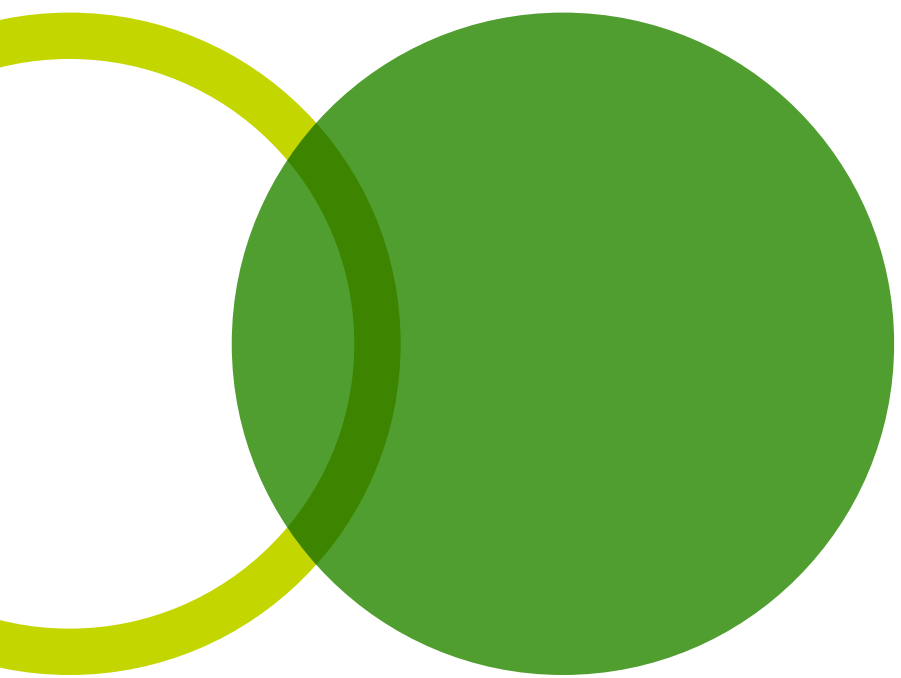




Code de Conduite





Mode d'emploi

Le Code de Conduite de Luminus est conçu pour nous aider à reconnaître les situations à risque et nous aider à y répondre, tant individuellement que collectivement. Le Groupe EDF et Luminus étant soumis à un ensemble complexe de règles nationales et internationales et le non-respect de ces règles étant de plus en plus sanctionné, ce Code est régulièrement mis à jour.

Cette cinquième version du code (la première version date de 2009) intègre les points clés des documents suivants :

- la Charte Ethique du Groupe EDF
- le Code de Conduite du Groupe EDF actualisé en 2021
- la politique Ethique et Conformité de Luminus, actualisée en 2021
- les dix principes du pacte mondial des Nations Unies, auquel nous avons souscrit au nom de Luminus en novembre 2013.

Le code de conduite aborde des questions liées à la corruption, à la fraude et aux autres manquements à l'intégrité.

Il décrit les lignes directrices essentielles de notre comportement et comprend également des exemples concrets. Toutefois, il ne s'agit pas d'un document exhaustif qui anticipe toutes les situations auxquelles nous pouvons être confrontés dans notre vie quotidienne. Nous comptons sur l'éthique et le bon sens de tous pour respecter notre culture d'intégrité.

Tout employé de Luminus doit :

- lire, comprendre et respecter ce Code, - il doit faire partie de sa vie professionnelle,
- exécuter sa mission au sein de l'entreprise avec probité et intégrité, conformément à toutes les lois et réglementations d'application,
- contacter son responsable ou le département Legal / l'Ethics & Compliance Officer en cas de question relative à ce Code de Conduite,
- signaler tout manquement à ce Code en utilisant le dispositif d'alerte décrit en page 21.

Code de Conduite révisé et approuvé sous la responsabilité de Lieselot De Meyere, Ethics & Compliance Officer et Véronique Vansteelandt, General Counsel.

VIGILANCE

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

Si la réponse à une situation ne se trouve pas dans ce Code, posez-vous les questions suivantes :

- mes actions sont-elles légales ?
- mes actions sont-elles en ligne avec les valeurs et règles de l'entreprise ?
- puis-je en toutes circonstances justifier de bonne foi mes actions ?
- 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 si vous avez un doute, le bon réflexe doit être de consulter les personnes susceptibles de vous aider : votre hiérarchie directe ou indirecte, le département Legal ou les ressources humaines. Il est important d'en discuter avant d'agir.

Avant-propos

Chers Collègues,

Vous le savez, nous souhaitons construire un avenir énergétique neutre en CO₂ conciliant préservation de la planète, bien-être humain et développement économique grâce à l'électricité et à des solutions et services innovants. C'est un véritable défi, compte tenu de la complexité de la décarbonation de l'économie et de la forte concurrence en vigueur dans un secteur en constante évolution.

Pour que chacun et chacune d'entre nous puisse prendre les initiatives nécessaires pour toujours plus innover et mieux satisfaire nos clients, nos actionnaires et l'ensemble de nos parties prenantes, des règles de comportement claires sont indispensables.

Cette version de notre Code de Conduite, encore plus complète que la précédente, doit nous aider à éviter tout écart vis-à-vis des réglementations belges, européennes et internationales, écarts sanctionnés de plus en plus sévèrement.

Nous comptons sur vous pour suivre ce Code et pour encourager les collègues à le suivre, en particulier lorsqu'il s'agit de santé, de sécurité et de bien-être. Notre intégrité est l'affaire de tous. Il en va de la pérennité de notre Groupe et de ses salariés. Il en va également de notre rating sociétal, de très loin le meilleur du secteur.

Bonne lecture ! Et bonne application de ce Code, all together !



Grégoire Dallemagne
Chief Executive Officer



Véronique Vansteelandt
General Counsel



Table des matières

| | | | |
|---------------------------------------------------------------------------|-----------|----------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Mode d'emploi | 2 | 5 - ÉVITER TOUT CONFLIT D'INTÉRÊTS | 15 |
| Avant-propos | 4 | <i>a - Cadeaux d'entreprise</i> | |
| Luminus s'engage à | 6 | <i>b - Délit d'initié</i> | |
| Le personnel de Luminus s'engage à | 7 | <i>c - Corruption</i> | |
| 1 - RESPECTER LA PERSONNE | 7 | 6 - RESPECTER LA LOI ET LA RÉGLEMENTATION | 17 |
| <i>a - Comportement sur le lieu de travail</i> | | <i>a – Règles de la concurrence</i> | |
| <i>b - Diversité, équité, inclusion et prévention des discriminations</i> | | <i>b - Comportement commercial et protection des consommateurs</i> | |
| 2 - RESPECTER LES PROCÉDURES ET POLITIQUES DE L'ENTREPRISE | 9 | <i>d - Sanctions internationales et contrôle des exportations</i> | |
| <i>a - Santé et sécurité</i> | | <i>e - Prévention du blanchiment de capitaux et du financement du terrorisme</i> | |
| <i>b - Vigilance écologique</i> | | 7 - PROTÉGER LES BIENS ET LES RESSOURCES DE L'ENTREPRISE | 18 |
| <i>c - Délégation d'Autorité</i> | | <i>a - Principes généraux</i> | |
| <i>d. Intégrité des partenaires commerciaux</i> | | <i>b - Sécurité informatique</i> | |
| <i>e. Sponsoring</i> | | <i>c - Utilisation des outils mis à disposition</i> | |
| <i>f - Autres politiques de l'entreprise</i> | | <i>d – Malveillance, fraude</i> | |
| 3 - RESPECTER LES PARTIES PRENANTES | 11 | Procédure d'alerte | 21 |
| <i>a - Fournisseurs et prestataires</i> | | Engagements internationaux | 22 |
| <i>b - Lobbying</i> | | Pacte mondial : les 10 principes | 23 |
| 4 - PROTÉGER L'INFORMATION | 12 | | |
| <i>a - Communication et image de l'entreprise</i> | | | |
| <i>b - Sincérité et protection de l'information</i> | | | |
| <i>c - Utilisation des médias sociaux</i> | | | |
| <i>d - Activités publiques ou externes à Luminus</i> | | | |

Luminus s'engage à

ASSURER SANTÉ ET SÛRETÉ

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

PROTÉGER L'ENVIRONNEMENT

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

DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES

Développer les compétences du personnel, reconnaître sa contribution, veiller à la qualité de vie au travail et entretenir un dialogue constructif avec les membres du personnel et leurs représentants.

PRÉVENIR DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT

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

FAVORISER L'ÉQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE VIE PRIVÉE

Favoriser l'équilibre vie professionnelle / vie privée, en particulier pour les jeunes parents ou grands-parents, en ouvrant la possibilité, lorsque la fonction le permet, de bénéficier d'horaires flexibles et de solutions de télétravail.

RESPECTER LES OPINIONS

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

ÊTRE À L'ÉCOUTE DES AUTRES

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

LUTTER CONTRE LA FRAUDE

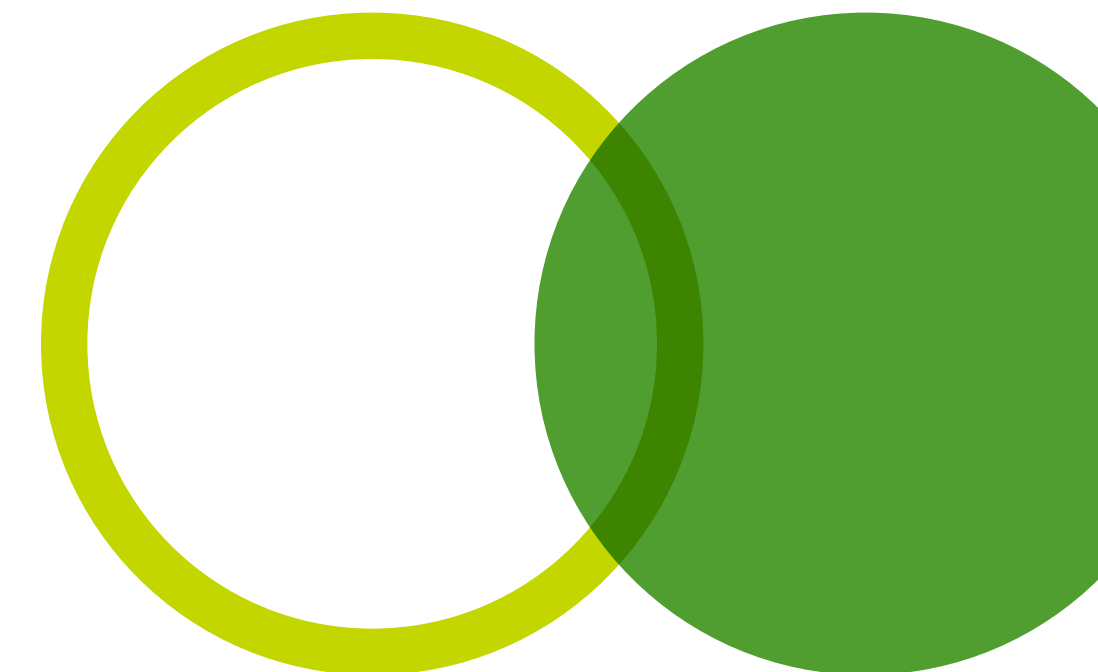
Lutter contre la fraude et la corruption sous toutes leurs formes.

AGIR AVEC ÉTHIQUE

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

GARANTIR LE DROIT D'ALERTE

Garantir à tout membre du personnel qui suspecterait une situation contraire aux valeurs et aux engagements éthiques de Luminus et du Groupe EDF, le droit d'alerter, en toute confidentialité et sans risque de représailles, son management ou un interlocuteur dans sa société (cf. p. 21), ou d'utiliser, si nécessaire, le dispositif d'alerte du Groupe EDF (voir le dispositif décrit en page 21).



Le personnel de Luminus s'engage à

1 - RESPECTER LA PERSONNE

a - Comportement sur le lieu de travail

Chez Luminus, le personnel est au centre de l'attention. Chacun mérite d'être traité avec dignité et respect.

Tous les membres du personnel de Luminus s'engagent dès lors à s'interdire toute violence physique ou psychologique et à veiller à la qualité de leurs relations avec leurs collègues et à s'abstenir de tout comportement discriminatoire.

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

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

En toutes circonstances, une tenue vestimentaire soignée et compatible avec l'activité professionnelle est exigée.

b - Diversité, équité, inclusion et prévention des discriminations

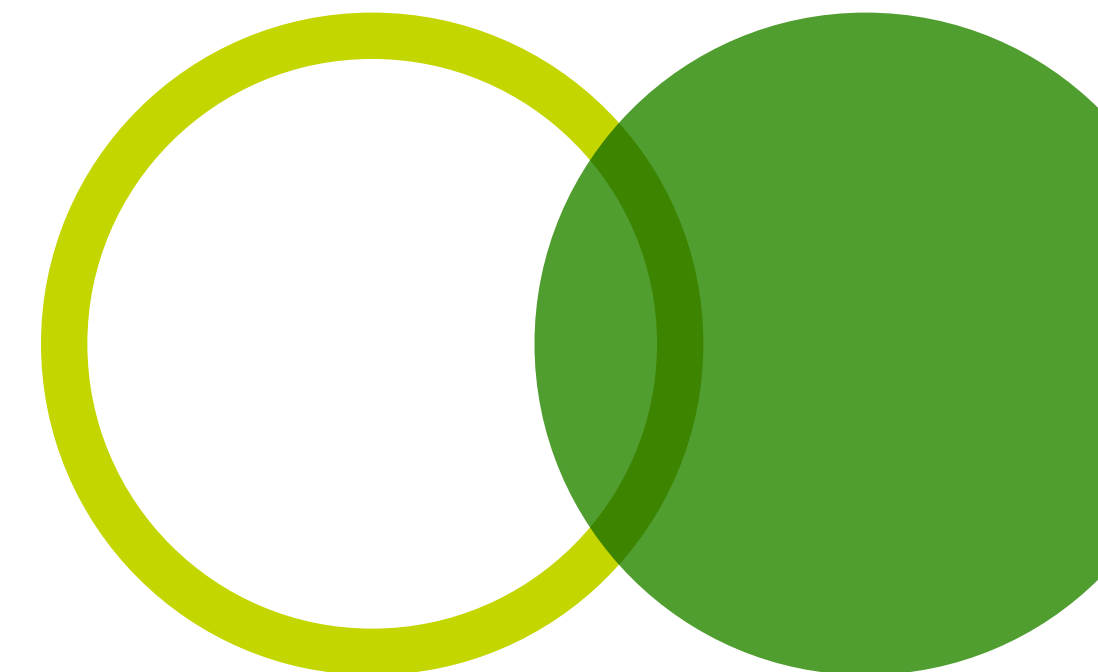
Dans le cadre de ses engagements d'employeur, Luminus est déterminé à garantir un processus de recrutement équitable et à offrir à ses collaborateurs et collaboratrices des chances égales de reconnaissance et d'évolution de carrière, quelles que soient leurs croyances, leur genre, leur âge, leur handicap,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

L'objectif de Luminus est que tous les salariés puissent faire entendre leur voix et fassent partie du processus de décision, à leur niveau de responsabilité. Le bien-être de chacun et chacune, qui passe par un environnement inclusif, est un élément déterminant pour Luminus.

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

Pour information : la loi du 10 mai 2007 interdit la discrimination fondée sur l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, l'appartenance politique ou syndicale, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique ou l'origine sociale.

Il s'agit d'une loi pénale qui sanctionne les propos et les attitudes d'incitation à la haine, à la violence ou à la discrimination, qu'elles aient lieu dans un contexte professionnel ou privé.



QUID EN CAS DE ...?

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

SAVIEZ-VOUS QUE ...?

Sur eLumi, sous la rubrique *HSE > Qui fait quoi? > Personnes de confiance*, vous trouverez des informations sur les personnes de confiance. Il s'agit de collègues qui apportent leur aide en cas de risques psychosociaux au travail. Vous pouvez les contacter en toute confidentialité.



2 - RESPECTER LES PROCÉDURES ET POLITIQUES DE L'ENTREPRISE

a - Santé et sécurité

La santé et la sécurité des membres de notre personnel sont une priorité pour l'entreprise. Nous pensons que tous les accidents, blessures, dommages environnementaux et incidents psychosociaux peuvent être évités. "0 accident" n'est pas un rêve, "0 accident" est un choix.

Chaque membre du personnel de Luminus ou d'un sous-traitant a le droit de travailler en sécurité et dans des conditions de travail saines et le devoir d'y contribuer. Tous ensemble, nous assurons un environnement de travail sain et sûr et le bien-être de chacun.

Chaque membre du personnel a la responsabilité de veiller à ce que les activités de Luminus soient exercées en conformité avec les règles existantes dans l'entreprise. Les managers et les salariés prennent leurs responsabilités, donnent le bon exemple et s'inspirent mutuellement en matière de sécurité, de modes de vie sains, de bien-être, de protection de l'environnement et d'économies d'énergie.

La politique environnementale et d'efficacité énergétique de Luminus concerne l'ensemble du personnel et celui des sous-traitants. Elle est activement gérée et contrôlée dans un souci d'amélioration continue.

VIGILANCE

Si vous constatez une situation dangereuse ou êtes impliqué dans un quasi-accident, vous devez le déclarer et l'enregistrer au plus vite afin que des mesures préventives puissent être prises.

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

QUID EN CAS DE ...?

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

LE SAVIEZ-VOUS ...?

Sur eLumi, sous la rubrique HSE > accident > signaler un incident, vous trouvez de plus amples informations ainsi qu'un formulaire de déclaration d'incident. Vous pouvez aussi toujours contacter le service HSE.

Vous pouvez également trouver la politique de santé et de sécurité sur eLumi sous la rubrique *HSE > Politique ZERO HARM* et la politique de bien-être : *HSE > Santé > Politique de bien-être au travail*



b - Vigilance écologique

Luminus attend de son personnel qu'il agisse en toutes circonstances avec le souci de respecter l'environnement.

Il doit en conséquence respecter les lois, les réglementations et les mesures internes imposées par Luminus en cette matière.

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

EN PARTICULIER :

- Veillez à éteindre les lumières en quittant une salle de réunion et votre ordinateur en quittant le bureau
- Évitez d'utiliser des gobelets en plastique lorsque des tasses ou verres sont à votre disposition
- Triez vos déchets soigneusement, en utilisant les bacs à disposition, surtout les bouteilles en plastique
- N'imprimez que ce qui est strictement nécessaire
- Optez pour les factures et les fiches de paye électroniques
- Utilisez les transports en commun ou le covoiturage aussi souvent que possible

c - Délégation d'Autorité

Pour garantir un bon fonctionnement de l'entreprise au quotidien, ses engagements doivent être définis correctement et au bon niveau. Le Conseil d'administration a donc approuvé toute une série de délégations, reprises dans le « document de base pour la délégation des compétences », également connu sous le nom de DOA (Delegation of Authority). Le respect des règles mentionnées dans la DOA est essentiel : ces règles sont publiées dans le Moniteur belge, tout comme le nom des fonctions qui bénéficient d'une délégation des compétences selon cette procédure. Grâce à cette publication, chaque tiers (nos fournisseurs, clients, banques, etc.) peut voir qui peut représenter valablement notre entreprise.

Le document de base concernant la délégation des compétences et ses annexes, ainsi que les politiques et documents spécifiques relatifs à la DOA, sont disponibles sur eLumi sous la rubrique *Départements > Legal > DOA > Délégation d'autorité*.

d. Intégrité des partenaires commerciaux

La réputation de Luminus peut être considérablement affectée par des partenaires impliqués dans des activités douteuses telles que la corruption, le blanchiment et le financement du terrorisme, ou ayant fait l'objet de sanctions internationales ou violant les droits humains, etc. Il est essentiel de collaborer uniquement avec des partenaires qui respectent les règles en matière d'intégrité et les valeurs de Luminus. Lors du contrôle de l'intégrité d'un partenaire, il faut évaluer, d'une part, l'intégrité du partenaire proprement dit en se basant sur ses qualités inhérentes (casier judiciaire, sanctions, réputation, etc.), et d'autre part, l'intégrité de la relation commerciale en appréciant les conditions juridiques, économiques et matérielles.

Les directives spécifiques relatives à l'intégrité des partenaires commerciaux font partie intégrante de la politique en matière d'Éthique et de Conformité de Luminus, disponible sur eLumi, dans la rubrique *Départements > Legal > Ethics & Compliance > Ethics & Legal Compliance Policy*.

e. Sponsoring

Les partenariats de type sponsoring ou mécénat permettent de contribuer à la vie en société, mais le parrainage n'est pas sans risques. Il faut veiller à ce que ces initiatives ne soient pas utilisées pour dissimuler des pratiques qui pourraient être qualifiées de corruption (même si le but poursuivi par l'association est légitime).

C'est pourquoi Luminus a établi une série de directives concernant les thématiques autorisées, les principes auxquels le parrainage doit répondre et la procédure d'approbation.

Ces directives font partie intégrante de la politique en matière d'Éthique et de Conformité de Luminus, disponible sur eLumi, dans la rubrique *Départements > Legal > Ethics & Compliance > Ethics & Legal Compliance Policy*.

f - Autres politiques de l'entreprise

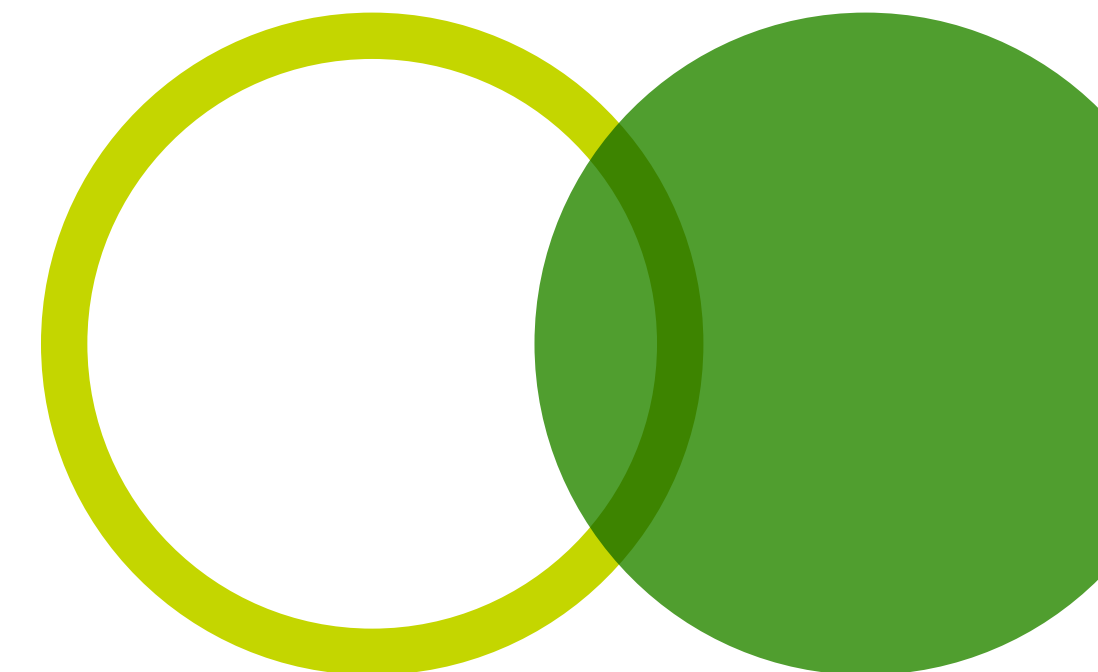
Chaque membre du personnel est tenu de respecter les procédures et politiques officielles de l'entreprise.

LE SAVIEZ-VOUS ...?

Si vous recherchez une procédure, une directive ou une politique particulière, consultez eLumi. Si vous ne trouvez pas les bonnes informations, veuillez contacter ethics@luminus.be.

QUID EN CAS DE ...?

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



3 - RESPECTER LES PARTIES PRENANTES

a - Fournisseurs et prestataires

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

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

b - Lobbying

Vis-à-vis des autorités publiques, tout membre du personnel accomplira tout acte et fournira toute information de manière loyale et responsable, en excluant tout acte assimilable à de la corruption, et dans le respect des règles des organisations concernées.

LE SAVIEZ-VOUS ...?

Les acheteurs de Luminus suivent un Code de Conduite spécifique, qui précise diverses obligations relatives aux appels d'offres, négociations, échanges d'information, tentatives de corruption ou litiges avec les fournisseurs. Les procédures destinées à prévenir les conflits d'intérêt y sont détaillées. Le document « Purchasing Policy » est disponible sur eLumi, dans la rubrique *Départements > Finance > Purchasing > Purchasing Policy*.

Le département Trading & Supply applique également un Code de conduite spécifique. Le document « Trading compliance Policy » est disponible sur eLumi, dans la rubrique *Départements > Optimisation > Middle Office > Trading Compliance Policy*.



4 - PROTÉGER L'INFORMATION

a - Communication et image de l'entreprise

Luminus attend de chaque membre du personnel qu'il contribue à construire, dans le cadre de sa fonction et de sa vie privée, une image positive de l'entreprise.

Afin de garantir la cohérence et l'exactitude des informations données au sujet de l'entreprise au monde extérieur, des porte-parole sont désignés pour gérer tous les contacts avec les médias (presse écrite, radio, TV, web et autres publications).

Les porte-parole sont les seules personnes habilitées à dispenser des informations sur l'entreprise aux médias.

b - Sincérité et protection de l'information

Les informations confidentielles* sont des données ou documents non publics de nature stratégique, financière, technique ou commerciale, dont la divulgation à des tiers serait de nature à porter atteinte aux intérêts de Luminus. Les informations personnelles relatives à la clientèle doivent être traitées avec la plus grande attention, afin de garantir le respect de la législation concernant le traitement de données à caractère personnel.

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

* Exemples d'informations confidentielles (cette énumération n'est pas limitative): contrats, accords de partenariats, projets commerciaux ou industriels, plans financiers ou stratégiques, prévisions financières, négociations en cours, données nominatives concernant le personnel, études marketing ou fichiers clients et fournisseurs...

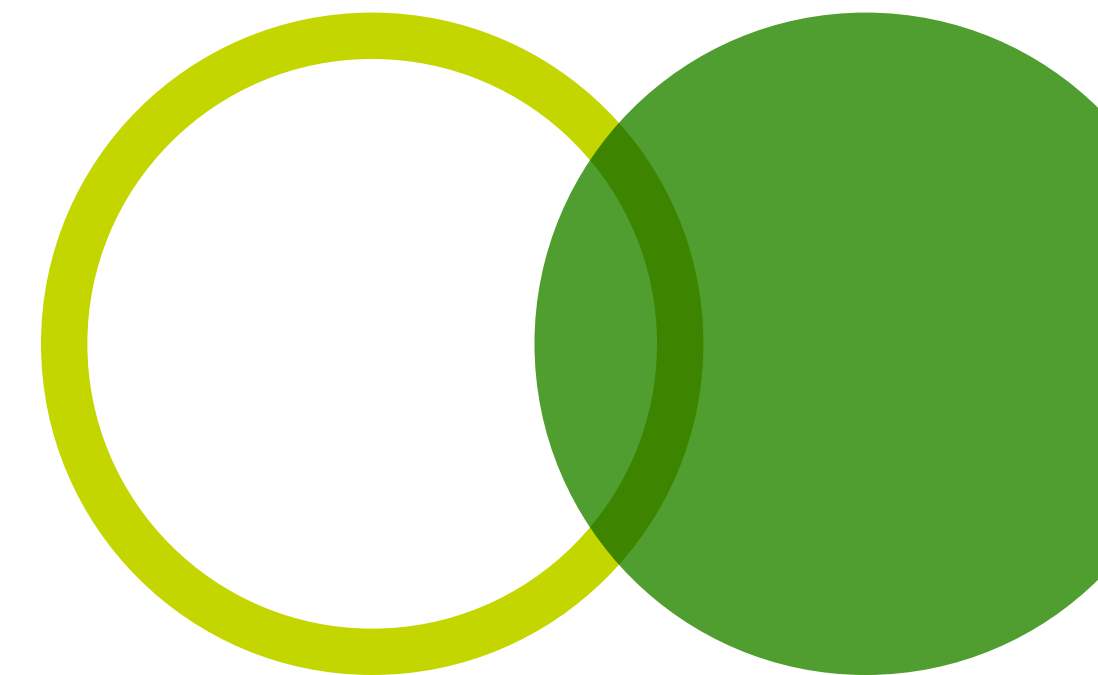
c - Utilisation des médias sociaux

Luminus a développé une politique en matière d'utilisation des réseaux sociaux dans le but d'assurer la diffusion correcte des valeurs de l'entreprise et de protéger la réputation de l'entreprise et de ses salariés. Cette politique comprend une série de lignes directrices concernant la communication liée à leurs activités professionnelles sur les réseaux sociaux.

Vous pouvez retrouver la politique en matière d'utilisation des réseaux sociaux sur eLumi, dans la rubrique *Départements* > *Communication* > *Documents* > *Social Media Manual*.

EN PARTICULIER :

- Sur les réseaux sociaux, adoptez une attitude positive, constructive et respectueuse.
- Parlez uniquement au nom de Luminus ou d'une société du Groupe si vous disposez de la légitimité nécessaire pour le faire. Ne révélez pas les résultats de l'entreprise et ne faites aucun commentaire à cet égard.
- Faites preuve de loyauté envers votre employeur et vos collègues. Ne critiquez pas les collègues, les clients, les actionnaires, les fournisseurs, les candidats ni les concurrents.
- Les membres du personnel sont censés agir de manière responsable sur les réseaux sociaux. Aussi les membres du personnel ne peuvent-ils pas divulguer des informations susceptibles de compromettre la sécurité des collègues ou les intérêts du Groupe EDF, de Luminus et de ses filiales.
- Chacun doit respecter et protéger la vie privée de ses collègues, des clients et des tiers, ainsi que respecter les procédures relatives à la protection des données à caractère personnel, définies comme telles par la réglementation.



SAVIEZ-VOUS QUE...?

Avec l'accélération du changement climatique, les internautes sont susceptibles de prêter une attention croissante aux informations relevant du « greenwashing ».

Le Code de déontologie de la publicité belge définit comme suit l'écoblanchiment :

- faire des promesses irréalistes (telles que « neutralité carbone d'ici 20xx »)
- se concentrer sur des actions hautement symboliques ou anodines destinées à faire oublier les dommages/impacts environnementaux importants
- développer ses propres labels environnementaux, sans contribution/évaluation/certification externe
- utiliser de manière excessive la couleur verte, même lorsque le sujet n'est pas lié à l'environnement
- utiliser un jargon « écologique » lorsque cela n'est pas nécessaire.

QUID EN CAS DE ...?

En cas de critiques ou de commentaires négatifs, justifiés ou non, concernant Luminus, sur vos posts ou fils d'informations, réagissez toujours de manière positive et constructive. Si vous hésitez sur l'attitude à adopter ou si vous manquez d'éléments pour réagir, contactez communication@luminus.be.



d - Activités publiques ou externes à Luminus

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

- Ne pas s'engager dans des activités qui pourraient être en concurrence avec Luminus ;
- Éviter toute activité pouvant interférer avec la bonne exécution des tâches confiées aux membres du personnel ;
- Éviter toute activité susceptible de discréditer Luminus ou d'être en conflit avec les intérêts de l'entreprise.

Luminus respecte les engagements de ses collaborateurs et collaboratrices qui, en tant que citoyens et citoyennes, participent à la vie publique. Tout collaborateur concerné doit cependant s'abstenir d'engager moralement ou financièrement l'entreprise dans ces activités.

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



5 - ÉVITER TOUT CONFLIT D'INTÉRÊTS

Le conflit d'intérêts, ou la simple apparence d'un conflit d'intérêt, peut compromettre la qualité et la légalité d'une décision ou d'un acte, en faisant prévaloir l'intérêt d'un tiers, au détriment de l'intérêt de Luminus. Identifier et déclarer les conflits d'intérêts réels ou potentiels permet d'éviter toute ambiguïté. En particulier, tout membre du personnel doit éviter :

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

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

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

a - Cadeaux d'entreprise

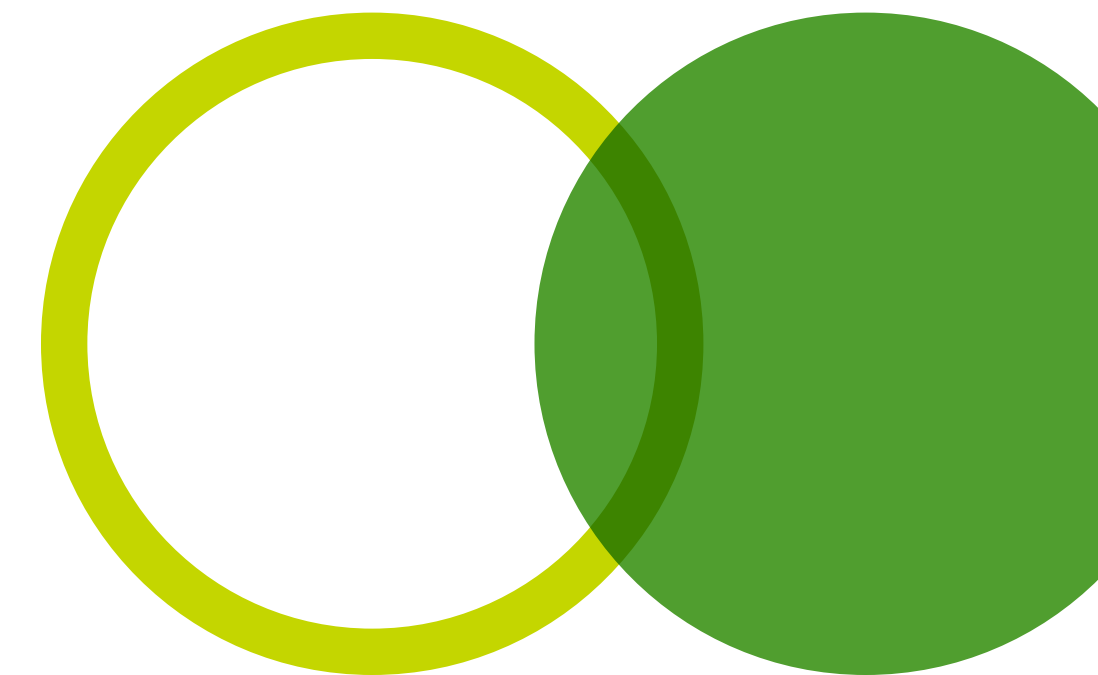
Chaque membre du personnel s'engage à adopter une attitude loyale, transparente et professionnelle en toutes circonstances. Il est expressément interdit d'offrir des cadeaux de valeur ou des invitations (sous quelque forme que ce soit, directement ou indirectement) à des tiers avec lesquels Luminus a une relation professionnelle ou autre (ou d'en recevoir).

En cas de doute, le collaborateur doit se référer à son manager. En particulier, toute invitation à l'étranger doit être signalée. Des directives spécifiques sont en place dans les départements les plus exposés.

VIGILANCE

- Prêtez une attention particulière au contexte et à la signification d'un cadeau ou d'une invitation. Elles ne doivent pas créer un sentiment d'obligation ou donner cette impression.
- N'acceptez pas de cadeaux que vous auriez du mal à justifier auprès de vos collègues, de votre famille ou des médias.
- Vérifiez le caractère raisonnable d'un repas d'affaires avant de l'accepter ou de le proposer.

Sur eLumi, vous trouverez plus d'informations à ce sujet dans le document « Principes de base » sous la rubrique *Départements > Legal > Cadeaux et invitations*.



b - Délit d'initié

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

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

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

QUID EN CAS DE ...?

En cas de difficulté ou de doute sur la nature privilégiée ou non d'une information, ou pour toute autre question, contacter le déontologue du Groupe EDF, à savoir le secrétaire général, en utilisant l'adresse initie@edf.fr. Les questions adressées, ainsi que les réponses, seront traitées de manière confidentielle.

c - Corruption

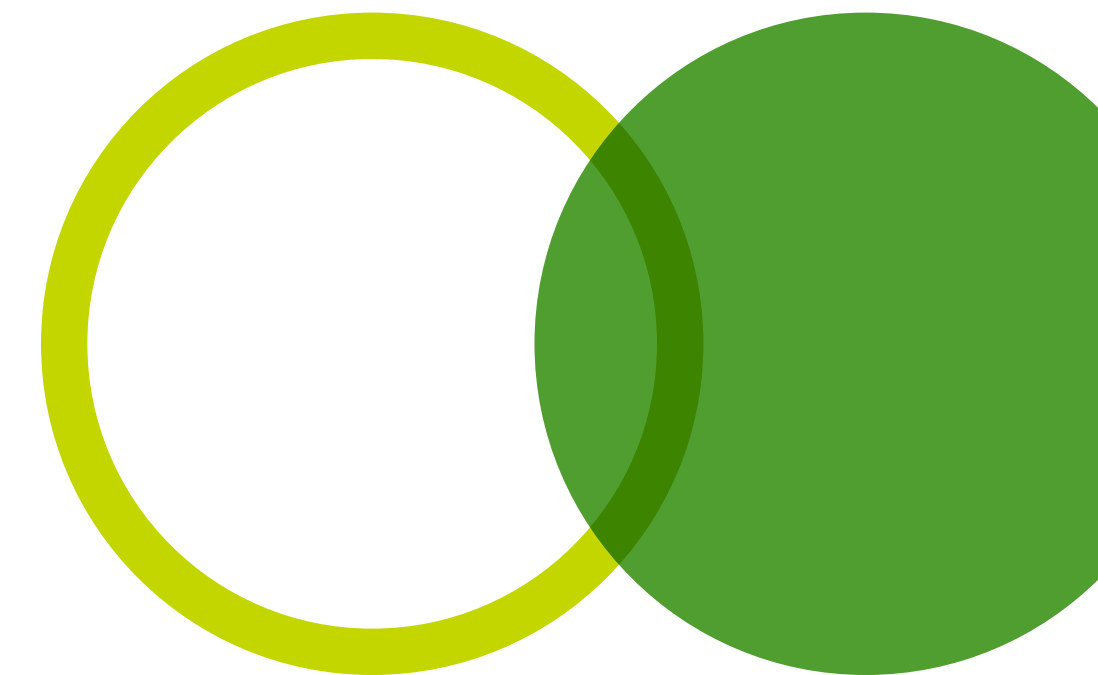
La corruption consiste à agir en vue d'obtenir un avantage interdit par la loi. La corruption est dite active (promettre, donner ou offrir à un tiers) ou passive (solliciter ou recevoir d'un tiers). Il peut s'agir de faciliter, d'accomplir ou de s'abstenir d'accomplir un acte - en contrepartie d'un avantage indu.

Le simple fait de céder à des sollicitations ou à des menaces peut constituer un acte de corruption passive.

Assurez-vous que tout paiement peut être justifié, quel que soit le montant. Une demande inhabituelle ou un circuit anormalement compliqué doivent conduire à s'interroger. Signalez toute tentative de corruption, aussi minime soit-elle, à votre hiérarchie. En effet, celle-ci, si elle est tolérée, peut exposer l'individu ou l'entreprise à de nouvelles tentatives de corruption.

La gravité des actes de corruption est fonction de l'avantage indu perçu par l'individu corrompu, et de la contrepartie obtenue en violation des obligations légales, contractuelles ou professionnelles.

Les sanctions pénales applicables en cas de corruption peuvent être lourdes pour l'employé mis en cause et pour l'entreprise.



6 - RESPECTER LA LOI ET LA RÉGLEMENTATION

Luminus opère dans un secteur fortement réglementé. Luminus tient à s'assurer du respect des législations et réglementations qui lui sont applicables. Il est de la responsabilité de chacun de veiller à ce que Luminus remplisse ses obligations légales et réglementaires (Droit de l'environnement, REMIT,...). Les membres du personnel de Luminus s'engagent à agir avec honnêteté et équité envers les clients, en s'assurant de la qualité et de la sécurité du produit ou du service vendu et en respectant la réglementation relative à la protection des consommateurs.

EN PARTICULIER :

a – Règles de la concurrence

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

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

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

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

En particulier, prenez garde aux discussions ayant lieu lors des réunions professionnelles et en marge de ces réunions, notamment au sein des associations/fédérations, groupes de travail techniques, y compris sous l'égide des gouvernements ou des régulateurs. Vérifiez préalablement que le contenu de l'ordre du jour ne pose pas de difficultés au regard du droit de la concurrence (si besoin avec l'aide des juristes). Au cours des réunions, manifestez, le cas échéant, officiellement votre désaccord avec les autres participants et quittez la réunion en faisant acter votre départ.

Un document intitulé « Droit de la concurrence – les bons réflexes » est en ligne sur eLumi, en français et en néerlandais sous la rubrique *Départements > Legal*.

b - Comportement commercial et protection des consommateurs

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

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

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

c - REMIT

Luminus respecte la réglementation sur l'intégrité et la transparence du marché de gros de l'énergie (REMIT).

Si vous avez des questions, veuillez contacter le Trading Compliance Officer.

Sur eLumi, vous trouverez plus d'informations sur « REMIT » pour Luminus sous la rubrique *Départements > Optimisation > Middle Office > REMIT*.

d - Sanctions internationales et contrôle des exportations

Les membres du personnel doivent être conscients de la nécessité de vérifier, avant tout engagement, qu'une relation d'affaires ou une transaction ne fait pas l'objet de sanctions internationales.

e - Prévention du blanchiment de capitaux et du financement du terrorisme

Le personnel doit être attentif aux transactions financières suspectes et savoir qu'une vérification doit être effectuée avant de conclure un contrat avec un nouveau partenaire commercial. Ainsi, Luminus sait avec qui la relation commerciale est établie.

En cas de doute, contactez le service juridique. Ils peuvent effectuer un contrôle d'intégrité approfondi.

Si vous soupçonnez une transaction suspecte, signalez-la au département Audit.



7 - PROTÉGER LES BIENS ET LES RESSOURCES DE L'ENTREPRISE

a - Principes généraux

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

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

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

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

b - Sécurité informatique

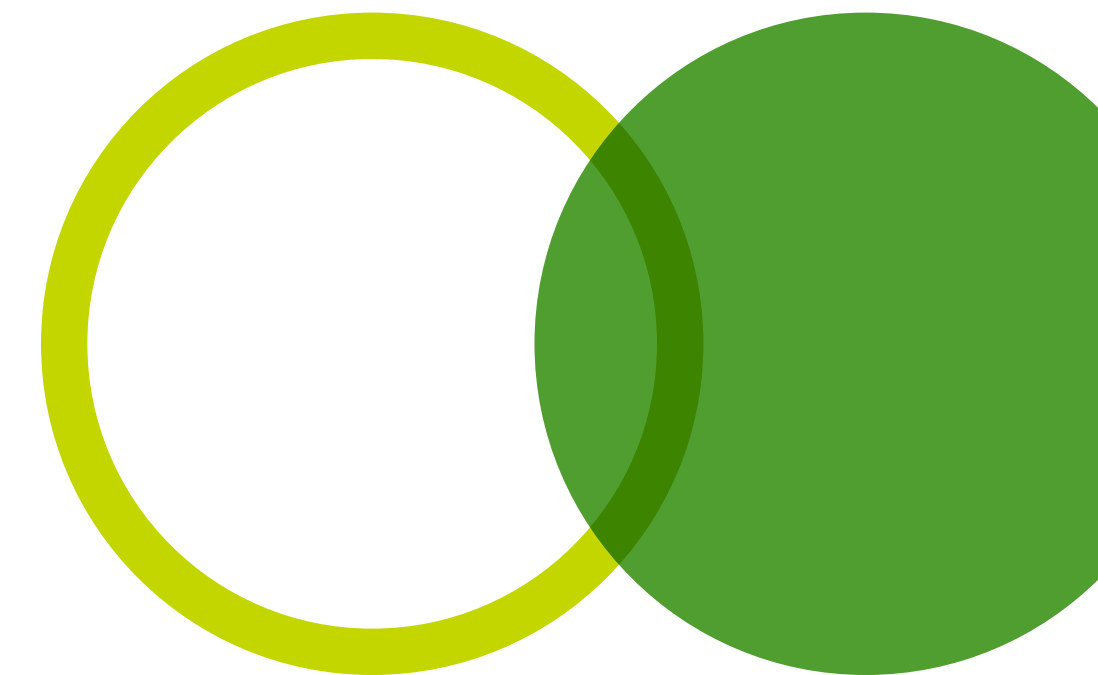
La sécurité des informations va bien au-delà des antivirus, du contrôle d'accès ou de n'importe quelle autre solution technique. La sécurité des informations est l'ensemble des mesures et précautions qui veillent à ce que nos informations soient disponibles, intègres et confidentielles lorsqu'elles sont enregistrées, traitées ou transportées. En outre, il est important de signaler rapidement les incidents dans le cadre de la législation GDPR* et NIS**.

Sur eLumi, vous trouverez plus d'informations sur la manière de traiter les informations avec prudence dans la section *Départements > IT > Sécurité > Information security policy > IT Security Policy > How to work Securely end-user guidance*.

Nos spécialistes de la sécurité sont à votre disposition pour toute question via le service d'assistance informatique helpdesk@luminus.be.

*GDPR: règlement général sur la protection des données

**NIS: sécurité des réseaux et de l'information



QUID EN CAS DE ...?

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

La procédure de violation des données est décrite à la page 14 du "Plan de gestion des violations des données" sur elumi, sous *Départements > Juridique > GDPR > Data Breach Management Plan*.

Veillez contacter DPO@luminus.be pour toute question ou tout doute.

LE SAVIEZ-VOUS ...?

- Il est obligatoire pour les salariés de suivre une formation à la sécurité informatique depuis 2021.
- Vous pouvez trouver une formation sur le « data breach management » sur ILearn.



c - Utilisation des outils mis à disposition

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

d – Malveillance, fraude

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

Par acte de malveillance, on entend en particulier :

- l'abus d'informations confidentielles internes ;
- le vol de biens de l'entreprise ou de biens appartenant au personnel ;
- le vandalisme, la détérioration ou la destruction de biens de l'entreprise ;
- la falsification de faits ou de données (comptables ou commerciales) ;
- la diffamation publique ;
- l'utilisation à mauvais escient d'argent, de documents, d'équipement.

La fraude consiste à tromper délibérément autrui pour obtenir un bénéfice illégitime ou contourner des obligations légales ou des règles de l'organisation. Un comportement frauduleux suppose donc un fait délictuel, un élément intentionnel, ainsi qu'un procédé de dissimulation de l'action non autorisée.

La fraude peut se manifester sous forme de détournements de fonds (fausses factures...) ou de fausses déclarations (notes de frais fictives, absences non déclarées, contrôles falsifiés, etc.). Cette liste n'est pas exhaustive. En cas de doute, veuillez consulter le département d'audit interne via internal.audit@luminus.be.

LE SAVIEZ-VOUS ...?

Luminus a élaboré un plan de réponse permettant de signaler toute irrégularité éventuelle. Ce plan se trouve sur eLumi à la rubrique *Départements > Finance > Risk & Internal Control > Fraude > Plan de réponse intégrité*.

QUID EN CAS DE ...?

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

Ne lancez pas d'investigation sur une faute présumée seul et sans l'appui d'un expert.

Procédure d'alerte

Vous remarquez des comportements qui ne sont pas conformes au code de conduite et/ou qui constituent une violation des lois et règlements applicables, signalez-le.

Il est recommandé d'utiliser les canaux de signalement internes ci-contre après avoir informé votre supérieur direct/indirect.

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Discrimination, racisme, harcèlement moral ou sexuel, agression, violence | Une personne de confiance (consultez la page de l'équipe Health, Safety & Environment sur eLumi) |
| (Suspicion de) fraude | Internal Audit (internal.audit@luminus.be) |
| (Présomption de) fuite de données ou questions concernant le RGPD | DPO (dpo@luminus.be) |
| (Présomption de) délit, infraction, violation des lois et règlements (à l'exception du GDPR), violation des règles du code de conduite et des lignes directrices en matière d'éthique et de conformité légale. | General Counsel/Ethics & Compliance Officer (ethics@luminus.be) |

Outre la procédure exposée ci-dessus, le Groupe EDF a mis à disposition une plateforme de lancement d'alerte sécurisée (la plateforme « BKMS System ») sur laquelle les membres du personnel ou les tiers peuvent signaler tout(e) (présomption de) comportement non éthique ou illégal. EDF garantit le traitement confidentiel de toute communication faite par le biais de la plateforme BKMS System (y compris l'anonymat du lanceur d'alerte).

<https://www.edf.fr/groupe-edf/agir-en-entreprise-responsable/programme-ethique-et-conformite/dispositif-dalerte-groupe>

La politique de lancement d'alertes de Luminus fournit de plus amples informations sur la manière de signaler les infractions, sur la façon dont elles sont examinées et sur les conditions dans lesquelles vous, en tant que lanceur ou lanceuse d'alerte, pouvez bénéficier d'une protection contre les représailles (section : *Départements > Legal > La politique en matière de lanceurs d'alerte*).

Engagements internationaux

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

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



Pacte mondial: les 10 principes

LES 10 PRINCIPES DU PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES

Le Groupe EDF a adhéré au Pacte mondial des Nations Unies en 2001. Ce pacte a été signé par de nombreuses entreprises du monde entier qui s'engagent à respecter dix principes dans les domaines des droits de l'homme, du droit du travail, de l'environnement et, depuis 2004, de la lutte contre la corruption.

En y adhérant, le groupe EDF s'engage à progresser dans l'application de ces principes et à fournir chaque année des preuves de ses progrès.

Luminus a adhéré au Pacte en novembre 2013.

DROITS HUMAINS

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

DROIT DU TRAVAIL

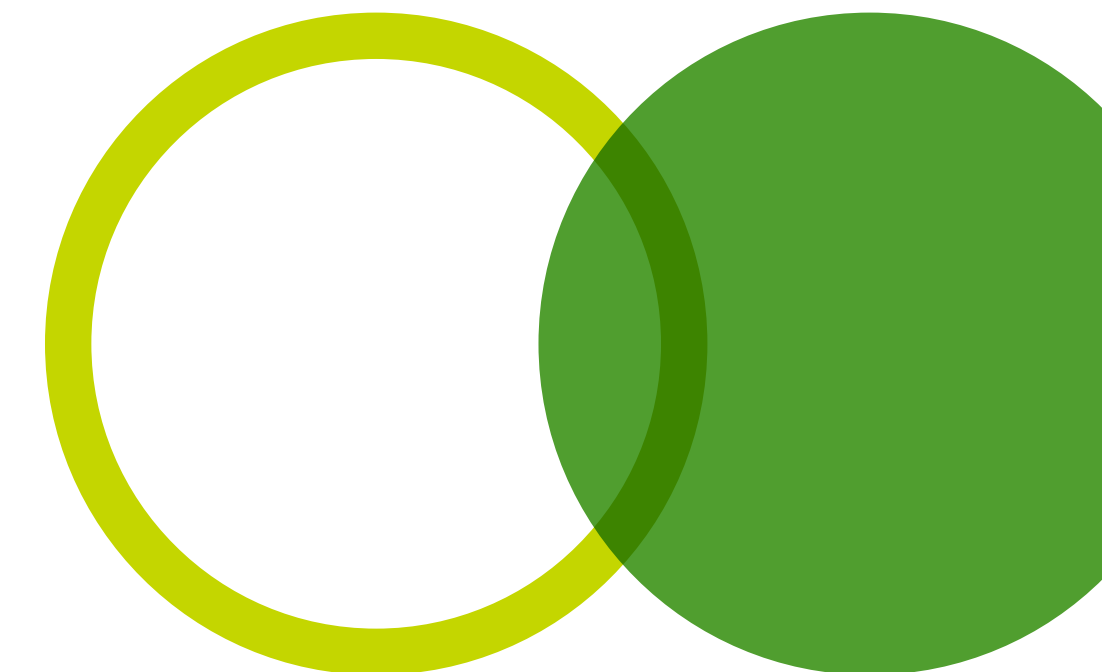
3. Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.
4. L'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.
5. L'abolition effective du travail des enfants.
6. L'élimination de la discrimination en matière d'emploi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

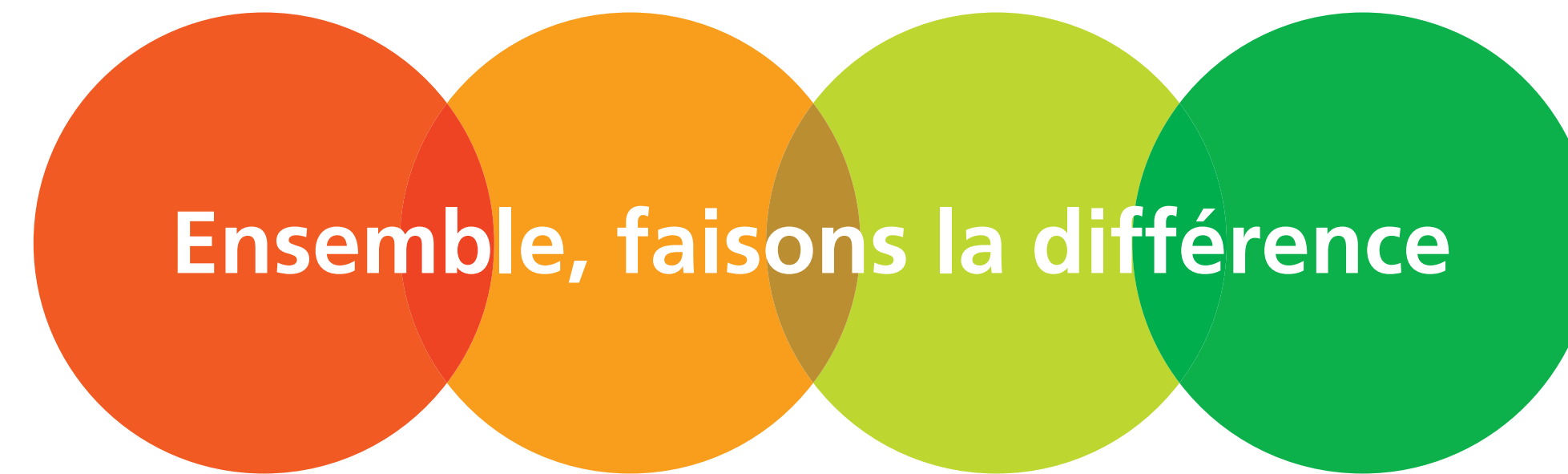
ENVIRONNEMENT

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

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

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





Ensemble, faisons la différence