



# Gedragcode





# Hoe de Gedragscode gebruiken?

De Gedragscode is bedoeld om ons te helpen risicovolle situaties te herkennen en om ons te ondersteunen bij het reageren daarop, zowel individueel als collectief. Aangezien de Groep EDF en Luminus onderworpen zijn aan een complex geheel van nationale en internationale regels en aangezien het niet naleven van die regels steeds zwaarder wordt bestraft, wordt de Code regelmatig bijgewerkt.

Deze vijfde versie (de eerste werd in 2009 gepubliceerd) is gebaseerd op de belangrijkste onderwerpen van de volgende documenten:

- het Ethische Charter van de Groep EDF;
- de Gedragscode van de Groep EDF, bijgewerkt in 2021;
- het beleid Ethiek en Compliance van Luminus, bijgewerkt in 2021;
- de tien principes van het Wereldpact van de Verenigde Naties, waartoe Luminus in november 2013 is toegetreden.

De Gedragscode gaat in op thema's die gerelateerd zijn aan corruptie, fraude en andere inbreuken op de integriteit. Het document beschrijft de essentiële richtsnoeren voor ons gedrag en bevat ook concrete voorbeelden. Het is echter geen exhaustief document dat anticipeert op elke situatie waarmee we in ons dagdagelijkse leven geconfronteerd kunnen worden.

We vertrouwen op de ethiek en het gezond verstand van al onze personeelsleden om onze cultuur van integriteit te respecteren.

Elk personeelslid moet dus:

- deze Code lezen, begrijpen en naleven. De Code moet een onderdeel van zijn professioneel leven vormen;
- zijn opdracht binnen het bedrijf uitvoeren op een oprechte en integere wijze en in overeenstemming met alle toepasselijke wetten en reglementering;
- contact opnemen met zijn leidinggevende of met het departement Legal / de Ethics & Compliance Officer in geval van vragen met betrekking tot deze Gedragscode;
- elke niet-naleving van deze Code melden door gebruik te maken van het waarschuwingsstelsel beschreven op bladzijde 21.

*Gedragscode herzien en goedgekeurd door Lieslot De Meyere, Ethics & Compliance Officer, en Véronique Vansteelandt, General Counsel.*

## WEES WAAKZAAM

Alle personeelsleden van Luminus hebben een voorbeeldfunctie in hun professionele relaties. Als het antwoord op een bepaalde situatie zich niet in deze Code bevindt, stel uzelf dan de volgende vragen:

- Zijn mijn acties legaal?
- Zijn mijn acties in overeenstemming met de waarden en de regels van het bedrijf?
- Kan ik steeds aantonen dat mijn acties te goeder trouw werden uitgevoerd?
- Zou ik me comfortabel voelen wanneer mijn acties intern of extern bekendgemaakt worden?

Indien het antwoord op een van bovenstaande vragen "nee" is of als u enige twijfel hebt, raadpleeg dan mensen die u hierbij kunnen helpen: uw rechtstreekse of onrechtstreekse leidinggevende, het departement Legal of het departement Human Resources. Het is belangrijk erover te praten vooraleer u handelt.

# Voorwoord

---

Beste collega,

Zoals u weet, willen we samen bouwen aan een CO<sub>2</sub>-neutrale energietoekomst, waar bescherming van de planeet, het menselijk welzijn en economische groei met elkaar verzoend worden dankzij elektriciteit en innovatieve oplossingen en diensten. Gezien de complexiteit van het koolstofvrij maken van de economie en de sterke concurrentie in een constant evoluerende sector is dit een uitdaging.

Duidelijke gedragsregels zijn essentieel om ervoor te zorgen dat ieder van ons de nodige initiatieven kan nemen om steeds meer te innoveren en onze klanten, aandeelhouders en stakeholders tevreden te stellen.

Deze nieuwe versie van onze Gedragscode moet ons helpen om elke inbreuk op de Belgische, Europese en internationale regelgeving te vermijden. Die inbreuken worden steeds strenger bestraft.

We rekenen erop dat u deze Code naleeft en collega's aanmoedigt om die te volgen, vooral als het gaat om gezondheid, veiligheid en welzijn. Onze integriteit is belangrijk voor iedereen. Ze is een essentieel onderdeel van het voortbestaan van onze Groep en van haar personeelsleden. Hetzelfde geldt trouwens voor onze MVO-rating, veruit de beste in de sector.

Veel leesplezier! En vergeet niet deze Code toe te passen, all together!



**Grégoire Dallemagne**  
Chief Executive Officer



**Véronique Vansteelandt**  
General Counsel



# Inhoudsopgave

<b>Hoe de Gedragscode gebruiken?</b> .....	<b>2</b>
<b>Voorwoord</b> .....	<b>4</b>
<b>Luminus verbindt zich ertoe</b> .....	<b>6</b>
<b>Het personeel van Luminus gaat de volgende verbintenissen aan</b> .....	<b>7</b>
1 - RESPECT VOOR DE MENS .....	7
<i>a - Houding op de werkplek</i>	
<i>b - Diversiteit, gelijkwaardigheid, inclusie en preventie van discriminatie</i>	
2 - NALEVEN VAN DE BEDRIJFSPROCEDURES EN -POLICY'S .....	9
<i>a - Gezondheid en veiligheid</i>	
<i>b - Ecologische waakzaamheid</i>	
<i>c - Delegatie van bevoegdheden</i>	
<i>d. Integriteit van handelspartners</i>	
<i>e. Sponsoring</i>	
<i>f - Andere policy's van het bedrijf</i>	
3 - RESPECT VOOR DE STAKEHOLDERS .....	11
<i>a - Leveranciers en dienstverleners</i>	
<i>b - Lobbying</i>	
4 - BESCHERMING VAN DE INFORMATIE .....	12
<i>a - Bedrijfscommunicatie en -imago</i>	
<i>b - Oprechtheid en bescherming van de informatie</i>	
<i>c - Gebruik van sociale media</i>	
<i>d - Activiteiten in het openbaar of buiten Luminus</i>	
5 - VOORKOMEN VAN BELANGENCONFLICTEN .....	15
<i>a - Bedrijfsgeschenken</i>	
<i>b - Misbruik van voorkennis</i>	
<i>c - Corruptie</i>	
6 - RESPECT VOOR DE WET EN DE REGELGEVING .....	17
<i>a – Concurrentie</i>	
<i>b - Handelspraktijken en consumentenbescherming</i>	
<i>c - REMIT</i>	
<i>d - Internationale sancties en exportcontroles</i>	
<i>e - Voorkoming van het witwassen van geld en financiering van terrorisme</i>	
7 - BESCHERMING VAN BEDRIJFSGOEDEREN EN -MIDDELEN .....	18
<i>a - Algemene principes</i>	
<i>b - IT-beveiliging</i>	
<i>c - Gebruik van de beschikbare middelen</i>	
<i>d – Kwaad opzet, fraude</i>	
<b>Klokkenluidersprocedure</b> .....	<b>21</b>
<b>Internationale verbintenissen</b> .....	<b>22</b>
<b>Het wereldpact: 10 principes</b> .....	<b>23</b>

# Luminus verbindt zich ertoe

---

## DE GEZONDHEID EN VEILIGHEID TE VERZEKEREN

De veiligheid verzekeren en de gezondheid beschermen van de personen die betrokken zijn bij zijn activiteit, alsook de veiligheid van zijn installaties en gebouwen.

## HET MILIEU TE BESCHERMEN

Het milieu beschermen door risico's te beheersen en de impact van zijn activiteit op mens en milieu te beperken.

## COMPETENTIES TE ONTWIKKELEN

De competenties van het personeel ontwikkelen, hun bijdrage erkennen, voor de levenskwaliteit op het werk zorgen en een constructieve dialoog met de personeelsleden en hun vertegenwoordigers onderhouden.

## DISCRIMINATIE EN ONGEWENST GEDRAG TE VOORKOMEN

Elke onrechtvaardigheid, discriminatie, situatie van geweld of pesterij op het werk voorkomen en bestrijden.

## HET EVENWICHT TUSSEN WERK EN PRIVÉLEVEN TE BEVORDEREN

Het evenwicht werk / privéleven bevorderen, met name voor jonge ouders of grootouders, door de mogelijkheid te bieden, wanneer de functie dit toelaat, om gebruik te maken van flexibele uurroosters en oplossingen inzake telewerk.

## IEDERS MENING TE RESPECTEREN

De overtuigingen en meningen van iedereen, alsook de politieke, syndicale en religieuze organisaties, respecteren, zonder een organisatie in het bijzonder te steunen.

## NAAR DE ANDEREN TE LUISTEREN

Naar de stakeholders van zijn activiteit luisteren: personeelsleden, klanten, leveranciers, aandeelhouders, verenigingen en overheden, en hen de nodige informatie verschaffen.

## FRAUDE TE BESTRIJDEN

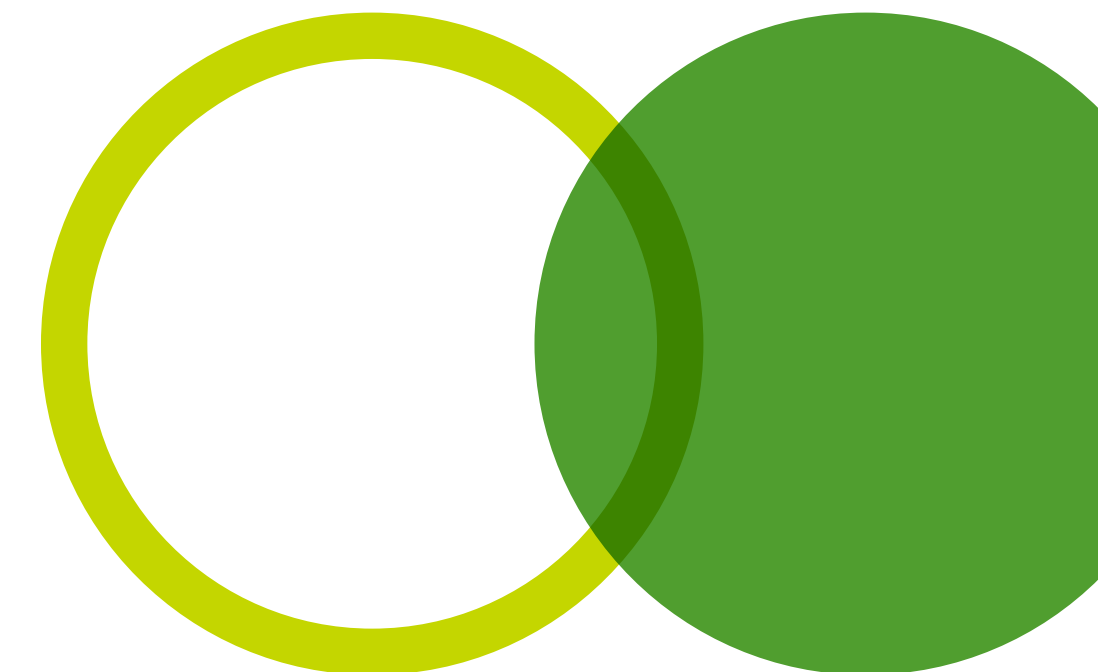
Alle vormen van fraude en corruptie bestrijden.

## ETHISCH TE HANDELEN

Een personeelslid geen doelstellingen opleggen die in strijd zijn met de waarden en ethische verbintenissen van het bedrijf.

## HET WAARSCHUWINGSRECHT TE WAARBORGEN

Elk personeelslid dat het vermoeden heeft zich in een situatie te bevinden die strijdig is met de waarden en ethische verbintenissen van Luminus en de Groep EDF, het recht verlenen om in alle vertrouwelijkheid en zonder vergeldingsrisico zijn management of een aanspreekpunt in zijn vennootschap te verwittigen, of indien dat nodig zou zijn, het waarschuwingssysteem van de Groep EDF te gebruiken. (zie waarschuwingsprocedure pagina 21)



# Het personeel van Luminus gaat de volgende verbintenissen aan

## 1 - RESPECT VOOR DE MENS

### a - Houding op de werkplek

Bij Luminus staat het personeel centraal. Iedereen verdient het om met waardigheid en respect behandeld te worden. Van alle personeelsleden van Luminus wordt dan ook verwacht dat ze zich onthouden van iedere vorm van fysiek of psychologisch geweld, dat ze toezien op de kwaliteit van de relaties met hun collega's en dat ze afzien van enige vorm van discriminatie.

Professionele relaties zijn gebaseerd op loyaliteit, luistervaardigheid, dialoog, vertrouwen en teamgeest. De vrijheid van meningsuiting binnen het bedrijf wordt uitgeoefend zonder afbreuk te doen aan de waarden, de veiligheid en de activiteit van Luminus, de Groep EDF of een van zijn vennootschappen.

Luminus verwacht van zijn personeelsleden dat ze de werkplek betreden in een toestand die geschikt is voor het uitoefenen van hun functie, en dat ze dus niet onder invloed zijn van alcohol of drugs.

Personeelsleden worden geacht verzorgde en gepaste kledij te dragen in overeenstemming met hun functie.

### b - Diversiteit, gelijkwaardigheid, inclusie en preventie van discriminatie

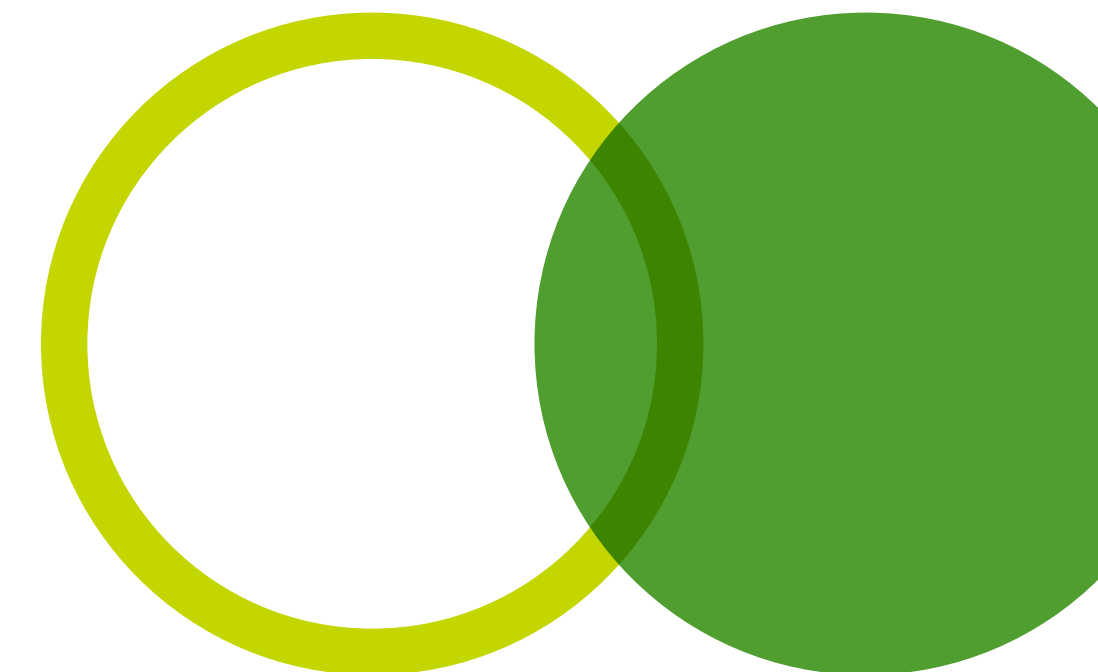
Naar aanleiding van zijn verbintenissen als werkgever is Luminus vastbesloten een eerlijk rekruteringsproces te verzekeren en zijn personeelsleden gelijke kansen te bieden voor de erkenning en het uitbouwen van een loopbaan, ongeacht hun geloofsovertuiging, geslacht, leeftijd, handicap, afkomst of geaardheid.

Luminus wil dat alle medewerkers hun stem kunnen laten horen en deel kunnen uitmaken van het besluitvormingsproces binnen hun eigen verantwoordelijkheden. Het welzijn van iedereen, een van de vereisten voor een inclusieve omgeving, is een bepalende factor voor Luminus.

Luminus aanvaardt geen enkele vorm van discriminatie of ongewenst gedrag, van welke aard ook. Elke intolerante of kwetsende opmerking ten aanzien van een ander personeelslid over bovenstaande topics kan ongewenst gedrag vormen en is ten strengste verboden binnen het bedrijf.

Ter info: de antidiscriminatiewet van 10 mei 2007 verbiedt discriminatie op basis van leeftijd, seksuele geaardheid, de burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof of levensbeschouwing, politieke of syndicale overtuiging, taal, de huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap, een fysieke of genetische eigenschap of de sociale afkomst.

**Die strafrechtelijke wet bestraft de uitlatingen en houdingen die tot haat, geweld of discriminatie aanzetten, zowel in een privé- als in een professionele context.**



### WAT IN GEVAL VAN ...?

Bij twijfel of bij het vermoeden van een inbreuk op bovenstaande bepalingen kunnen de personeelsleden hun leidinggevende, een van de vertrouwenspersonen of de juridische dienst van het bedrijf raadplegen.

Als u het slachtoffer bent van geweld, pesten of ongewenst seksueel gedrag op het werk, neem dan contact op met een vertrouwenspersoon van Luminus.

### WIST U DAT ...?

Op eLumi, onder de rubriek *HSE > Wie doet wat?* > *vertrouwenspersonen*, vindt u informatie over de vertrouwenspersonen. Dat zijn collega's die instaan voor hulp in geval van psychosociale risico's op het werk. U kan ze in alle vertrouwelijkheid contacteren.





## 2 - NALEVEN VAN DE BEDRIJFSPROCEDURES EN -POLICY'S

### a - Gezondheid en veiligheid

Voor Luminus is de veiligheid en de gezondheid van de personeelsleden een prioriteit. We geloven dat alle ongevallen, verwondingen, milieuschade en psychosociale incidenten voorkomen kunnen worden. "0 ongevallen" is geen droom, "0 ongevallen" is een keuze.

Elk personeelslid - en elke contractormedewerker - heeft het recht om in veilige en gezonde arbeidsomstandigheden te werken en de plicht om daartoe bij te dragen. Allemaal samen zorgen we voor een gezonde, veilige werkomgeving en voor elkaars welzijn.

Elk personeelslid draagt de verantwoordelijkheid erop toe te zien dat de activiteiten van Luminus uitgevoerd worden in overeenstemming met de bestaande bedrijfsregels. Leidinggevenden en werknemers nemen hun verantwoordelijkheid, tonen het goede voorbeeld en inspireren elkaar op het vlak van veiligheid, gezonde levensstijl, welzijn, milieuzorg en energiebeheer.

Het milieu- en energie-efficiëntiebeleid van Luminus heeft betrekking op alle personeelsleden en alle contractormedewerkers en wordt actief beheerd en opgevolgd met als doel voortdurend te verbeteren.

### WAAKZAAMHEID

Wanneer u een gevaarlijke situatie waarneemt of betrokken bent bij een bijna-ongeval of bij een ander incident, dan moet u dat zo snel mogelijk melden en registreren zodat preventieve maatregelen genomen kunnen worden.

**Het departement Health, Safety and Environment (HSE) staat de werkgever, de hiërarchische lijn, de personeelsleden en het comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW) bij voor de toepassing van de wettelijke en reglementaire bepalingen op het vlak van gezondheid, veiligheid en milieu.**

### WAT IN GEVAL VAN ...?

Wanneer u het slachtoffer bent van een ongeval op het werk of op de weg van of naar het werk, verwittig dan uw directe leidinggevende op de dag van het ongeval. Doe zo snel mogelijk een beroep op medische hulp en bezorg een correct ingevuld medisch attest aan het departement Human Resources (Payroll).

### WIST U DAT ...?

Op eLumi onder de rubriek *HSE > ongeval > incident melden* vindt u meer details en een formulier voor het melden van een incident. U kan ook steeds terecht bij het departement HSE.

U kan op eLumi ook het veiligheids- en gezondheidsbeleid terugvinden onder de rubriek *HSE > Zero Harm beleid* en het Welzijnsbeleid onder de rubriek *HSE > Gezondheid > Welzijnsbeleid*.



## b - Ecologische waakzaamheid

Luminus verwacht van alle personeelsleden dat zij in alle omstandigheden optreden met de wil om het milieu te beschermen door de wetten, regelgevingen en interne maatregelen van Luminus ter zake na te leven.

Bijzondere aandacht gaat uit naar het energieverbruik, het afvalbeheer, het omgaan met gevaarlijke materialen, het rationele gebruik van voertuigen enz.

### IN HET BIJZONDER:

- Vergeet niet de lichten uit te doen bij het verlaten van een vergaderzaal en uw computer uit te schakelen bij het verlaten van het kantoor.
- Vermijd plastic bekertjes als er mokken of glazen ter beschikking zijn.
- Sorteert uw afval zorgvuldig en gebruik hiervoor de daartoe voorziene vuilnisbakken, met name voor plastic flessen.
- Print slechts als het strikt nodig is.
- Kies voor elektronische facturen en loonfiches.
- Gebruik zo vaak mogelijk het openbaar vervoer of carpooling.

## c - Delegatie van bevoegdheden

Om de goede dagelijkse werking binnen het bedrijf te garanderen, moeten de verbintenissen ervan correct en op het juiste niveau worden aangegeven. De raad van bestuur heeft dan ook een hele reeks delegaties goedgekeurd, die opgenomen zijn in het "basisdocument voor de delegatie van bevoegdheden", ook wel "DOA" (Delegation of Authority) genoemd. Het naleven van de regels in de DOA is cruciaal: die regels zijn in het Belgisch Staatsblad gepubliceerd, net zoals de namen van de functies die volgens die procedure een delegatie van bevoegdheden krijgen. Door die publicatie ziet elke derde partij (onze leveranciers, klanten, banken enz.) wie onze onderneming geldig mag vertegenwoordigen.

Het basisdocument met betrekking tot de delegatie van bevoegdheden en de bijlagen hiervan, alsook de specifieke policy's en documenten relevant voor de DOA, zijn beschikbaar op eLumi onder de rubriek *Departementen > Legal > DOA > Delegatie van bevoegdheid*.

## d. Integriteit van handelspartners

De reputatie van Luminus kan aanzienlijk worden aangetast door partners met dubieuze praktijken in de zin van corruptie, witwassen en financiering van terrorisme, internationale sancties, schending van mensenrechten enz. Het is essentieel om uitsluitend te handelen met partners die in overeenstemming zijn met de regels inzake integriteit en de waarden van Luminus. Bij een integriteitscheck van een partner dient enerzijds de integriteit van de partner beoordeeld te worden aan de hand van zijn inherente kwaliteiten (strafblad, sancties, reputatie enz.) en anderzijds de integriteit van de handelsrelatie door het evalueren van de juridische, economische en materiële voorwaarden.

De specifieke richtlijnen met betrekking tot de integriteit van handelspartners zijn beschikbaar in het beleid Ethiek en Naleving van Luminus op eLumi onder de rubriek *Departementen > Legal > Ethics & Compliance > Ethics & Legal Compliance Policy*.

## e. Sponsoring

Met sponsoring partnerships kunnen we als organisatie ons steentje bijdragen aan de maatschappij, maar sponsoring is niet zonder risico's. Er moet op toegezien worden dat die initiatieven niet worden gebruikt om praktijken te verhullen die als corruptie kunnen worden aangemerkt (zelfs wanneer het door de vereniging gesteunde doel legitiem is).

Om die reden heeft Luminus richtlijnen uitgevaardigd met betrekking tot vooraf goedgekeurde thema's, de principes waaraan de sponsoring dient te voldoen en de goedkeuringsprocedure. Die richtlijnen zijn beschikbaar in het beleid Ethiek en Naleving van Luminus op eLumi onder de rubriek *Departementen > Legal > Ethics & Compliance > Ethics & Legal Compliance Policy*.

## f - Andere policy's van het bedrijf

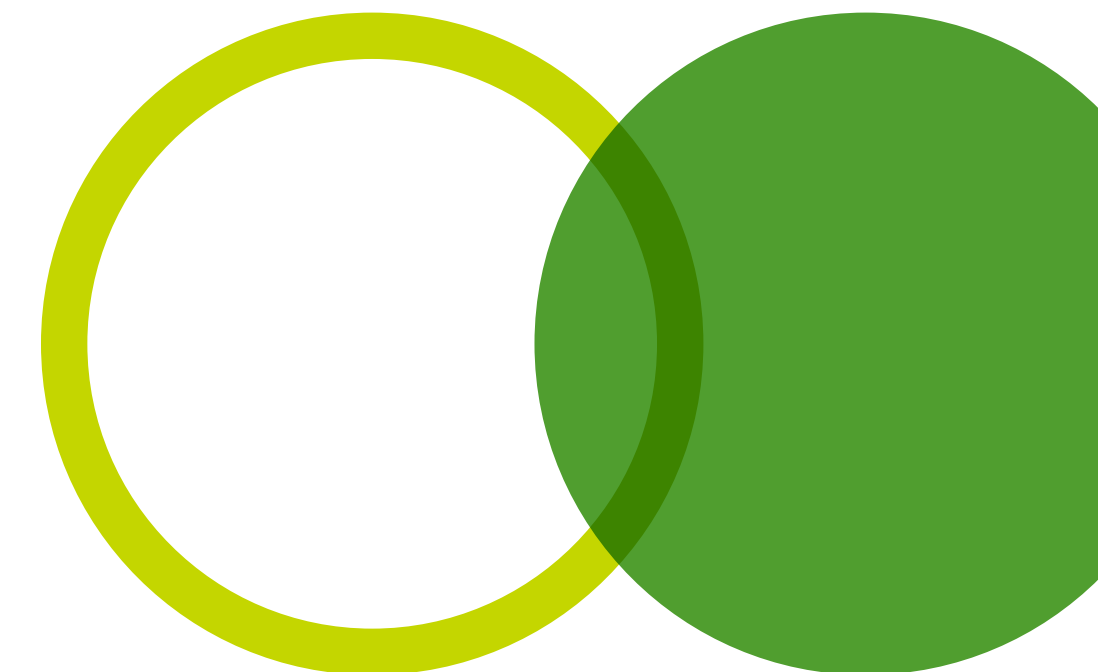
Elk personeelslid dient de officiële bedrijfsprocedures en -policy's na te leven.

### WIST U DAT ...?

Bent u op zoek naar een bepaalde procedure, richtlijn of policy, dan raadpleegt u best eLumi. Indien u de juiste informatie niet kan terugvinden, dan kan u zich richten tot [ethics@luminus.be](mailto:ethics@luminus.be).

### WAT IN GEVAL VAN ...?

In geval van onzekerheid of twijfel over de toepassing van bepaalde regels moet u zich tot uw leidinggevende wenden.



### 3 - RESPECT VOOR DE STAKEHOLDERS

#### a - Leveranciers en dienstverleners

Ten opzichte van de leveranciers en dienstverleners verbindt elk personeelslid zich ertoe eerlijk en onpartijdig te handelen. In het kader van hun contracten verbindt hij/zij zich er verder toe ervoor te zorgen dat de waarden en verbintenissen van Luminus en de Groep EDF, onder meer de tien principes van het Wereldpact van de Verenigde Naties, worden gerespecteerd.

Bij afwijkingen, zoals in de algemene aankoopvoorwaarden, kunnen de leveranciers het adres [ethics@luminus.be](mailto:ethics@luminus.be) gebruiken om elke schending van de toepasselijke regels m.b.t. handelspraktijken, sociaal of milieurecht in verband met de bestaande of toekomstige overeenkomsten te melden.

#### b - Lobbying

Ten opzichte van de overheid zal elk personeelslid elke handeling loyaal en verantwoordelijk uitvoeren en zal elk personeelslid alle informatie loyaal en verantwoordelijk geven, waarbij elke met corruptie gelijkgestelde handeling zal worden uitgesloten en de regels van de betrokken organisaties zullen worden nageleefd.

#### WIST U DAT ...?

De aankopers binnen Luminus volgen een specifieke Gedragscode. Die Code beschrijft o.a. verschillende verplichtingen m.b.t. offerteaanvragen, onderhandelingen, informatie-uitwisselingen, pogingen tot omkoping of geschillen met leveranciers. De procedures om belangenconflicten te voorkomen, worden erin beschreven. Het document "Purchasing Policy" staat op eLumi onder de rubriek *Departementen > Finance > Purchasing > Purchasing Policy*.

De afdeling Trading & Supply past ook een specifieke Gedragscode toe. De "Trading compliance Policy" staat op eLumi onder de rubriek *Departementen > Optimalisation > Middle Office > Trading Compliance Policy*.



## 4 - BESCHERMING VAN DE INFORMATIE

### a - Bedrijfscommunicatie en -imago

Luminus verwacht dat de personeelsleden zowel op het werk als privé een bijdrage leveren aan het positieve imago van het bedrijf.

Om de samenhang en de juistheid te waarborgen van de informatie over de onderneming die aan de buitenwereld wordt meegedeeld, zijn woordvoerders aangesteld die instaan voor alle contacten met de media (geschreven pers, radio, televisie, internet en andere publicaties).

De woordvoerders zijn de enige personen die bevoegd zijn om bedrijfsinformatie aan de media te geven.

### b - Oprechtheid en bescherming van de informatie

Vertrouwelijke informatie\* is de verzameling van niet-openbare gegevens of documenten van strategische, financiële, technische of commerciële aard die, wanneer ze aan derden openbaar worden gemaakt, de belangen van Luminus zouden kunnen schaden. Persoonlijke informatie met betrekking tot het cliënteel moet met de grootste zorgvuldigheid behandeld worden, teneinde de wetgeving met betrekking tot de verwerking van persoonsgegevens na te leven.

Personeelsleden worden geacht de nodige maatregelen te nemen om de vertrouwelijkheid te beschermen van de informatie waarover ze in het kader van hun beroepsactiviteiten beschikken. Ze nemen, in overeenstemming met de geldende wetgeving, de nodige voorzorgsmaatregelen om te verhinderen dat die informatie gewijzigd of openbaar gemaakt zou worden. Die verplichtingen blijven ook na het beëindigen van de arbeidsovereenkomst van kracht.

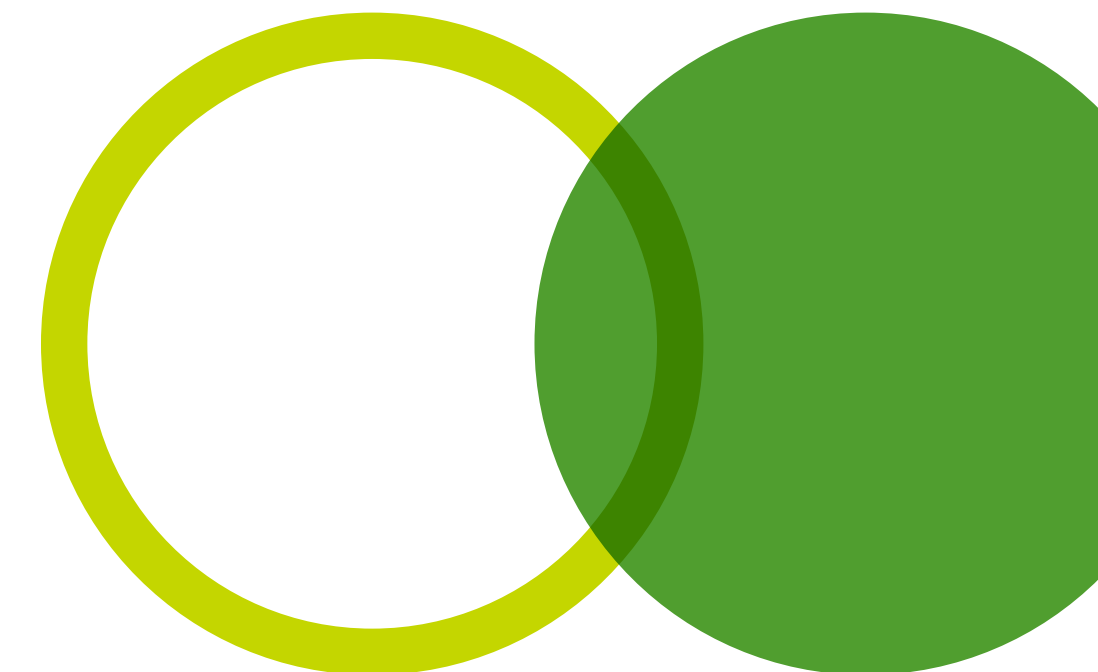
\* Overzicht van vertrouwelijke informatie (onvolledig): contracten, partnershipovereenkomsten, commerciële of industriële projecten, financiële of strategische plannen, financiële voorspellingen, lopende onderhandelingen, persoonlijke gegevens van het personeel, marketingstudies of klanten- en leveranciersbestanden ...

### c - Gebruik van sociale media

Om de bedrijfswaarden op een correcte manier uit te dragen en de reputatie van het bedrijf en zijn medewerkers te beschermen, heeft Luminus een socialemediapolicy ontwikkeld. Medewerkers vinden hierin een aantal richtlijnen omtrent communicatie via sociale media indien die betrekking heeft op hun professionele activiteiten. De socialemediapolicy kan je terugvinden op eLumi onder de rubriek *Departementen > Communication > Documenten > Social Media Manual*.

#### IN HET BIJZONDER:

- Wees positief, constructief en respectvol op sociale media.
- Spreek enkel in naam van Luminus of van een vennootschap van de Groep wanneer u de legitimiteit hebt om dat te doen. Onthul de resultaten van het bedrijf niet en plaats geen commentaar hierover.
- Wees loyaal ten aanzien van uw werkgever en uw collega's. Geef geen kritiek op collega's, klanten, aandeelhouders, leveranciers, kandidaten of concurrenten.
- Personeelsleden worden geacht verantwoordelijk te handelen bij het gebruik van sociale media. Zo mogen personeelsleden geen informatie verspreiden die de veiligheid van de collega's en de belangen van de Groep EDF, van Luminus en van zijn filialen in het gedrang zou brengen.
- Iedereen moet het privéleven van zijn collega's, van klanten of van derden respecteren en beschermen en de procedures i.v.m. de bescherming van persoonlijke gegevens naleven, die overeenkomstig de regelgeving zijn bepaald.



### WIST U DAT ...?

Met de versnelling van de klimaatverandering zullen internetgebruikers wellicht steeds meer aandacht hebben voor informatie die als "greenwashing" kan worden gekwalificeerd.

De Belgische ethische code voor reclame definieert volgende zaken als greenwashing:

- onrealistische beloften maken (zoals "koolstofneutraliteit in 20xx");
- zich richten op zeer symbolische of onschuldige acties, bedoeld om mensen belangrijke milieuschade/gevolgen te doen vergeten;
- eigen milieulabels ontwikkelen, zonder externe input/beoordeling/certificering;
- overmatig gebruikmaken van de kleur groen, zelfs wanneer het onderwerp geen verband houdt met de omgeving;
- "ecologisch" jargon gebruiken wanneer dat niet nodig is.

### WAT IN GEVAL VAN ...?

Indien je kritiek of negatieve commentaar (al dan niet terecht) over Luminus leest in je berichten of in je nieuwsfeed, reageer dan altijd op een positieve en constructieve manier. Indien je niet weet hoe te reageren, neem dan contact op met [communication@luminus.be](mailto:communication@luminus.be).



#### d - Activiteiten in het openbaar of buiten Luminus

Hoewel het wettelijk of contractueel toegelaten is een activiteit buiten Luminus uit te oefenen, moeten de volgende regels in acht worden genomen:

- geen activiteit uitvoeren die in concurrentie met Luminus zou kunnen zijn;
- elke activiteit vermijden die de goede uitvoering van de taken zou kunnen verhinderen;
- elke activiteit vermijden die Luminus in diskrediet zou kunnen brengen of tegenstrijdig zou kunnen zijn met de belangen van het bedrijf.

Luminus respecteert de verbintenissen van zijn personeelsleden die als burgers deelnemen aan het openbare leven. Elk personeelslid in kwestie mag de onderneming echter niet moreel of financieel bij die activiteiten betrekken.

Op dezelfde manier moet elk personeelslid dat betrokken is bij de besluitvorming van een openbare vereniging, zich onthouden van deelname aan een beslissing van dat orgaan waarbij Luminus betrokken is (bijvoorbeeld de toekenning van een vergunning, een toelating of een opdracht).



## 5 - VOORKOMEN VAN BELANGENCONFLICTEN

Een belangenconflict, of de schijn ervan, kan de kwaliteit en de wettelijkheid van een beslissing of een akte in het gedrang brengen, waarbij het belang van een derde doorslaggevend is, ten nadele van het belang van Luminus.

Door belangenconflicten te identificeren en te melden, kan elke vorm van dubbelzinnigheid vermeden worden.

In het bijzonder moet elk personeelslid vermijden:

- participaties aan te houden in een concurrerend bedrijf, een leverancier of een klant, behoudens voorafgaande schriftelijke toestemming van de Corporate Director Human Resources;
- een beroepsactiviteit buiten het bedrijf uit te oefenen, behoudens voorafgaande schriftelijke toestemming van de Corporate Director Human Resources.

Het personeelslid moet er te allen tijde op toezien zijn onafhankelijkheid te bewaren en objectief te blijven oordelen zodat hij in het belang van Luminus kan handelen.

Om zich integer te gedragen, kan een personeelslid ertoe worden gebracht aan zijn hiërarchie of aan de General Counsel elk risico van tegenstrijdigheid tussen zijn persoonlijk belang (of dat van naasten) en het belang van Luminus, de Groep EDF of een vennootschap ervan te melden volgens een procedure die de persoonlijke levenssfeer eerbiedigt.

### a - Bedrijfsgeschenken

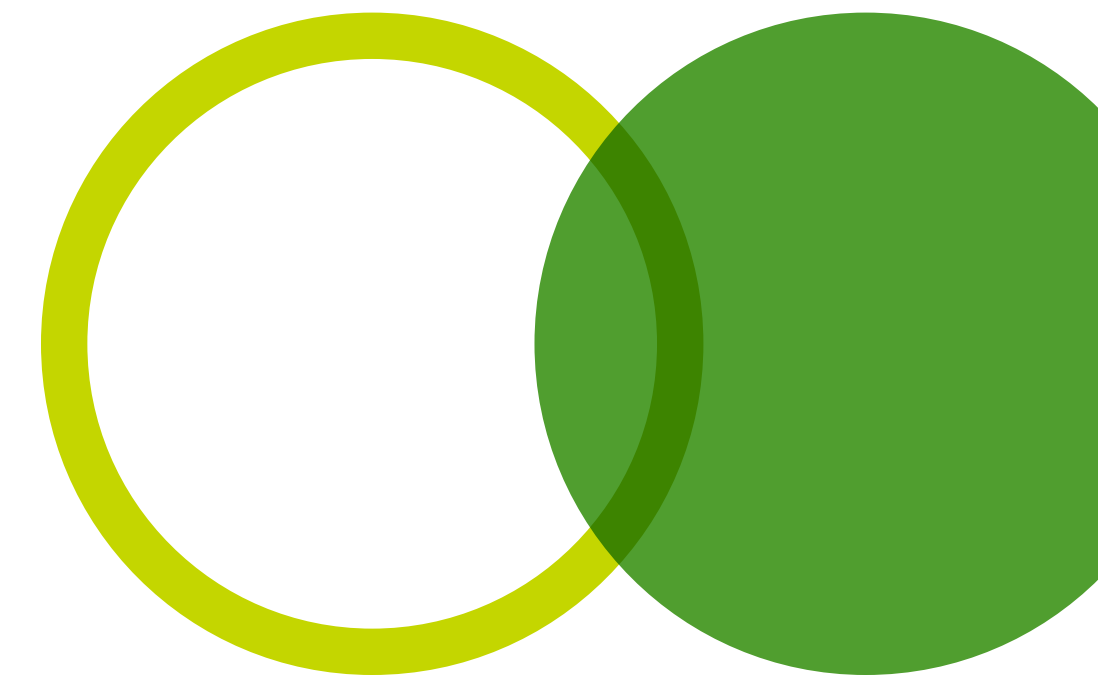
Elk personeelslid verbindt zich ertoe in alle omstandigheden een loyale, transparante en professionele houding aan te nemen. Het is uitdrukkelijk verboden waardevolle geschenken of uitnodigingen (in welke vorm dan ook, direct en indirect) aan te bieden aan (of te ontvangen van) derden met wie Luminus een professionele of andere relatie heeft.

Bij twijfel moet het personeelslid een beroep doen op zijn leidinggevende. Meer bepaald moet elke uitnodiging in het buitenland aan de leidinggevende worden gemeld. In de departementen met de hoogste blootstelling zijn specifieke richtlijnen van kracht.

### WAAKZAAMHEID:

- Let goed op de context en de betekenis van een geschenk of uitnodiging. Die mogen geen gevoel van verplichting creëren of die indruk geven.
- Aanvaard geen geschenken die u moeilijk kan verantwoorden ten opzichte van collega's, familie of de media.
- Controleer de redelijkheid van een zakelijke maaltijd voordat u die accepteert of voorstelt.

Op eLumi vindt u meer informatie in het document "Richtlijnen voor het geven en ontvangen van uitnodigingen" over dit onderwerp onder de rubriek *Departementen* > *Legal* > *Geschenken en uitnodigingen*.



## b - Misbruik van voorkennis

Het is elk personeelslid ten strengste verboden vertrouwelijke interne informatie te gebruiken om in eigen naam of voor de rekening van anderen financiële effecten (of andere financiële activa) te kopen of te verkopen op basis van die informatie.

Elke rechtstreekse of onrechtstreekse financiële belegging op basis van interne informatie die niet openbaar is gemaakt, is dus verboden.

Over het algemeen moet ieder personeelslid zich ervan onthouden voor persoonlijke doeleinden voorkennis te gebruiken, die hij in het kader van zijn beroepsactiviteit heeft gekregen.

### WAT IN GEVAL VAN ...?

In geval van moeilijkheden of twijfel over het al dan niet bevoorrecht zijn van de informatie, of voor elke andere vraag neemt u contact op met de Compliance Officer van de Groep EDF, via het adres [initie@edf.fr](mailto:initie@edf.fr). De gestelde vragen en de antwoorden zullen vertrouwelijk worden behandeld.

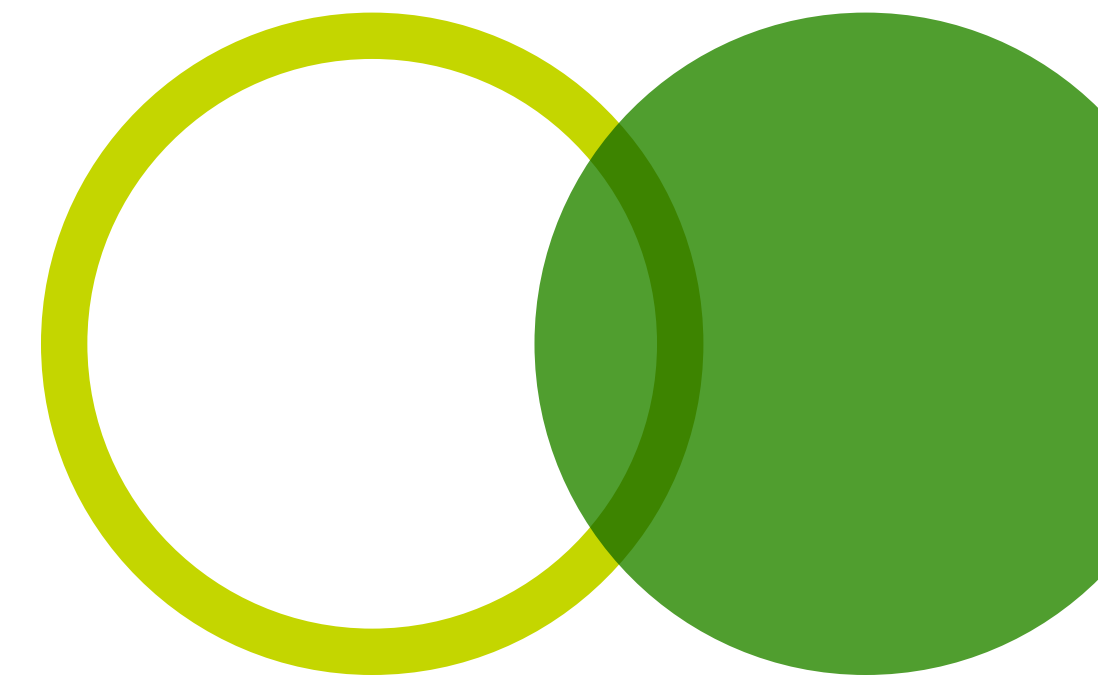
## c - Corruptie

Corruptie omvat elke handeling die tot doel heeft een door de wet verboden voordeel te bekomen. Corruptie kan actief (iets beloven, geven of aanbieden aan een derde) of passief zijn (een gunst vragen aan een derde of iets krijgen van een derde). Het kan gaan over het faciliteren, stellen of niet stellen van een handeling in ruil voor een onverschuldigd voordeel. Het loutere feit in te gaan op verzoeken of bedreigingen kan een daad van passieve corruptie uitmaken.

Vergewis u ervan dat elke betaling gerechtvaardigd kan worden, ongeacht het bedrag. Stel vragen bij een ongewoon verzoek of een abnormaal gecompliceerde aanpak. Meld elke poging tot corruptie, hoe onbeduidend die ook is, aan uw hiërarchie. Wanneer die poging tot corruptie wordt getolereerd, kan die het individu of de onderneming blootstellen aan nieuwe pogingen tot corruptie.

De ernst van de daden van corruptie hangt af van het onverschuldigde voordeel dat het corrupte individu heeft ontvangen, alsook van de tegenprestatie die werd bekomen in strijd met de wettelijke, contractuele of werkgerelateerde verplichtingen.

De strafrechtelijke sancties die van toepassing zijn in geval van corruptie, kunnen zowel voor het betrokken personeelslid als voor de onderneming zwaar zijn.





## 6 - RESPECT VOOR DE WET EN DE REGELGEVING

Luminus is actief in een sterk gereguleerde sector. Luminus houdt vast aan een absoluut respect van de wetgevingen en reglementeringen die op het bedrijf van toepassing zijn. Het is ieders verantwoordelijkheid erop toe te zien dat Luminus zijn wettelijke en reglementaire verplichtingen nakomt. (Milieuwetgeving, REMIT, ...)

De personeelsleden van Luminus verbinden zich ertoe om tegenover klanten eerlijk en rechtvaardig te handelen, zich van de kwaliteit en de veiligheid van de verkochte producten en diensten te verzekeren en de consumentenrechten te eerbiedigen.

### IN HET BIJZONDER:

#### a – Concurrentie

Concurrentie is nodig voor economische efficiëntie op de energiemarkt. Dat omvat een totaalverbod op mededingingsbeperkende gedragingen (prijzafspraken, onrechtmatige dominantie, dumpingprijzen ...).

De personeelsleden moeten zich ervan vergewissen dat de overeenkomsten, die met andere bedrijven worden gesloten, niet bedoeld zijn om de concurrentie op de Belgische of Europese energiemarkt te verhinderen, te beperken of te vervalsen.

Als belangrijke speler op de Belgische energiemarkt moet Luminus aandacht hebben voor de gevaren die zouden kunnen voortvloeien uit:

- een overeenkomst met een exclusiviteitsclausule;
- een overeenkomst of een afspraak met een concurrerend bedrijf;
- het discriminerend behandelen van klanten zonder dat hiervoor een objectieve reden bestaat.

Let in het bijzonder op de gesprekken die plaatsvinden tijdens werkgerelateerde vergaderingen en in de marge van die vergaderingen, meer bepaald binnen de verenigingen/federaties, technische werkgroepen, alsook tijdens vergaderingen onder toezicht van overheden en regulatoren. Controleer op voorhand of de inhoud van de agenda geen probleem vormt in het licht van het mededingingsrecht (indien nodig met behulp van de juristen). Laat tijdens de vergaderingen, in voorkomend geval, officieel weten dat u het niet eens bent met de andere deelnemers. Verlaat de vergadering en laat akte nemen van uw vertrek.

Op eLumi vindt u een document getiteld "Mededingingsrecht – de juiste reflexen" onder de rubriek *Departementen > Legal > Documents, Competition Rights*.

#### b - Handelspraktijken en consumentenbescherming

Het personeel mag de producten en diensten van de concurrentie niet in een negatief daglicht plaatsen. De personeelsleden moeten de producten en diensten van Luminus duidelijk en objectief voorstellen en vermijden de consument te misleiden door verwarring te stichten.

In alle commerciële relaties met de klanten moeten de personeelsleden de reglementering op de handelspraktijken en de consumentenbescherming naleven.

Over het algemeen mag geen enkel personeelslid dat in naam van Luminus optreedt, handelingen verrichten die de professionele belangen van andere ondernemingen of de belangen van de consumenten schaden of zouden kunnen schaden.



#### c - REMIT

Luminus respecteert de regelgeving betreffende de integriteit en transparantie van de groothandelsmarkt voor energie (REMIT).

Als u vragen hebt, neem dan contact op met de Trading Compliance Officer.

Op eLumi vindt u meer informatie over "REMIT" voor Luminus onder de rubriek *Departementen > Optimisation > Middle Office > REMIT*.

#### d - Internationale sancties en exportcontroles

De personeelsleden moeten zich bewust zijn van de noodzaak om voorafgaand aan elke verbintenis na te gaan of de zakelijke relatie of transactie niet onderworpen is aan internationale sancties.

#### e - Voorkoming van het witwassen van geld en financiering van terrorisme

Het personeel dient alert te zijn voor verdachte financiële transacties en zich ervan bewust te zijn dat voorafgaand aan het afsluiten van een contract met een nieuwe handelspartner een check uitgevoerd dient te worden.

Zo weet Luminus met wie de zakenrelatie wordt aangegaan.

Bij twijfel kan contact opgenomen worden met het departement Legal. Zij kunnen een grondige integriteitscheck uitvoeren.

Indien u het vermoeden hebt van een verdachte transactie, rapporteer die dan aan het departement Audit.

## 7 - BESCHERMING VAN BEDRIJFSGOEDEREN EN -MIDDELEN

### a - Algemene principes

Elk personeelslid is verantwoordelijk voor de bescherming van de goederen en de middelen van Luminus.

Het gaat zowel over materiële goederen (kantoorbenodigdheden, technische installaties, gereedschap, informaticamateriaal, bedrijfsvoertuigen ...) als over intellectuele eigendomsrechten en de financiële activa van de onderneming.

Die goederen en middelen moeten worden gebruikt in overeenstemming met hun professionele doel, waarbij elk personeelslid tracht de goederen en middelen zo goed mogelijk tegen lagere kost te gebruiken. Ze mogen niet voor persoonlijke doeleinden worden gebruikt, behoudens in geval van expliciete toestemming in het kader van opgestelde procedures – met uitsluiting van elk gebruik dat niet overeenstemt met de belangen en de waarden van Luminus en de Groep EDF.

Ook de werktijd moet worden beschouwd als bedrijfsbezit, aangezien die door het bedrijf wordt betaald, net zoals de materiële goederen. Die werktijd mag door de personeelsleden dus enkel worden gebruikt in het belang van Luminus.

### b - IT-beveiliging

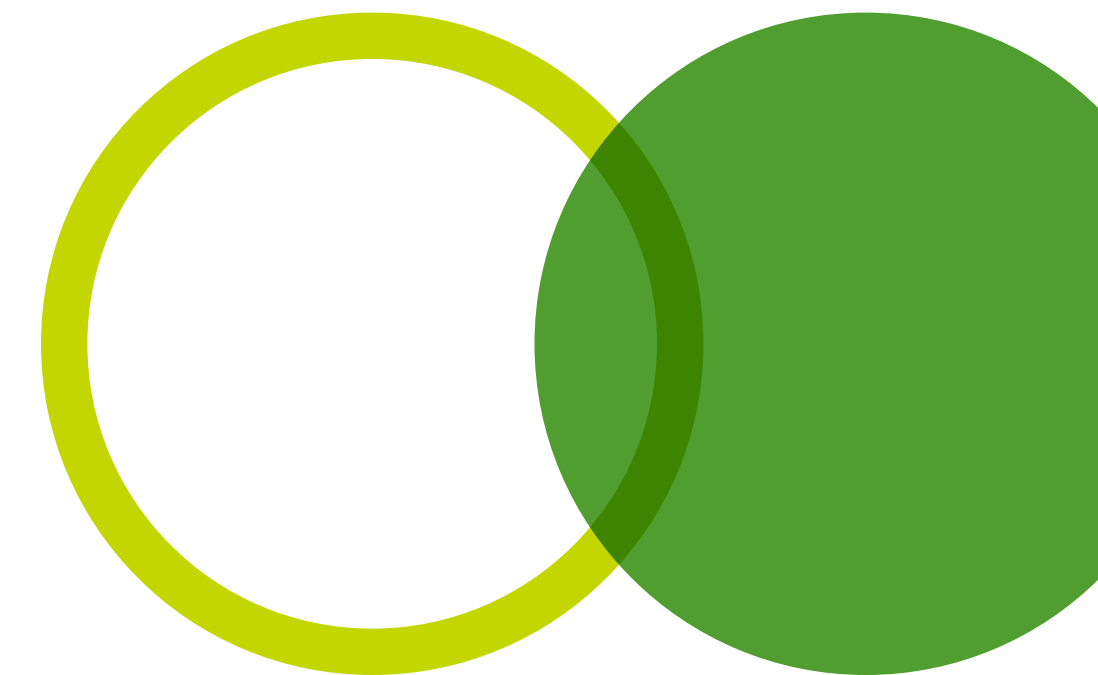
Informatiebeveiliging is veel meer dan antivirus, toegangscontrole of andere technische oplossingen. Het betreft het geheel van maatregelen en voorzorgen die ervoor zorgen dat onze informatie beschikbaar, integer en confidentieel is wanneer ze opgeslagen, verwerkt of getransporteerd wordt. Daarnaast is het tijdig melden van incidenten belangrijk in de context van de GDPR\* en NIS\*\*-wetgeving.

Op eLumi vindt u meer informatie over hoe u met de nodige voorzichtigheid omgaat met informatie onder de rubriek *Departements > IT Security > Information Security Policy > User user guidance*.

Onze beveiligingsspecialisten staan ter beschikking voor eventuele vragen via de IT-helpdesk [helpdesk@luminus.be](mailto:helpdesk@luminus.be).

\*GDPR: General Data Protection Regulation;

\*\*NIS: Network and Information Security



### WAT IN GEVAL VAN ...?

Wanneer u een beveiligingsprobleem of -incident meemaakt (zoals laptop gestolen, virus op uw pc, verlies van usb-stick met confidentiële informatie op, vreemde berichten enz.), maak dan een ticket via de IT-Helpdesk aan en de beveiligingsspecialisten zullen er zich over buigen.

De "data breach"-procedure staat beschreven op pagina 14 van het "Data Breach Management Plan" op eLumi onder de rubriek *Departementen > Legal > GDPR > Data Breach Management Plan*.

Neem contact op met [DPO@luminus.be](mailto:DPO@luminus.be) bij vragen of twijfel.

### WIST U DAT ...?

- Sinds 2021 is het ook verplicht voor werknemers om trainingen rond IT-beveiliging te volgen.
- Op ILearn kan u een training terugvinden over "data breach management".



### c - Gebruik van de beschikbare middelen

Ieder personeelslid moet de goederen en middelen van het bedrijf beschermen tegen elke vorm van beschadiging, aantasting, fraude, verlies of diefstal. Fraude en/of diefstal ten nadele van Luminus en ernstige verwaarlozing zijn volkomen onaanvaardbaar. Wanneer een personeelslid het bedrijf verlaat, moet hij alles wat eigendom is van Luminus, teruggeven.

### d – Kwaad opzet, fraude

Luminus heeft de plicht toe te zien op een optimale interne veiligheid van de goederen en middelen van het bedrijf. Geen enkele vorm van kwaad opzet of fraude gepleegd door een personeelslid zal worden aanvaard.

- Onder kwaad opzet wordt verstaan:
- Misbruik van vertrouwelijke interne informatie;
- Diefstal van goederen van het bedrijf of van personeelsleden;
- Vandalisme, de beschadiging of vernieling van goederen van het bedrijf;
- Vervalsing van feiten of (boekhoudkundige of commerciële) gegevens;
- Openbare laster;
- Misbruik van geld, documenten en uitrusting.

Fraude bestaat erin anderen opzettelijk te bedriegen om een onrechtmatig voordeel te bekomen of wettelijke verplichtingen of regels van de organisatie te omzeilen. Frauduleus gedrag veronderstelt dus een strafbaar feit, een intentioneel element, alsook een achterhouding van een niet-toegestane actie.

Fraude kan zich uiten in de vorm van verduistering van fondsen (valse facturen enz.) of valse verklaringen (fictieve onkostennota's, niet-gemelde afwezigheden, vervalste controles enz.). Die lijst is niet exhaustief. Bij twijfel, gelieve de interne audit afdeling te raadplegen via [internal.audit@luminus.be](mailto:internal.audit@luminus.be).

### WIST U DAT ...?

Luminus heeft een reactieplan uitgeschreven om mogelijke onregelmatigheden te kunnen melden. Dat plan kan worden teruggevonden op eLumi onder de rubriek *Departementen > Finance > Risk & Internal Control > Fraude > Responsplan integriteit*.

### WAT IN GEVAL VAN ...?

Wanneer u kennis hebt van een potentieel incident of onregelmatigheid, stel dan een korte nota met de relevante details op. Meld dat potentieel incident onmiddellijk aan uw directe leidinggevende of de hierop volgende directe leidinggevende.

**Let op: doe geen onderzoek naar een potentieel incident alleen en zonder de steun van een deskundige.**

# Klokkenluidersprocedure

Wanneer u gedragingen opmerkt die niet conform de gedragscode zijn en/of een inbreuk vormen op toepasselijke wet-en regelgeving, kan u dit melden.

Het is hierbij aanbevolen om de onderstaande interne meldingskanalen te gebruiken na uw directe/indirecte leidinggevende te hebben geïnformeerd:

Discriminatie, racisme, ongewenst seksueel gedrag, agressie, pesten, geweld	Vertrouwenspersoon (consulteer de <a href="#">eLumi pagina van de afdeling Health, Safety &amp; Environment</a> )
(Vermoeden van) fraude	Internal Audit ( <a href="mailto:internal.audit@luminus.be">internal.audit@luminus.be</a> )
(Vermoeden van) inbreuk op GDPR	DPO ( <a href="mailto:dpo@luminus.be">dpo@luminus.be</a> )
(Vermoeden van) misdrijf, overtreding, inbreuk op wet en regelgeving (m.u.v. GDPR), schending van de regels van de Gedragscode en de richtlijnen inzake ethiek en legal compliance	General Counsel/Ethics & Compliance Officer ( <a href="mailto:ethics@luminus.be">ethics@luminus.be</a> )

In aanvulling op het bovenstaande heeft de Groep EDF een beveiligd klokkenluidersplatform (het "BKMS System-platform") ter beschikking gesteld waarop elk (vermoeden van) onethisch of onwettig gedrag door een personeelslid of een derde partij kan worden gemeld.

De vertrouwelijke behandeling van elke melding via het platform van het BKMS-systeem (met inbegrip van de anonimiteit van de klokkenluider) wordt door de Groep EDF gegarandeerd.

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

In de Klokkenluiders policy op eLumi vindt u meer informatie over hoe u inbreuken kan melden, hoe deze worden onderzocht en onder welke voorwaarden u als melder in aanmerking komt voor de bescherming tegen represailles (rubriek Departementen > Legal > Ethics & Compliance).

# Internationale verbintenissen

---

Luminus en de Groep EDF baseren zich op de volgende internationale verbintenissen:

- De Universele Verklaring van de Rechten van de Mens;
- Het Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen;
- Het Internationaal verdrag inzake de rechten van het kind;
- De verdragen van de Internationale Arbeidsorganisatie die de principes en fundamentele rechten op het werk waarborgen en discriminaties bestrijden;
- De richtlijnen van de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling voor multinationale ondernemingen;
- Het verdrag van de Organisatie voor Economische Samenwerking en de Ontwikkeling inzake de bestrijding van corruptie van buitenlandse ambtenaren in internationale zakelijke transacties;
- Het Wereldpact van de Verenigde Naties;
- Het Verdrag van de Verenigde Naties ter bestrijding van corruptie.



# Het wereldpact: 10 principes

## DE 10 PRINCIPES VAN HET WERELDPACT VAN DE VERENIGDE NATIES

De Groep EDF is in 2001 tot het Wereldpact van de Verenigde Naties toegetreden. Dat pact werd ondertekend door een groot aantal bedrijven over de hele wereld, die zich ertoe verbinden tien principes na te leven op vlak van rechten van de mens, arbeid, milieu en sinds 2004 bestrijding van corruptie.

Door zijn toetreding verbindt de Groep EDF zich ertoe vooruit te gaan met de toepassing van die principes en moet de groep elk jaar het bewijs leveren dat er vooruitgang werd geboekt.

Luminus is in november 2013 tot het Pact toegetreden.

## RECHTEN VAN DE MENS

1. De bedrijven wordt verzocht de bescherming van het internationale recht over mensenrechten binnen hun competentiedomeinen te promoten en na te leven.
2. De bedrijven wordt verzocht ervoor te zorgen dat hun eigen vennootschappen niet medeplichtig worden aan schendingen van de rechten van de mens.

## ARBEIDSRECHT

3. De bedrijven wordt verzocht de vrijheid van vereniging te eerbiedigen en het recht op collectieve onderhandeling te erkennen.
4. Afschaffing van alle vormen van dwangarbeid of verplichte arbeid.
5. Effectieve afschaffing van kinderarbeid.
6. Opheffing van discriminatie op het gebied van werkgelegenheid en beroep.

## MILIEU

7. De bedrijven wordt verzocht een houding van voorzichtigheid ten aanzien van milieugerelateerde problemen aan te nemen.
8. De ontwikkeling van initiatieven om een grotere ecologische verantwoordelijkheid te bevorderen.
9. De ontwikkeling en verspreiding van milieuvriendelijke technologieën bevorderen.

## CORRUPTIEBESTRIJDING

10. De bedrijven wordt verzocht actie tegen corruptie in al zijn vormen, met inbegrip van geldafpersing en smeergeld, te ondernemen.

