute exportation ou réexportation de technologies, logiciels ou produits pouvant avoir une application à la fois civile et militaire. Le salarié concerné doit également s'assurer qu'un fournisseur ou sous-traitant d'EDF ENR dispose des autorisations nécessaires dans le cadre de ces opérations.
- Vérifier au moyen d'une due diligence ciblée qu'aucune transaction prohibée n'est engagée avec un pays ou une entité visée par des sanctions ou pouvant être considérée comme détenue ou contrôlée par les personnes visées par les sanctions ou obtenir, lorsque la transaction est autorisée sous conditions, des autorités compétentes les autorisations, préalablement à toute transaction. Pour cela, il convient de s'assurer de l'origine, de la destination finale ou du destinataire final du bien.
- Prévoir des stipulations et arrangements contractuels permettant de protéger les intérêts du Groupe relativement aux risques liés aux sanctions internationales et au contrôle des exportations.
- Fournir à leur REC des informations sur la localisation de leurs activités et la liste de leurs partenaires.

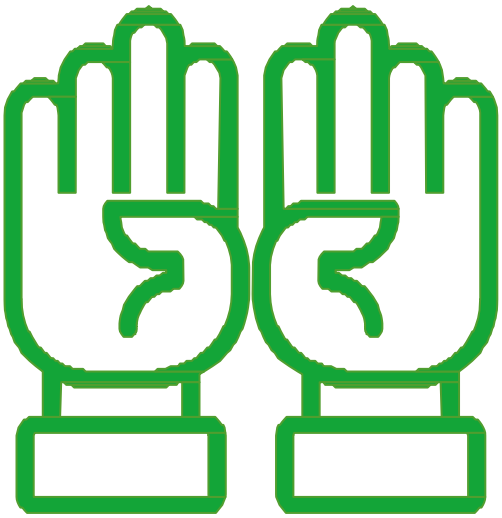
LES INTERDICTIONS QUI S'IMPOSENT AUX SALARIÉS CONCERNÉS DANS LE CADRE DE LEURS FONCTIONS

Il est interdit de :

- S'engager dans une relation d'affaires sans préalablement avoir réalisé un contrôle d'intégrité et avoir vérifié sa non-inscription sur une liste de sanctions internationales.
- S'engager dans une relation d'affaires sans insérer au préalable dans le contrat des stipulations à la fois protégeant le Groupe de toute violation des sanctions internationales et de la règlementation de contrôle des exportations, et permettant notamment à EDF ENR de rompre la relation en cas de non-respect par un partenaire de ces règlementations, en tenant compte de leur évolution.
- Poursuivre les exportations prévues par le contrat si les autorisations requises n'ont pas pu être obtenues auprès des autorités compétentes.
- Travailler avec une relation d'affaires dont les avoirs sont gelés ou figurant sur une liste de sanction. Aucun paiement, contrat, livraison ne peut être effectué à son profit.
- Exporter/importer un bien, technologie ou service vers/depuis un pays et/ou une entité faisant l'objet de sanctions internationales ou de décisions en matière de contrôle des exportations imposant des restrictions vis-à-vis de ce pays ou de cette entité.

SITUATIONS À RISQUE

- Absence d'information précise relativement à la nature, l'objet et la composition du bien ou de la technologie concerné(e).
- Absence d'identité précise du client et de la chaîne d'approvisionnement.
- Une adresse ou un nom similaire à celui présent sur les listes de sanctions.
- Une invitation à effectuer le règlement vers un pays tiers, autre que celui du prestataire.
- Un partenaire qui refuse des procédures ou des services habituels et/ou les stipulations contractuelles par lesquelles il s'engage à respecter les programmes de sanctions et les réglementations relatives au contrôle des exportations.
- Un acheminement de biens ou de services empruntant des voies indirectes ou obscures.



BONS RÉFLEXES

- Prendre connaissance des règles et procédures édictées par le Groupe, en particulier la Note d'instruction Groupe relative au contrôle des exportations.
- Connaître plus particulièrement les embargos et les sanctions économiques applicables sur le marché dans lequel nous avons notre activité et dans les pays où nous travaillons.
- Vérifier que le pays, l'activité ou le partenaire (et son actionnariat) ne figurent pas sur une liste de sanctions, puis mettre en place un système de veille pendant la durée de la relation d'affaires.
- Demander à son REC de faire des recherches sur une base de données compliance.
- En cas de doute quant au comportement à avoir, demander conseil à la Direction Groupe export control et sanctions internationales, à son manager, au REC de son entité ou à la DECG.

POUR EN SAVOIR PLUS SUR LE SUJET

Consultez la Note d'instruction Groupe relative au contrôle des exportations : lien ici

Consultez les **communautés « Éthique et Conformité »** et **« Export control et sanctions internationales »** sur Vivre EDF online où vous pourrez trouver de nombreux contenus pédagogiques : les politiques, des e-learnings.

Sites dédiés du ministère de l'Économie et des Finances : https://www.tresor.economie.gouv.fr/services-aux-entreprises/sanctions-economique et https://sbdu.entreprises.gouv.fr/fr

Les listes peuvent être consultées sur les sites suivants :

- France : https://www.tresor.economie.gouv.fr/services-aux-entreprises/sanctions-economiques/tout-savoir-sur-les-personnes-et-entites-sanctionnees https://www.tresor.economie.gouv.fr/services-aux-entreprises/sanctions-economiques/votre-bien-ou-votre-service-est-il-vise-par-des-interdictions-ou-des-restrictions-commerciales
- Europe : https://eeas.europa.eu/topics/sanctions-policy/8442/consolidated-list-of-sanctions_en
- Etats-Unis : https://www.treasury.gov/ofac/downloads/sdnlist.pdf