



OW
**Code
D'éthique**

OW OFFSHORE S.L.

1. Personnel responsable

Préparation : responsable de la conformité OW, personnes et organisation OW, services achat et juridique OW.

Approbation finale : conseil d'administration OW, le 15 avril 2021.

Approbation de la révision : conseil d'administration OW, 11 juillet 2023.

2. Mise à jour

Le code de déontologie est révisé tous les deux ans, mais il peut faire l'objet de révisions supplémentaires si cela est nécessaire et justifié.

3. Diffusion

Le Code d'éthique est publié sur le site Internet institutionnel d'OW et mis à disposition en ligne via leurs réseaux internes respectifs.

Le Code d'Éthique est publié dans plusieurs langues parlées dans les pays où opère OW. En cas de différence d'interprétation entre ce texte en anglais et sa traduction dans une autre langue, c'est le sens original du texte écrit en anglais qui doit prévaloir.

. Tous droits réservés.

INDEX DES MATIÈRES

1. Une entreprise centrée sur l'humain

- 1.1. Bien-être des employés
- 1.2. Santé et sécurité
- 1.3. Représentation de l'entreprise
- 1.4. Diversité et inclusion
- 1.5. Harcèlement
- 1.6. Droits humains

2. Relations de confiance

- 2.1. Relation avec les actionnaires
- 2.2. Relation avec les clients
- 2.3. Relation avec les fournisseurs
- 2.4. Relation avec les communautés
- 2.5. Concurrence

3. Un secteur en pleine transformation

- 3.1. Environnement
- 3.2. Transition énergétique
- 3.3. Révolution numérique
- 3.4. Entrepreneuriat et coopération

4. Agir avec intégrité

- 4.1. Protection des données personnelles et confidentialité
- 4.2. Utilisation des informations de l'entreprise
- 4.3. Conflit d'intérêts
- 4.4. Corruption
- 4.5. Lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme
- 4.6. Utilisation des actifs
- 4.7. Cadeaux et divertissements

DÉCOUVREZ...

A. LES INSTRUMENTS ORGANISATIONNELS ET LA GOUVERNANCE ETHIQUE AU SEIN D'OW

B. GLOSARIO

UN MESSAGE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Notre réputation en matière d'intégrité est notre atout le plus précieux et notre forte culture éthique est l'un des piliers d'OW. Nous pensons que seules les entreprises ayant intégré l'éthique dans leur stratégie culturelle et leurs pratiques quotidiennes seront durables. La croissance responsable occupe une place centrale dans les domaines d'activité de nos actionnaires. Le succès et l'éthique constituent les deux faces d'une même pièce, et aucun objectif de développement ou de performance ne devrait donc être fixé au sein de l'entreprise si sa mise en œuvre conduit à une quelconque violation de ces principes.

Pour relever ces défis, nous avons besoin d'un respect sans faille de nos valeurs par chaque employé et d'une relation de confiance avec toutes nos parties prenantes, partenaires, fournisseurs, etc. Tous les employés doivent être impliqués dans le respect total des lois applicables, de nos valeurs et de nos principes en matière d'éthique dans toutes nos activités.

Notre code d'éthique est plus qu'un simple document. Nous souhaitons le considérer comme notre feuille de route. Il est le reflet de nos convictions, de notre mode de vie et de notre façon de guider. Il concerne les situations dans lesquelles nous doutons de la manière d'agir, face à nous-mêmes et face aux autres. En ce sens, le Code souligne la conduite que nous « devons » et « ne devons pas » suivre et propose des exemples qui nous aident à comprendre chaque situation dans laquelle nous devons nous comporter de manière éthique.

Le Code d'éthique s'applique à chacun d'entre nous, quel que soit notre lieu de travail ou notre fonction. Nous considérons que nous sommes plus susceptibles de faire des choix éthiques lorsque l'intégrité, l'honnêteté et la conformité guident notre prise de décision. Nos collaborateurs ont à cœur de bien faire les choses et nous voulons aider chacun à faire du comportement éthique un élément naturel de son travail quotidien.

Nous vous invitons à le lire, à le respecter, à le faire respecter et à agir toujours selon ses principes.

Merci de nous aider à mener à bien notre mission et à remplir les obligations de notre Code d'Éthique. Ensemble, nous bâtissons une entreprise solide et durable.

NOTRE IDENTITÉ ET PRINCIPAUX ENGAGEMENTS ÉTHIQUES

OW est une entreprise internationale du secteur de l'énergie, axée sur la création de valeur, l'innovation et le développement durable. OW exerce ses activités en s'engageant à atteindre l'excellence, à servir ses parties prenantes et à apporter une contribution décisive à une transition énergétique responsable. L'un de ses atouts les plus précieux est sa réputation, c'est pourquoi l'entreprise s'engage à mener toutes ses activités de manière éthique sur les différents marchés sur lesquels elle opère, et à agir selon des principes qui sont le reflet de son identité.

Les principaux traits d'identité d'OW et l'affirmation de son engagement éthique se matérialisent ainsi à travers une entreprise..

- ...centrée sur l'humain, encourageant une culture du respect et accordant toute son attention au développement de chaque employé, notamment par l'apprentissage continu, en promouvant la diversité et l'inclusion, le bien-être tout en respectant le mérite et l'égalité des chances pour tous ;
- ...promouvant et exerçant des relations de confiance avec ses parties prenantes, s'efforçant d'améliorer continuellement les résultats économiques et sociaux, partageant la valeur avec les employés, les actionnaires, les clients et les fournisseurs, tout en respectant la concurrence, et alliant les préoccupations de responsabilité sociale et environnementale, en particulier au sein des communautés où elle opère ;
- ...œuvrant de manière constante pour jouer un rôle décisif dans la profonde transformation en cours du secteur de l'énergie, en s'engageant en faveur d'une transition énergétique équitable, innovante et créative, portée par une utilisation responsable de la technologie ;
- ...entretenant un engagement fort en matière d'intégrité, en veillant au respect des lois et règlements applicables dans toutes les zones géographiques où elle est présente et en maintenant des systèmes de contrôle interne pour la prévention et la détection des fraudes et autres réglementations.

Le Code d'éthique d'OW reflète ce en quoi nous croyons et ce que nous promettons de réaliser. C'est d'ailleurs « notre énergie »

GUIDER AVEC RESPONSABILITÉ

L'éthique est un pilier fondamental de l'activité humaine et, par conséquent, des activités des entreprises. Au sein d'une entreprise, chacun d'entre nous a pour mission de faire vivre l'éthique dans tous les actes du quotidien. Cependant, les leaders ont une mission essentielle : ce sont eux qui guident les équipes, qui leur donnent les moyens d'agir en leur apportant les compétences, les conseils et l'inspiration nécessaires, et qui se distinguent ainsi comme les principaux défenseurs et diffuseurs d'une culture éthique.

Cela signifie qu'il appartient aux leaders, et c'est l'une de leurs responsabilités les plus importantes, de connaître et de diffuser les principes et les engagements éthiques de leur entreprise, de définir et de mettre en œuvre des initiatives qui encouragent une culture éthique, et de donner le meilleur exemple à leurs employés.

Et c'est pourquoi un leadership basé sur la confiance est décisif : les leaders doivent être la « première ligne de défense » pour conseiller et soutenir leurs employés lorsque ceux-ci ont des doutes ou des questions concernant un comportement.

Ce sont également les leaders qui, de par leurs fonctions, sont amenés à résoudre les situations les plus difficiles et les plus complexes, où il faut parfois faire des choix courageux et parfois peu évidents ; par conséquent, il leur faut parfaitement assimiler les lignes directrices éthiques de l'entreprise et les prendre en compte dans le processus de prise de décision pour trouver les solutions les plus adaptées.

Chez OW, les membres des comités de direction, ainsi que les responsables des différentes fonctions qui composent la sphère OW, veillent, en tant que dirigeants, au maintien et au renforcement de l'identité des entreprises et des domaines dans lesquels ils travaillent et, dans cette mesure, garantissent l'orientation éthique qui sous-tend cette identité par leurs performances.

UN CODE POUR TOUS...

Le code d'éthique d'OW s'applique, indépendamment de la fonction, de la localisation géographique ou du lien hiérarchique, à tous les employés de chaque entreprise d'OW, ci-après dénommée « OW ».
Ce Code doit être lu, compris et respecté par tous.

Les engagements énoncés dans ce code s'appliquent de la même manière à tous les fournisseurs, prestataires de services, sous-traitants et partenaires d'OW.

Toutes les parties susmentionnées sont visées chaque fois qu'il est fait référence à « nous » dans le présent code, sauf indication contraire.

Toutes les parties prenantes liées par contrat avec OW sont tenues de confirmer dans leur contrat avec OW leur adhésion aux engagements énoncés dans le présent code. De plus, toutes les parties prenantes liées par contrat avec OW qui sont autorisées à agir au nom d'OW sont tenues de confirmer dans le contrat avec OW que ce Code et la politique anticorruption d'OW font partie intégrante du contrat.

En fonction des exigences légales ou réglementaires, ainsi que des circonstances liées aux opérations, l'existence d'un code d'éthique spécifique ainsi que de réglementations, de procédures ou de lignes directrices sur les questions éthiques peut être justifiée dans les différentes unités organisationnelles d'OW. Dans ce cas, les lignes directrices du présent code seront respectées pour tous les aspects qui ne découlent pas des réglementations officielles applicables.

Les entreprises dans lesquelles OW détient plus de 50 % des droits de travail ou sur lesquelles elle a le droit d'exercer un contrôle doivent adhérer au code d'éthique d'OW et les filiales non contrôlées sont

également encouragées à le faire.

OW est très présent sur la scène énergétique internationale, opérant dans plusieurs pays et employant plus de 300 personnes. Le texte anglais de ce Code constitue le document de référence, mais il est également disponible dans les autres langues de travail en vigueur. Nous respectons et respectons toutes les règles légales et réglementaires des juridictions qui s'appliquent à OW, en prenant comme référence le principe de la plus haute exigence.

... QUI NOUS GUIDE ET NOUS TIENT RESPONSABLES

Le code d'éthique est un « guide d'action » qui reflète la manière dont OW estime qu'il convient de travailler, et par conséquent, son application est nécessairement obligatoire ; il est donc tout naturel que les employés qui ne respectent pas ce code fassent l'objet d'une action disciplinaire conformément aux dispositions des réglementations applicables en cas d'infraction. Les fournisseurs auxquels le Code est applicable seront également soumis, en cas de non-respect, aux mesures ou sanctions contractuellement établies ou découlant des procédures d'évaluation et de qualification en vigueur chez OW.

Le code est un outil privilégié qui sert de cadre à la réflexion sur l'éthique, mais il est avant tout un moyen de contribuer à la résolution des questions éthiques, puisqu'il présente des normes et des règles de comportement qui aident à soutenir nos décisions. Elle ne se substitue pas à la loi et aux règlements, qui doivent toujours être respectés de manière totale et scrupuleuse, mais elle les complète en encourageant une prise de décision responsable, avec des arguments qui nous aident à résister à d'éventuelles pressions, en particulier lorsque nous sommes confrontés à des situations qui se situent dans des « zones d'ombre ».

Le Code ne remplace pas non plus les politiques, procédures et autres documents internes existants dans chaque secteur spécifique de l'activité d'OW, mais il constitue, en général, une bonne justification pour les soutenir.

D'autre part, le Code ne couvre pas toutes les situations qui peuvent se présenter lors d'une prise de décision censée être de nature éthique. Il ne nous apporte pas toutes les réponses, n'est pas censé le faire et ne peut pas remplacer le jugement prudent et le bon sens de chaque personne travaillant dans l'entreprise. Le Code est un guide qui, à travers la présentation de certaines manières de choisir et d'agir, vise à nous aider à comprendre des situations sensibles ou moins courantes et à rejeter des pratiques inacceptables, indépendamment du contexte et de la perception d'autrui.

Face à une situation décisionnelle difficile liée à notre manière d'agir au sein de l'entreprise, les étapes suivantes doivent être suivies :

- Prenez une pause pour réfléchir et déterminer si la situation en question constitue effectivement une violation du code et de quelle manière elle peut être corrigée.

- Réfléchissez avec prudence à la question de savoir si l'approche identifiée est compatible avec le maintien de la culture d'intégrité, de transparence et de fiabilité qu'OW encourage, ainsi qu'aux conséquences qu'elle peut avoir.
- Posez des questions et demandez de l'aide à la direction ou à d'autres chefs de service ou, si nécessaire, au responsable de l'éthique et de la conformité d'OW. Dans le présent code, sous la rubrique « Nous donnons à chacun une voix » de chaque thème d'éthique, les canaux vers lesquels nous pouvons nous tourner sont abordés.

Le Code d'Éthique doit toujours être présent dans notre vie quotidienne, constituant une référence solide pour nos actions en tant que personnes et en tant que professionnels. Sa présence doit être assurée par une formation continue qui amène le Code à une interprétation constante de la réalité et nous aide à faire le bien.

NOUS DONNONS À CHACUN UNE VOIX

Chez OW, nous pensons que parler ouvertement de nos préoccupations liées au comportement au travail est crucial pour créer un environnement exemplaire mais aussi pour l'engagement et la formation des employés. Cette ouverture dans le traitement des préoccupations, des litiges ou même des plaintes doit être adoptée par toutes les parties prenantes, dans l'intérêt d'une relation transparente et constructive, et est essentielle pour atteindre les excellentes performances recherchées par OW.

Une conversation franche entre les parties contribue de manière décisive à renforcer la sécurité psychologique des individus et des équipes, et son effet sur les résultats du travail est, pour les employés, la manière dont nous nous différencions. Cependant, parfois, une conversation ouverte et franche ne suffit pas, et il est nécessaire d'intensifier les efforts et d'effectuer un signalement. Les employés d'OW sont encouragés à signaler tout comportement contraire au Code d'éthique, car cela permet de clarifier tout doute opérationnel et de consolider une culture d'intégrité, de transparence et de confiance essentielle pour la réussite d'une entreprise saine. Cependant, selon la nature de la violation, dans certaines situations, les employés sont soumis à une obligation de signalement. Ces situations seront mises en évidence dans les sections « Nous devons » et « Nous ne devons pas » du Code où il sera fait référence aux actions qui devraient ou doivent être entreprises.

Il est important que le signalement soit honnête, compréhensible, opportun et effectué de « bonne foi », car une allégation de « mauvaise foi » ou de nature diffamatoire ne sera pas acceptée et peut constituer une infraction disciplinaire en vertu des statuts légaux et réglementaires applicables.

OW, pour sa part, s'engage à mettre en place un processus solide de gestion des plaintes reçues, quelle que soit leur nature éthique, et interdit tout acte de représailles à l'encontre des personnes à l'origine de ces plaintes. La confidentialité des plaintes reçues est également assurée, à condition que cela ne porte pas préjudice à la vérification de la véracité des faits en cause.

Il est souhaitable que la préoccupation, la demande d'information ou la plainte, dans le cas des salariés, puissent être résolues par ou via leur hiérarchie. Les dirigeants ont la responsabilité particulière d'écouter

ces préoccupations et d'agir de manière décisive, renforçant ainsi la confiance au sein de leurs équipes. Lorsque cela est impossible, le canal de plainte approprié est le canal de signalement.

Le Responsable de l'éthique et de la conformité d'OW (CECO) d'OW intervient dans le processus de gestion des plaintes à caractère éthique d'OW.

Cette procédure est décrite en détail dans la politique et la procédure de gestion des signalements d'OW.

Il est essentiel que les employés d'OW ou les autres parties prenantes aient confiance dans le fait que, tout au long du processus, les questions qu'ils soulèvent sont traitées avec le plus grand sérieux, de manière équitable et rapide, et que, le cas échéant, les mesures entreprises sont adaptées au type et à la gravité du processus, y compris le document de décision finale.

OUVRONS LA VOIE À NOTRE ÉNERGIE

Le code d'éthique est basé sur l'identité d'OW. Nous définissons cette identité en quatre « traits » qui constituent la manière dont les choses sont réalisées au sein de l'entreprise. Chacun de ces « traits » contient des thèmes particulièrement importants pour OW, et dans chacun d'entre eux, nous expliquons la raison de ce choix et le comportement à adopter pour garantir la cohérence de l'action dans l'ensemble de l'organisation.

Nous illustrons certains de ces comportements à l'aide de situations réelles au sein de l'entreprise car, après tout, l'éthique n'est rien de plus que l'action. Les comportements et les exemples mentionnés ne sont évidemment pas exhaustifs, mais ils constituent l'essence même de la manière dont nous voulons travailler et être reconnus par toutes les parties prenantes.

A. UNE ENTREPRISE CENTRÉE SUR L'HUMAIN

1.1. Bien-être des employés

L'engagement en faveur du bien-être des employés est essentiel pour OW, qui l'incarne à travers des politiques de gestion visant à offrir des niveaux élevés de satisfaction et d'épanouissement professionnel, notamment en garantissant des salaires équitables et un environnement de travail sûr et sain.

Au-delà du strict respect de la législation nationale et internationale du travail et de la protection de la vie privée des employés, OW s'efforce de maintenir un climat social idéal grâce à la mise en œuvre de divers mécanismes. Ceux-ci comprennent le développement continu et diversifié des compétences, le recours au télétravail lorsqu'il est possible, la promotion de la mobilité, le soutien à l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, le bénévolat, la promotion du sport et des activités de loisirs, ainsi que

la création et l'entretien d'espaces de travail adaptés et collaboratifs.

Le bien-être étant une condition indispensable à un fonctionnement harmonieux, tant sur le plan économique que social, OW garantit des politiques et des pratiques qui impliquent chaque personne, sans exception, afin qu'elle se sente partie intégrante de l'ensemble que constitue son entreprise. Il est également important de garder à l'esprit qu'il appartient à chacun d'entre nous de trouver les moyens de vivre ces valeurs au travail, et donc d'établir de bonnes relations et un environnement de travail harmonieux avec les dirigeants, qui ont le devoir particulier de créer une atmosphère dans laquelle les personnes peuvent s'épanouir.

Nous devons :

- favoriser l'existence d'un but dans chaque activité, dans lequel l'alignement sur les objectifs individuels peut être établi et qui montre l'importance des actions de chaque personne et leur contribution à l'ensemble ;
- stimuler et valoriser le développement personnel individuel, en créant ensemble un environnement de confiance, de responsabilité et de respect mutuel ;
- rechercher activement le développement professionnel afin d'améliorer continuellement nos compétences et d'exploiter au mieux les possibilités offertes par OW ;
- investir dans l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle en coopérant à la construction et à la promotion de programmes connexes ;
- valoriser le bénévolat et encourager la participation civique ;
- autoriser, lorsque la loi le permet, la mise en place de mécanismes, dûment réglementés, pour la participation des employés aux processus politiques, qui peuvent inclure des contributions monétaires volontaires et personnelles.

Nous ne devons pas :

- tolérer les comportements, même subtils, qui contribuent à créer un environnement de travail malsain ;
- autoriser des actions qui ne respectent pas les droits, la diversité ou l'inclusivité de chacun d'entre nous, ou qui constituent des préjugés ou une discrimination injustifiée ;
- en tant que leader, empêcher, de manière injustifiée, les processus de mobilité, la participation à la formation OW et les actions de bénévolat ;
- violer la vie privée des employés.

EXEMPLES

Q : mon responsable est parfois assez intimidant. Je sais que son objectif est de nous permettre de fournir en permanence un travail de qualité, mais la pression est parfois trop forte. Puis-je faire quelque chose à ce sujet ?

R : votre responsable est censé stimuler et diriger l'équipe afin d'offrir l'excellence des performances qui caractérise OW. Cela peut entraîner des moments de tension. Toutefois, on attend également d'un

responsable qu'il traite tout le monde avec respect en agissant avec la sensibilité nécessaire. Si vous sentez que vous n'êtes pas traité avec respect, essayez d'en parler à votre responsable. Si la situation persiste, vous devez contacter le service des ressources humaines ou, en dernier recours, le canal de signalement. Un environnement de travail sain ne peut exister qu'avec le soutien et la participation de tous.

Q : une action bénévole à laquelle j'aimerais beaucoup participer a été publiée ; cependant, comme nous sommes proches de la fin de l'année et que nous travaillons très dur, ma participation à cette action risque d'être mal perçue par ma direction et mes collègues. Que dois-je faire ?

R : les engagements professionnels doivent toujours être correctement protégés. Par ailleurs, OW est connu pour soutenir activement ses employés dans la pratique du bénévolat social. Par conséquent, vous devriez en parler à votre supérieur afin de rechercher ensemble la meilleure décision, qui ne peut jamais laisser de côté les responsabilités professionnelles.

NOUS DONNONS À CHACUN UNE VOIX

- Responsables.
- Directeurs des services de gestion des ressources humaines.
- Canal de signalement d'OW

1.2. Santé et sécurité

La santé et la sécurité au travail de tous les employés et fournisseurs sont des priorités pour OW, l'objectif étant le « zéro accident » et, en même temps, la volonté permanente de faire passer le bien-être des personnes avant tout besoin opérationnel. Aucune situation ou urgence ne peut justifier la mise en danger de la vie, de l'intégrité physique ou de la sécurité d'autrui.

OW souhaite que ses employés bénéficient de conditions de travail favorables à leur santé et les encourage donc à adopter des pratiques saines.

En s'appuyant sur le renforcement d'une culture verticale de la prévention et de la sécurité, OW assure la formation et la sensibilisation de tous les employés aux risques inhérents à leurs activités et protège les installations et les équipements en adoptant les meilleures techniques, combinées au contrôle et à l'actualisation des procédures de travail. L'importance qu'OW attache à ces questions s'étend à la chaîne d'approvisionnement et dépasse le simple respect des exigences légales, dans toutes les entreprises et dans toutes les régions où elle opère.

L'excellence requise dans ce domaine ne peut être atteinte qu'avec l'implication et la responsabilisation de tous les niveaux de hiérarchie, ainsi qu'avec le soutien et la contribution de l'ensemble des employés, des prestataires de services et des autres parties prenantes.

Nous devons :

- veiller à ce que chacun, y compris les fournisseurs, prestataires de services, sous-traitants et

autres partenaires commerciaux, respecte les règles et pratiques de sécurité ainsi que la législation du travail en vigueur ;

- assurer, tant en interne qu'en externe, le renforcement continu d'un environnement de travail sûr et sain par la sensibilisation, la formation et le partage de bonnes pratiques ;
- surveiller et évaluer les risques et les événements ;
- signaler les non-conformités détectées, ainsi que toute observation des incidents, qu'il s'agisse d'accidents ou de quasi-accidents ;
- prendre des précautions permanentes pour éviter de nous mettre en danger ou de mettre les autres en danger, quelles que soient les circonstances ;
- se familiariser avec les procédures applicables en cas d'urgence ;
- exercer le droit de refus en cas de conditions dangereuses pour l'exercice de l'activité.

Nous ne devons pas :

- manquer d'appliquer les mêmes principes, politiques et procédures de sécurité dans toutes les activités et avec tous les participants ;
- ignorer le strict respect des objectifs en matière de santé et de sécurité.

EXEMPLES

Q : de temps en temps, j'ai remarqué que certaines des procédures stipulées n'étaient pas suivies dans un projet d'OW. Cette tâche ne me concerne pas directement. Dois-je le signaler ?

R : le respect des procédures en vigueur (notamment en matière d'obligations légales et de santé et sécurité au travail), ainsi que l'image de l'entreprise, sont l'affaire de tous, quel que soit le domaine d'activité. Vous devez immédiatement le signaler en utilisant les canaux appropriés. En cas de risque grave imminent, les tâches doivent être immédiatement interrompues par l'observateur. Tous les collaborateurs d'OW ont le devoir et l'autonomie d'interrompre tout travail effectué par leurs propres équipes ou prestataires lorsque les conditions de sécurité appropriées ne sont pas réunies.

NOUS DONNONS À CHACUN UNE VOIX

- Responsables.
- Directeurs des services de gestion des ressources humaines.
- Canal de signalement d'OW

1.3. Représentation de l'entreprise

La performance de chacun d'entre nous et la façon dont nous communiquons en tant qu'employés, fournisseurs, prestataires de services, entrepreneurs et autres partenaires commerciaux, que ce soit de manière formelle ou informelle, affectent l'image et la réputation d'OW.

Il est donc essentiel d'être conscient de l'impact de tout ce que nous faisons et disons, dans l'espace public physique ou virtuel, surtout lorsque le nom et l'activité de l'entreprise sont impliqués, puisque

nous sommes inévitablement les ambassadeurs d'OW.

Les nouvelles technologies modifient radicalement notre façon de communiquer, tant au niveau de l'entreprise qu'au niveau individuel. Les réseaux sociaux, par exemple, en tant qu'espaces publics numériques, peuvent accroître le sentiment d'appartenance et contribuer à créer des connaissances collectives. Cependant, en agissant et en interagissant dans des communautés en ligne, en partageant des informations, des idées, des intérêts, des messages personnels et d'autres contenus, il peut s'avérer difficile de dissocier notre image personnelle de l'image de l'entreprise. À ce titre, il est du devoir de chacun d'entre nous de savoir établir une distinction claire entre une opinion personnelle et la position de l'entreprise.

Nous avons également la responsabilité de représenter OW avec fierté, en valorisant ses principes et ses engagements, notamment liés à l'éthique et au développement durable.

LOBBYING

OW définit l'activité de lobbying comme la promotion et la défense des intérêts du Groupe (ou des intérêts de ses entités) en informant ses parties prenantes dans les domaines technique, économique et social. OW souhaite partager sa vision du système énergétique et son expertise technique avec les organismes institutionnels et les membres de l'administration publique, et les informer sur le Groupe, ses engagements éthiques, ses métiers et ses services.

Ces prises de position, dans le respect du bien commun, visent à éclairer la décision publique. Pour ce faire, OW agit directement auprès de ses interlocuteurs institutionnels et/ou contribue aux travaux des associations professionnelles qui mènent également des activités de lobbying.

De plus, OW peut faire appel à des organismes de lobbying externes pour le soutenir dans le cadre d'un projet particulier. Dans tous les cas, les lobbyistes divulguent toujours l'identité des personnes ou des organisations pour lesquelles ils travaillent lorsqu'ils établissent leurs contacts de lobbying. Ils ne fournissent ni n'exigent d'informations payantes.

Le Groupe porte une attention particulière aux risques de conflits d'intérêts, de corruption et de trafic d'influence. Tous les employés doivent veiller à ne pas donner l'impression qu'OW ou l'entité qu'ils représentent cherche à influencer indûment les affaires politiques internes d'un pays.

DÉLÉGATION DE POUVOIRS

Tous les responsables et salariés contribuent à la performance globale de l'entreprise et ont une part de responsabilité correspondant à leur domaine d'activité.

Ainsi, afin de garantir la bonne répartition des compétences, des obligations et des responsabilités, la direction doit assurer une responsabilisation effective et opérationnelle par la délégation de pouvoirs et de signature, selon les principes définis par le secrétariat général du groupe. Les délégations de pouvoirs et les lettres de mission du Groupe comportent une référence spécifique aux responsabilités éthiques.

Nous devons :

- en tant que représentant officiel d'OW, agir dans les limites établies en veillant à la conformité, à la cohérence et à la transparence de tous les canaux de communication internes et externes ;
- anticiper l'impact de nos déclarations, notamment à l'extérieur d'OW, en gardant toujours à l'esprit la perception que l'information peut avoir dans les médias et sur les réseaux sociaux ;
- ne pas impliquer OW dans nos actions personnelles.
- faire la distinction entre notre opinion personnelle et la position de l'entreprise ;
- s'assurer que toute communication concernant OW a été correctement préparée et autorisée.
- informer la hiérarchie des commentaires ou avis désobligeants diffusés dans les médias et sur les réseaux sociaux.

No debemos:

- agir au-delà de nos compétences spécifiées lors de l'exécution de missions spécifiques au service ou pour le compte d'OW ;
- prendre la parole publiquement au nom d'OW, à moins d'y être dûment autorisé ;
- réagir à des contenus négatifs ou désobligeants concernant OW, sauf si nous avons été dûment informés et autorisés à le faire ;
- partager des informations internes sur les réseaux sociaux ;
- utiliser les ressources d'OW, comme les e-mails ou les cartes personnalisées, pour exprimer des opinions personnelles ou promouvoir des activités commerciales privées ;
- citer des collègues, clients, partenaires, prestataires de services ou autres parties liées, sans leur approbation ;
- en aucun cas utiliser la marque OW à des fins privées

EXEMPLES

Q : lors d'une conversation sur des sujets médiatiques entre amis, des problèmes ont été mentionnés qui mettent en péril la réputation d'OW. Dois-je participer à cette conversation ?

R : si vous avez les connaissances nécessaires pour le faire, vous devez présenter la position de l'entreprise sur cette question. Si vous ne disposez pas de suffisamment d'informations, vous devez vous abstenir de faire des commentaires, en affirmant qu'OW agit avec intégrité. De plus, vous devez mentionner qu'OW dispose de ses propres canaux pour divulguer des informations ainsi que pour signaler des situations considérées comme inappropriées.

Q : je participe à une importante conférence internationale du secteur et au cours du dîner, nous avons parlé de chacune de nos entreprises. Le lendemain, j'ai réalisé que l'une des personnes était journaliste. Même si je n'ai rien mentionné de confidentiel, rien de ce que j'ai dit n'était censé figurer dans le journal. Dois-je faire quelque chose ?

R : lorsque vous participez à un événement public, gardez toujours à l'esprit que tout ce que vous faites et dites, que ce soit au niveau professionnel ou personnel, peut être publié dans les médias ou les réseaux

sociaux. Contactez votre responsable qui vous conseillera sur la marche à suivre.

Q : j'ai pris connaissance d'informations contenant des remarques désobligeantes à propos d'OW sur les réseaux sociaux. Quelle est la meilleure chose à faire ?

R : vous devez immédiatement informer votre superviseur.

NOUS DONNONS À CHACUN UNE VOIX

- Responsables.
- Canal de signalement d'OW

1.4. Diversité et inclusion

Aujourd'hui, OW dispose d'une présence mondiale, intégrant des personnes diverses partout dans le monde. Nous valorisons et promouvons cette diversité comme facteur de création de valeur et d'innovation.

Nous reconnaissons que multiplier les différences, c'est aller plus loin, c'est rassembler les points de vue et les façons de voir le monde et intégrer tous les aspects dont nous devons être consciemment inclusifs. En particulier au moyen de profils, de parcours et d'expériences qui apportent de la valeur et nous permettent de faire ce que nous avons à faire du mieux que nous pouvons.

Nous cherchons activement à ne pas nous laisser influencer par des préjugés, conscients ou inconscients, et nous prenons des mesures pour renforcer une culture inclusive dans laquelle chaque personne se sent bienvenue.

Nous favorisons la diversité et l'inclusion en garantissant l'égalité des chances en tant qu'employeur, ce que nous encourageons également chez nos fournisseurs.

Nous devons :

- promouvoir le respect mutuel et l'égalité des chances en matière de diversité en offrant un environnement de travail inclusif, exempt de préjugés et de discrimination ;
- garantir un environnement dans lequel chaque personne se sent respectée et en sécurité pour être elle-même ;
- encourager l'inclusion de toutes les expressions de la diversité humaine ;
- veiller à ce que les fournisseurs, prestataires de services, entrepreneurs ou partenaires travaillant avec nous soient conscients de nos engagements dans ce domaine.

Nous ne devons pas :

- déterminer ou contraindre tout type de décision fondée sur des facteurs discriminatoires, à savoir les origines, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, le genre, l'état civil, la situation familiale, la situation économique, l'éducation, l'origine ou la condition sociale, le patrimoine génétique,

la capacité de travail réduite, la situation de handicap, la maladie chronique, la nationalité, l'origine ethnique ou la race, le lieu d'origine, la langue, la religion, les convictions politiques ou idéologiques, l'appartenance à un syndicat, ou sur la base de l'emploi, de l'activité ou de la catégorie professionnelle ;

- discriminer illégalement dans le processus de recrutement ou à tout autre moment dans la relation entre les employés et l'entreprise, comme la formation, le développement professionnel, la reconnaissance et la mobilité au sein et entre les entreprises.

EXEMPLES

Q : Un collègue à mobilité réduite s'est récemment joint à mon équipe. Sa productivité est inférieure à celle des autres membres de l'équipe, et en fin de compte, cela se reflète dans les résultats de l'équipe. Que puis-je faire ?

R : vous devriez parler à votre responsable et lui expliquer vos préoccupations. Chez OW, il y a de la place pour tout le monde. Il est également important que les employés soient capables d'accomplir les fonctions essentielles de leur travail. Les RH et votre responsable peuvent évaluer la situation et déterminer quelle action peut être appropriée.

Q : il m'arrive souvent de recevoir des commentaires empreints de préjugés et de sexisme de la part d'un collègue, ce qui me met naturellement mal à l'aise. Que dois-je faire ?

R : tout d'abord, vous devriez parler à votre collègue et lui expliquer ce que vous ressentez. S'il persiste dans ce comportement ou si vous ne vous sentez pas en sécurité pour discuter du sujet avec lui, vous devez en parler à votre supérieur ou au service des ressources humaines et les alerter de la situation. S'il n'y a toujours aucun changement, vous devez signaler le cas par les canaux appropriés.

Q : je m'apprête à prendre un congé de maternité/paternité et je m'inquiète de ce qui se passera à mon retour, notamment de mes futures opportunités de carrière. À qui dois-je m'adresser pour obtenir des conseils ?

R : OW accompagne les employés qui prennent un congé parental et retournent au travail après ce congé. Toute question ou préoccupation à ce sujet peut être adressée à votre supérieur hiérarchique ou au service RH.

NOUS DONNONS À CHACUN UNE VOIX

- Responsables.
- Directeurs des services de gestion des ressources humaines.
- Canal de signalement d'OW

1.5. Harcèlement

OW favorise une culture exempte de toute forme de harcèlement, entendu comme un comportement systématiquement indésirable de nature morale ou sexuelle, sous une forme verbale, non verbale ou physique, qui a pour but ou pour effet de perturber ou d'embarrasser une autre personne, de porter atteinte

à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou déstabilisant.

Le harcèlement moral ou sexuel peut se produire à tout niveau de la société, dans n'importe quel contexte ou lieu de travail, affectant la personne indépendamment de ses origines, de son âge, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son genre, de son état civil, de sa situation familiale, de sa situation économique ou culturelle, de son éducation, de son origine ou de sa condition sociale, de sa génétique, de sa capacité de travail réduite, de sa situation de handicap, de sa maladie chronique, de sa nationalité, de son origine ethnique ou de sa race, de son lieu d'origine, de sa langue, de sa religion, de ses convictions politiques ou idéologiques, de son appartenance à un syndicat ou de son emploi, de son activité ou de sa catégorie.

Les formes de comportement de harcèlement dans un contexte professionnel violent les droits du travail des victimes et peuvent affecter leur valeur en tant que personnes et travailleurs, causant un préjudice qui peut avoir un impact sur leur estime de soi, leur santé physique et mentale, leur projet de vie et leurs relations familiales.

En plus des obligations légales auxquelles OW est soumis, il est du devoir de tous les employés de prévenir, de confronter et de signaler tout comportement pouvant indiquer une situation de harcèlement. Les devoirs et/ou principes prévus par la législation particulière et par le règlement intérieur s'appliquent aux mandataires, représentants et fournisseurs.

Nous devons :

- éviter toute forme de comportement pouvant constituer du harcèlement au travail ;
- prévenir et combattre le harcèlement au travail ;
- signaler le harcèlement au travail dont nous sommes victimes ou témoins via les canaux de communication existants ;
- promouvoir des actions de sensibilisation sur le sujet

Nous ne devons pas :

- tolérer toute forme de comportement impliquant du harcèlement moral, tel que : dévaloriser systématiquement le travail des collègues ou des employés ; favoriser l'isolement social des collègues ou des employés ; ridiculiser, directement ou indirectement, une caractéristique physique ou psychologique des collègues ou des employés ; fixer des missions et des objectifs impossibles à atteindre ou des délais irréalisables ; attribuer des fonctions inappropriées à la catégorie professionnelle des employés ; refuser de manière injustifiée d'attribuer certaines fonctions aux employés ; s'approprier les idées, les propositions, les projets ou le travail des collègues ou des employés ; envoyer des invitations persistantes à participer à des activités sociales ou récréatives, alors que la personne visée a clairement fait savoir que l'invitation n'était pas souhaitée ;
- tolérer toute forme de comportement impliquant du harcèlement sexuel, tel que : faire des remarques ou des commentaires suggestifs sur l'apparence ou l'orientation sexuelle des collègues; passer systématiquement des appels téléphoniques et envoyer des messages non

désirés de nature sexuelle ; envoyer de manière répétée des gifs, des dessins, des photographies ou des images à caractère sexuel ; encourager intentionnellement des contacts ou des approches physiques inutiles ou non sollicités ; conditionner l'embauche, la progression professionnelle ou tout autre avantage lié à l'emploi, par des activités non désirées de nature sexuelle ;

- exercer des représailles contre les plaignants ou les témoins de comportement de harcèlement.

EXEMPLES

Q : plusieurs collègues ont fait des commentaires dévalorisants sur les vêtements et autres attributs physiques d'un autre collègue, ce qui a manifestement déplu à ce dernier. Le harcèlement sexuel implique-t-il nécessairement un contact physique ou des attouchements non désirés ?

R : non. Le harcèlement sexuel peut aussi être verbal. Les mots et les gestes peuvent être aussi offensants que les actes ou les contacts physiques. Les histoires et commentaires inappropriés peuvent être considérés comme du harcèlement sexuel s'ils ont pour objet ou pour effet de blesser ou d'embarrasser la personne, de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou déstabilisant.

Q : un collègue m'a dit qu'ils avaient été harcelés par un autre collègue. Je lui conseille de porter plainte, mais je sais qu'il ne l'a pas fait. Dois-je le faire moi-même ?

R : en conseillant à votre collègue de signaler ce problème, vous avez fait le premier pas dans la bonne direction. Si vous pensez qu'il s'agit effectivement d'un cas de harcèlement, vous devez le signaler vous-même via les canaux appropriés.

NOUS DONNONS À CHACUN UNE VOIX

- Responsables.
- Directeurs des services de gestion des ressources humaines.
- Canal de signalement d'OW

1.6. Droits humains

OW respecte et s'engage à promouvoir les droits humains en interne, auprès de ses fournisseurs, de ses clients et des communautés où elle opère, notamment les communautés locales, en orientant ses actions conformément à la Déclaration universelle des droits de l'homme et aux conventions, traités ou initiatives internationaux, tels que les conventions de l'Organisation internationale du travail, le Pacte mondial des Nations unies et les principes directeurs du Conseil des droits de l'homme à l'intention des entreprises.

En particulier, OW s'oppose à la détention arbitraire, à la torture ou à l'exécution et à l'exploitation sexuelle des enfants et des adolescents ; OW est favorable à la liberté de conscience, de religion, d'organisation, d'association (à savoir les syndicats), d'opinion et d'expression ; OW respecte les principes relatifs à la sauvegarde de la vie humaine, de l'intégrité physique et mentale, de la santé et de la sécurité au travail, de l'égalité et de la non-discrimination, des salaires équitables et de l'interdiction du travail des enfants, des jeunes et du travail forcé ; OW reconnaît également le droit à la négociation collective.

Le principe de l'application des droits humains dans toutes les décisions, y compris les décisions d'investissement, est visible dans l'engagement en faveur du plein respect des droits humains.

Nous devons :

- respecter et nous conformer aux règles légales et réglementaires en matière de droits humains en vigueur dans les juridictions applicables à OW, en se référant au principe de la plus haute exigence ;
- veiller à ce qu'OW soit à la hauteur des engagements librement pris dans tous les domaines, quelles que soient les exigences de la législation nationale et locale.

Nous ne devons pas :

- participer ou consentir, activement ou passivement, par action ou omission, à des pratiques qui peuvent constituer une violation des droits humains, en les signalant chaque fois qu'elles se produisent ;
- accepter toute forme, aussi subtile soit-elle, de violations des droits de l'homme par des tiers qui nous fournissent des produits ou des services ;
- employer des enfants, des jeunes ou des travailleurs forcés, ou faire appel à de telles pratiques par des tiers qui nous fournissent des produits ou des services.

EXEMPLES

Q : une personne m'a dit que l'un de nos prestataires de services faisait l'objet d'une enquête pour recours présumé au travail forcé. Les audits effectués n'ont jamais révélé de motif d'inquiétude. Dois-je ignorer ces rumeurs ?

R : non. Vous devez le signaler afin que soit envisagée l'ouverture d'une procédure d'enquête permettant de demander des informations au prestataire et de réaliser un nouvel audit visant à éliminer tout soupçon.

Q : OW développe un parc éolien offshore dans une région où une partie de la communauté locale est opposée à la construction du parc éolien. J'ai entendu des rumeurs selon lesquelles une entreprise concurrente confrontée au même problème dans cette région aurait décidé de ne pas s'adresser à la population locale afin que son projet ne soit pas bloqué. Devons-nous faire de même ?

R : non, pour OW, entretenir une relation étroite avec les communautés des régions où elle opère est essentiel. Nous y parvenons en établissant un dialogue régulier, ouvert et franc, en essayant de connaître leurs besoins, en respectant leur intégrité culturelle et en contribuant à améliorer les conditions de vie de la population locale.

NOUS DONNONS À CHACUN UNE VOIX

- Responsables.
- Directeurs des services de gestion des ressources humaines.
- Canal de signalement d'OW

B. RELATIONS DE CONFIANCE

2.1 Relation avec les actionnaires

OW s'engage à créer de la valeur pour ses actionnaires.

La « valeur actionnariale » est soutenue par des décisions stratégiques qui influencent la pérennité des différents métiers de l'entreprise, l'excellence de l'exécution et l'obtention de résultats solides selon le plan.

La confiance des actionnaires, déterminante pour investir dans le développement de l'entreprise, est ainsi la contrepartie des choix cruciaux effectués, tels que l'investissement anticipé dans la production et l'utilisation massives des énergies renouvelables, accompagnés d'une politique de développement durable solide, illustrée notamment par la contribution active de divers engagements internationaux en matière de droits humains, de travail, d'environnement et de lutte contre la corruption.

L'accent mis sur le fait de « mener un avenir électrique » est actuellement un nouveau défi que l'entreprise relève une fois de plus en avance et qui lui permettra de continuer à assurer une activité durable et unique dans le secteur de l'énergie.

Dans des contextes complexes et exigeants où des facteurs tels que la réglementation, les politiques gouvernementales, l'évolution des marchés et des économies, entre autres, affectent fortement la performance de l'entreprise, OW honore ses engagements envers cette partie prenante importante par des actions fermes dans lesquelles l'intégrité et la transparence sont également essentielles.

Nous devons :

- par l'intermédiaire de ses actionnaires, informer le marché de manière transparente sur les performances de l'entreprise, en tenant compte des obligations légales et des besoins de la partie prenante ; fournir des éléments qualitatifs et quantitatifs dans les informations fournies identifiant les risques économiques, financiers, sociaux, environnementaux et de réputation, de manière complète et claire et garantissant la qualité des informations fournies ;
- par l'intermédiaire de ses actionnaires, faire connaître au marché l'existence de tout événement concernant l'entreprise dont la divulgation est susceptible d'interférer avec la situation économique, environnementale ou sociale de la société ;
- établir des politiques et des procédures qui garantissent le respect des intérêts d'OW en tant qu'entreprise distincte de ses sociétés actionnaires ;
- respecter le principe d'égalité de traitement pour les actionnaires et pour toutes les autres parties prenantes, en fournissant les informations nécessaires, appropriées, véridiques, transparentes, exactes et en temps opportun ;
- inclure le risque de mauvaises pratiques éthiques dans la gestion générale des risques de l'entreprise, en identifiant les signes avant-coureurs respectifs ;

- être systématiquement conscient des performances économiques attendues de nos domaines d'activité, en cherchant activement à contribuer à la réalisation des objectifs fixés.

Nous ne devons pas :

- entreprendre, en toutes circonstances, des actes mettant en péril la réputation d'OW, à savoir des actes liés aux questions financières, à la corruption, aux conflits d'intérêts ou à l'utilisation d'informations et d'actifs.
- arrêter de remettre en question les pratiques adoptées, toujours de manière constructive, car il est crucial de promouvoir l'efficacité.

EXEMPLES

Q : on m'a demandé d'analyser un éventuel investissement futur d'OW dans une nouvelle zone géographique du point de vue de mon département. Le lendemain, un collègue m'a prévenu que je devrais donner mon avis le jour même, car la décision était sur le point d'être prise au niveau du comité d'investissement puisque le projet avait un rendement supérieur à la moyenne. Dois-je raccourcir les procédures, en ignorant certaines analyses, afin de donner une réponse dans ce délai ?

R : toute nouvelle option d'investissement doit être soigneusement étudiée. Il est nécessaire de toujours veiller à ce que tous les risques visibles au moment de la prise de décision soient analysés et pris en compte. Si vous n'êtes pas en mesure de répondre dans le délai imparti, vous devez fournir toutes les informations et analyses dont vous disposez, en avertissant clairement qu'il n'a pas été possible de terminer le processus d'analyse.

Q : lors de l'analyse d'un partenaire OW potentiel dans une nouvelle transaction, l'étude de mon équipe a pris en compte plusieurs critères de risque, notamment les aspects financiers et la rentabilité. Dois-je également m'assurer de l'évaluation éthique et de l'intégrité des éléments qui composeront la future équipe de direction du partenaire si la transaction se concrétise ?

R : oui, et effectivement OW prend déjà en compte cet aspect de l'analyse. L'analyse des risques du partenariat du point de vue de l'éthique et de l'intégrité est essentielle, afin que toute nouvelle relation avec des tiers ne compromette pas la réputation d'OW à aucun point de vue. La solidité de la performance économique repose également sur le pilier de l'éthique et de l'intégrité en entreprise.

NOUS DONNONS À CHACUN UNE VOIX

- Responsables.
- Responsables des domaines financiers ou CFO (Directeur administratif et financier).
- Canal de signalement d'OW

2.2. Relation avec les clients

OW comprend la dynamique spécifique et changeante des marchés de l'électricité et cherche de manière

constante à fournir de l'électricité renouvelable et des produits associés liés aux projets développés et exploités par l'entreprise. Cela crée de la valeur pour les acheteurs et les tiers et les aide à atteindre leurs objectifs de durabilité. La création de valeur se traduit par des relations stables et à long terme, qui contribuent à la croissance de l'entreprise et de ses résultats.

Cela suppose la prise d'engagements de l'entreprise en termes de fourniture de projets innovants et de qualité, de communication transparente et fiable des informations les concernant et de fourniture d'un service de qualité basé sur des opérations solides, entre autres.

De plus, compte tenu du contexte réglementaire exigeant du secteur, OW a, chaque fois que nécessaire, mis en place des mécanismes qui garantissent le respect rigoureux des obligations qui lui incombent.

Nous devons :

- produire et présenter des propositions commerciales honnêtes et transparentes aux acheteurs actuels et potentiels et aux tiers ;
- fournir des informations pertinentes, véridiques et précises, dans un langage simple et adapté à leurs besoins, en répondant aux demandes, doutes et plaintes liés aux projets développés et/ou exploités par l'entreprise ;
- agir de manière correcte, courtoise et avec fierté professionnelle dans les relations avec les acheteurs et les tiers, en respectant leurs droits, leurs sensibilités et leur diversité ;
- promouvoir l'amélioration continue de nos performances, ainsi que de la qualité des produits et services que nous proposons ;
- mettre en place et maintenir des canaux de contact simples et efficaces ;
- promouvoir l'adoption d'un comportement responsable de la part des acheteurs et des tiers en général, ayant un impact positif sur l'environnement et la société.

Nous ne devons pas :

- en aucun cas, négliger la protection des données personnelles des acheteurs et des tiers sans leur consentement explicite ;
- inclure des messages désobligeants dans les communications formelles et informelles concernant nos concurrents et leurs produits et services ;
- utiliser des stéréotypes qui portent atteinte à la dignité humaine dans les campagnes publicitaires et marketing.

EXEMPLES

Q : lors de l'exécution d'un contrat d'achat d'électricité avec un acheteur lié à un projet développé par l'entreprise, j'ai remarqué un retard potentiel et je suis préoccupé par la communication de cette information à l'acheteur compte tenu des conséquences potentielles. Que dois-je faire ?

R : vous devez toujours faire preuve de transparence avec les acheteurs et les tenir informés des informations les plus récentes liées aux projets développés par l'entreprise et dans le cadre des accords

avec les acheteurs.

Q : après avoir conclu un contrat avec un acheteur, je vais publier et divulguer les détails du contrat, mais je ne suis pas sûr d'avoir le consentement de l'acheteur pour le faire. Que dois-je faire ?

R : vous devez toujours coordonner et aligner avec l'acheteur les informations qui doivent être divulguées concernant l'accord, et aucune communication ne doit être effectuée sans sa confirmation.

NOUS DONNONS À CHACUN UNE VOIX

- Responsables.
- Directeurs des services de gestion de l'énergie.
- Canal de signalement d'OW

2.3. Relation avec les fournisseurs

OW dispose d'un ensemble de partenaires avec lesquels il travaille et partage les responsabilités.

Le maintien de relations de confiance avec ces entreprises est essentiel au succès d'OW. Le succès des partenariats que nous construisons dépend de la manière dont nous les sélectionnons et de l'engagement dont nous faisons tous preuve pour renforcer ces relations.

Nos relations avec les fournisseurs sont fondées sur des critères d'impartialité, d'équité et de loyauté et nous respectons leur indépendance et leur identité.

En aucun cas OW n'utilise sa position potentiellement dominante sur le marché pour obtenir des avantages dans ses relations avec ses fournisseurs.

Nous devons :

- sélectionner les fournisseurs sur la base des politiques et procédures d'OW qui incluent des critères de sélection éthiques, techniques et économiques, qui sont clairs, impartiaux et prédéterminés ;
- veiller à ce que les fournisseurs respectent les normes et pratiques en matière de santé et de sécurité, les règles environnementales, le droit du travail, les lois et normes anticorruption et de protection des données et les droits humains ;
- respecter l'identité propre de chaque partenaire, mais exiger d'eux qu'ils remplissent, lorsqu'ils sont habilités à agir au nom d'OW, les devoirs énoncés dans le présent Code ;
- assurer la confidentialité des informations auprès des fournisseurs et respecter leur propriété intellectuelle ;
- veiller à ce que les fournisseurs ne deviennent pas économiquement dépendants d'OW en prenant les mesures préventives nécessaires.

Nous ne devons pas :

- accepter de participer aux processus décisionnels de sélection des fournisseurs, qui peuvent générer des situations de conflit d'intérêts potentiel ;
- imposer des conditions injustes aux fournisseurs ou ne pas respecter les conditions convenues, notamment en matière de paiements ;
- entretenir des partenariats avec des fournisseurs qui ne respectent pas les engagements qu'ils ont pris envers OW ;
- lors d'une négociation, susciter la peur de causer de graves dommages afin d'éviter l'exécution d'un accord ou d'obtenir un avantage en dehors de l'accord en cours de négociation avec le fournisseur.

EXEMPLES

Q : j'ai reçu une demande de remplacement urgent d'équipements dans le cadre de l'un de nos projets. Une connaissance connaît une entreprise qui les fournit à des prix compétitifs et qui est en mesure de garantir l'exécution des travaux dans les délais. Puis-je approuver ce contrat avec l'entreprise de ma connaissance sans consulter d'autres entreprises participantes à l'appel d'offres ?

R : ce n'est pas une procédure correcte et cela ne respecte pas les règles d'OW. L'approbation sans recours à une procédure d'appel d'offres préalable ne devrait être effectuée que dans des situations occasionnelles dûment justifiées et ayant fait l'objet d'une autorisation de la hiérarchie. De plus, le fait que cette entreprise appartienne à une connaissance crée un conflit d'intérêts potentiel qui ne devrait pas être autorisé. Vous devez en informer votre responsable en lui donnant toutes les informations que vous jugez pertinentes et vous retirer du processus décisionnel. Le nouveau responsable doit évaluer l'urgence effective du non recours à la procédure d'appel d'offres a priori et vérifier quels fournisseurs sont en mesure de répondre à la demande afin de l'attribuer au candidat qui peut offrir les meilleures conditions.

Q : j'ai été contacté par un fournisseur qui voulait savoir pourquoi il n'avait pas remporté un appel d'offres donné. Je fais partie des responsables de l'analyse technique de la proposition. Puis-je lui fournir la justification ?

R : vous pouvez expliquer au fournisseur les raisons pour lesquelles son offre n'a pas été retenue pour l'attribution, à condition que vous soyez autorisé à le faire.

Q : l'employé d'une entreprise qui souhaite faire une offre pour le renouvellement d'un contrat m'a demandé de lui fournir des informations sur les prix pratiqués par ses concurrents dans le cadre du contrat précédent. L'obtention de ce contrat pourrait être cruciale pour la viabilité de cette entreprise et ils sont prêts à baisser le prix qu'ils facturent habituellement pour l'obtenir. Puis-je fournir ces informations ?

R : vous ne devez pas fournir ces informations à moins qu'elles ne soient publiques. Aucun des participants ne devrait avoir accès à des informations qui lui procureraient un avantage commercial.

NOUS DONNONS À CHACUN UNE VOIX

- Responsables.
- Canal de signalement d'OW

2.4. Relation avec les communautés

OW crée un impact positif sur la société en valorisant non seulement ses employés et partenaires, mais également les communautés dans lesquelles elle opère, en respectant leurs sensibilités et leurs cultures. La promotion du développement durable dans les zones géographiques où nous sommes présents et auprès des communautés avec lesquelles nous interagissons est l'un des piliers sur lesquels reposent notre stratégie commerciale et notre réputation.

Nous avons développé une culture d'entreprise citoyenne et d'implication dans la société par le biais d'initiatives culturelles, notamment la promotion de l'accès à la culture et à l'art et la protection du patrimoine culturel, mais aussi sociales, telles que la promotion de l'inclusion sociale et l'adoption de modes de vie durables, ainsi que la valorisation de l'inclusion énergétique et de l'accès à l'énergie. Nous soutenons également des initiatives environnementales, par exemple la protection du patrimoine naturel et de la biodiversité, mais surtout nous encourageons l'efficacité énergétique, les énergies renouvelables et la décarbonisation. Nous le faisons en tenant compte de la prévention de la corruption et des conflits d'intérêts liés à ces activités.

La compréhension, la communication, la confiance et la coopération sont les engagements qui guident l'implication active et transparente qu'OW ne cesse de promouvoir auprès des communautés locales.

Nous devons :

- entretenir une relation active et étroite avec les communautés locales des régions où nous opérons, en engageant un dialogue régulier, ouvert et franc, en cherchant à connaître leurs besoins, en respectant leur intégrité culturelle, en cherchant à contribuer à l'amélioration des conditions de vie des populations locales, tout en veillant à assurer la prévention de la corruption et des conflits d'intérêts dans le cadre de ces activités ;
- maintenir des canaux de communication appropriés pour informer les citoyens sur les impacts environnementaux de nos infrastructures ;
- promouvoir l'accès à l'énergie pour les communautés isolées des réseaux électriques, une utilisation efficace de l'énergie et l'adoption de modes de vie plus durables ;
- reconnaître les droits des minorités ethniques et des peuples autochtones, le cas échéant ;

Nous ne devons pas :

- nous impliquer, au nom d'OW, dans des actions sociales qui ne reflètent pas nos engagements

et nos stratégies d'implication auprès de la communauté ;

- lancer toute intervention sans consulter les parties prenantes pour évaluer les impacts sociaux possibles et spécifier les mesures d'atténuation nécessaires

EXEMPLES

Q : je participe à une campagne de financement pour un organisme à but non lucratif de la région où j'habite. Puis-je demander à mes collègues de contribuer ?

R : vous ne devriez pas demander de contributions monétaires à vos collègues sur le lieu de travail. Alternativement, vous pouvez contacter votre hiérarchie pour essayer d'impliquer l'entreprise dans les efforts de soutien à cette institution, en faisant appel aux services responsables des dons et des parrainages.

Q : Au cours du week-end, on m'a demandé d'aider à réparer (gratuitement) les installations électriques du club de sport de ma ville. J'aimerais le faire et demander également l'aide de certains collègues d'OW qui possèdent des compétences techniques dans ce domaine. Je considère qu'il s'agit d'un bénévolat basé sur les compétences, mais je ne sais pas si je peux le faire.

R : vous devez vérifier que le travail de cette institution s'inscrit dans les programmes d'OW, en particulier sa politique en matière de relations communautaires ou sa politique de bénévolat. Si tel est le cas, vous devrez adresser cette demande à votre supérieur hiérarchique pour évaluer s'il existe une possibilité d'impliquer institutionnellement l'entreprise dans cette assistance au club de sport.

NOUS DONNONS À CHACUN UNE VOIX

- Responsables.
- Comité pour le développement durable.
- Département de la santé et de la sécurité, de l'environnement et de la qualité.
- Département de gestion des ressources humaines responsable du programme de bénévolat.
- Canal de signalement d'OW

2.5. Concurrence

De nos jours, le développement des activités professionnelles est confronté à une concurrence très forte dans divers aspects, comme les processus d'appel d'offres, l'engagement des acheteurs, l'innovation, le savoir-faire des ressources humaines, la visibilité auprès des parties prenantes, entre autres, et cela nécessite une action complète et intégrale et un respect total des parties prenantes, en particulier des concurrents.

Il est également important de garder à l'esprit qu'à l'heure actuelle, dans la plupart des pays, le droit de la concurrence est particulièrement exigeant et restrictif et que son non-respect est passible de lourdes sanctions qui peuvent avoir des effets collatéraux sur la crédibilité et la réputation des parties concernées.

L'exigence de respecter les normes éthiques les plus élevées et l'exposition d'OW à l'échelle mondiale, tant au niveau des sphères d'activité dans lesquelles elle opère dans le secteur de l'énergie, qu'au niveau des zones géographiques dans lesquelles elle est représentée, lui confèrent une responsabilité importante en la matière, l'intégrité et la bonne réputation étant des éléments essentiels pour renforcer la confiance de ses clients. OW s'efforce donc d'agir en pleine conformité avec les bonnes pratiques d'une concurrence saine, en assurant la formation et l'actualisation des connaissances de ses employés en ce qui concerne les lois nationales et internationales sur la concurrence et en interdisant toutes les pratiques qui restreignent la concurrence, même dans les pays où il n'existe pas de législation dans ce domaine.

Nous devons :

- consulter les organes compétents en la matière au sein de l'entreprise en cas de doute sur la conformité éthique des comportements pratiqués ou observés en matière de concurrence, que ce soit par rapport à des entreprises concurrentes, par rapport à des acheteurs ou des fournisseurs, dans des fonctions de représentation d'associations professionnelles ou sectorielles et dans l'analyse ou la construction de propositions ou d'accords bilatéraux, entre autres, tout en conservant une attitude intègre et prudente ;
- être particulièrement vigilant dans la communication orale et écrite concernant les informations stratégiques de l'entreprise, notamment en termes de stratégie commerciale, de portefeuille de l'entreprise et de projets en développement, de prix et de quantités de contrats, de chiffre d'affaires, d'investissements, etc. afin d'éviter tout doute quant à la conformité de ce qui est communiqué avec les règles de concurrence et de ne pas remettre en cause les normes éthiques requises.

Nous ne devons pas :

- adopter toute pratique interdite par le droit de la concurrence ;
- en aucun cas, utiliser des informations sur des entreprises concurrentes obtenues par des moyens non légaux, ou qui conduisent à une violation des lois sur la concurrence applicables.

EXEMPLES

Q : le propriétaire d'un terrain susceptible d'accueillir une sous-station terrestre qui nous intéresse a signé un contrat avec une autre entreprise. Nous avons été informés du montant qu'il recevra. Pouvons-nous offrir plus d'argent pour qu'il résilie le contrat de location signé et accepte de signer avec OW ?

R : non. Si le propriétaire foncier a déjà signé avec notre concurrent, le harceler avec une proposition de résiliation de son contrat est une mauvaise pratique commerciale qu'OW ne devrait pas suivre dans le développement de ses projets.

Q : à la suite d'un contrôle préalable des opérations de fusion et d'acquisition, nous avons reçu des données techniques sur la disponibilité des parcs éoliens en mer. Pourrions-nous utiliser ces données à l'avenir afin de prendre des décisions en dehors du cadre de l'opération de fusion et d'acquisition pour

laquelle nous avons initialement obtenu les données ?

R : non. Les données relatives à la disponibilité constituent des informations privilégiées dans le cadre de la transaction et ne doivent être utilisées que dans ce contexte.

NOUS DONNONS À CHACUN UNE VOIX

- Responsables.
- Département légal.
- Canal de signalement d'OW

C. UN SECTEUR EN PLEINE TRANSFORMATION

3.1. Environnement

Nous considérons l'environnement comme un atout et sa préservation comme un devoir.

Une forte culture de gestion des risques environnementaux est essentielle pour réduire notre empreinte écologique. Nous nous engageons donc à mettre en œuvre les meilleures solutions pour éviter ou atténuer les impacts environnementaux de notre activité et à améliorer continuellement nos performances.

Nous abordons efficacement les risques et les opportunités en intégrant la gestion environnementale dans les processus commerciaux, la stratégie et la prise de décision, en les alignant sur d'autres priorités commerciales et en intégrant la gouvernance environnementale dans son système de gestion global. Le succès de notre politique environnementale dépend de l'engagement de chacun, de la façon dont nous pensons, agissons et influençons.

Nous devons :

- agir conformément au principe de précaution, lorsque nos activités peuvent entraîner des dommages graves et irréversibles à la santé humaine ou à l'environnement, même s'ils sont incertains mais scientifiquement plausibles ; Dans ces situations, nous devons prendre des mesures pour éviter ou atténuer ces effets.
- aligner nos activités sur les stratégies nationales et internationales de protection de l'environnement ;
- promouvoir la conscience environnementale en agissant comme agents mobilisateurs pour la défense et la protection de l'environnement ;
- approfondir notre connaissance des risques et des impacts environnementaux de notre activité, pour améliorer la prise de décision ;
- promouvoir activement le développement de technologies plus durables sur le plan

environnemental ;

- coopérer avec les autorités environnementales et consulter les autres parties prenantes dans la quête d'une amélioration continue de notre performance environnementale ;
- promouvoir notre politique environnementale en interne et auprès de nos partenaires et autres parties prenantes ;
- promouvoir et collaborer pour atteindre les objectifs de développement durable des Nations unies ;

Nous ne devons pas :

- utiliser ou autoriser des matériaux/produits, des solutions techniques et/ou des processus opérationnels internes ou sous-traités qui mettent en danger ou dégradent l'environnement, en privilégiant toujours des alternatives moins nocives pour l'environnement et économiquement compétitives ;
- ignorer ou négliger les situations qui mettent en péril l'environnement, la conformité légale de l'entreprise ou qui vont à l'encontre des attentes et des besoins des parties prenantes ;
- rendre difficile l'analyse des accidents ou quasi-accidents de nature environnementale en refusant de participer ou en omettant des informations pertinentes.

EXEMPLES

Q : lors d'une tâche de maintenance dans l'une des turbines, j'ai observé que la turbine perdait de l'huile, provoquant un impact négatif sur l'environnement. En raison du manque d'équipements de remplacement, le délai prévu pour réparer et remettre la turbine en service est beaucoup plus long que d'habitude et pourrait compromettre les objectifs de production. Que dois-je faire ?

R : la turbine doit être arrêtée immédiatement pour éviter un déversement qui pourrait générer un impact environnemental.

Q : lors d'une sortie en famille le week-end dernier, j'ai trouvé beaucoup de déchets qui n'étaient clairement pas traités conformément aux politiques et procédures environnementales d'OW à proximité d'une de nos installations terrestres. Que dois-je faire ?

R : vous devez immédiatement signaler cette situation, de préférence au service responsable des activités, et exiger la collecte des déchets laissés sur place.

Q : je fais partie d'une équipe OW qui coordonne les activités à terre au sein d'une installation de stockage terrestre provisoire. Un jour, j'ai constaté que des déchets dangereux, qui n'avaient pas encore été correctement traités par une entreprise de traitement des déchets autorisée, étaient brûlés. On m'a expliqué qu'il s'agissait d'une exception pour éviter des retards dans le calendrier de construction. Dois-je dénoncer la situation parce qu'elle met en danger les entreprises qui travaillent sur le site et qu'elle contribue à la pollution de l'environnement ?

A : le responsable du contrat doit signaler la situation par écrit, afin d'amener tout le monde sur le site à remplir toutes les obligations légales et politiques d'OW concernant la gestion de l'impact environnemental de nos projets.

NOUS DONNONS À CHACUN UNE VOIX

- Responsables.
- Domaine du développement durable.
- Domaine de la santé et de la sécurité, de l'environnement et de la qualité.
- Canal de signalement d'OW

3.2. Transition énergétique

Le monde connaît un profond processus de transformation en quête d'un développement durable et l'un des principaux défis consiste à ralentir le changement climatique en cours tout en assurant une transition énergétique équitable.

L'escalade du changement climatique place l'humanité face à la nécessité urgente de réduire les émissions de CO₂. Si le réchauffement climatique n'est pas limité à un maximum de 1,5 °C, les événements extrêmes, les déséquilibres naturels et la montée des océans auront des effets dévastateurs sur les infrastructures et les villes, l'emploi, la santé et le bien-être social. Les conséquences sur l'environnement et la biodiversité seront également incalculables et dramatiques. L'urgence climatique exige que toutes les entreprises assument le devoir éthique de réduire considérablement et d'éliminer, si possible, les émissions de dioxyde de carbone.

OW s'engage à atteindre la neutralité carbone dans ses activités et à promouvoir la réduction des émissions auprès de ses partenaires commerciaux. Tout au long de sa chaîne de valeur, OW promouvra continuellement l'efficacité énergétique et les énergies renouvelables, dans le but de contribuer à une nouvelle économie et à des modes de vie qui respectent la planète et favorisent le bien-être social.

Selon OW, l'électricité n'est pas la seule à devoir être décarbonée. Par le biais d'une innovation continue, la production d'électricité renouvelable devrait augmenter pour remplacer la consommation de combustibles fossiles dans l'industrie et les transports, dans la mesure du possible. Grâce à l'électricité renouvelable, il sera possible de produire de l'hydrogène vert et du gaz vert là où les besoins thermiques ne peuvent être satisfaits par l'électricité, et ainsi assurer la décarbonation de la planète

Nous devons :

- contribuer à garantir une énergie accessible, fiable et durable, en favorisant l'adoption de technologies de production plus flexibles, propres et efficaces ;
- créer des plans d'urgence et renforcer la résilience des infrastructures pour faire face à la survenance d'événements extrêmes ;
- développer une gestion intelligente de la production et de la consommation d'énergie, garantissant l'inclusion numérique de chacun ;
- favoriser l'innovation technologique et investir dans des solutions qui augmentent la production et la consommation d'énergie renouvelable ;
- contribuer à accroître la « culture énergétique », tant en interne qu'en externe, en aidant à nous doter, ainsi qu'à la population en général, d'une capacité plus grande et plus claire d'intervenir

dans une transition énergétique juste et équitable ;

- promouvoir le développement de mesures publiques pour lutter contre la précarité énergétique et pour protéger les consommateurs vulnérables ;
- contribuer à l'utilisation croissante des énergies renouvelables dans les transports et l'industrie ;
- contribuer à la sensibilisation au changement climatique et à la transition énergétique.

Nous ne devons pas :

- mettre en œuvre des solutions ou effectuer des investissements sans analyse préalable de l'impact climatique, environnemental et social et sans assurer le respect du code d'éthique et des politiques d'OW ;
- acquérir des produits ou des services sans avoir procédé à l'évaluation de la chaîne de production et d'approvisionnement et sans garantir les principes de durabilité défendus par OW ;
- nous éloigner, individuellement et collectivement, du combat pour la décarbonation et pour une transition énergétique juste et inclusive pour tous.

EXEMPLES

Q : au sein du comité de direction, nous avons prévu une série de réunions de travail qui impliqueraient des déplacements dans différentes régions. J'ai proposé de remplacer au moins une partie de ces déplacements par des séances de vidéoconférence. Bien que ma proposition n'ait pas été acceptée, ai-je agi correctement ?

R : oui, vous l'avez fait. Cette mesure étant plus conforme aux engagements d'OW en matière de réduction des émissions de CO₂, vous avez agi de la manière la plus appropriée.

NOUS DONNONS À CHACUN UNE VOIX

- Responsables.
- Domaine du développement durable.
- Domaine de la santé et de la sécurité, de l'environnement et de la qualité.
- Canal de signalement d'OW

3.3. Révolution numérique

La technologie est un élément clé de la stratégie d'OW et est déterminante dans la manière dont l'entreprise gère ses actifs et interagit avec ses parties prenantes en général.

La révolution numérique représente l'opportunité de construire une société meilleure, au service de l'humanité, où il est possible d'accroître les compétences et de créer des solutions de vie plus équilibrées dans le mode de vie quotidien, tant dans un contexte professionnel que dans le domaine de la santé et du bien-être en général. Cependant, cette révolution comporte également de nouveaux risques qui peuvent avoir un impact significatif, notamment sur le plan économique et sur la vie des individus et de

la société dans son ensemble, et revêt donc également un caractère éthique.

OW est conscient de sa responsabilité en la matière et reconnaît sans équivoque la nécessité d'assurer une gestion prudente et éthique des systèmes d'information, à tous les stades du cycle de vie de l'information, notamment au niveau de la conception du système, de la sélection des sources, de l'extraction des connaissances, de l'intégration et de l'analyse des données, ainsi que de l'élaboration des algorithmes des modèles analytiques.

Ainsi, l'entreprise est consciente de la nécessité de procéder à une évaluation systématique des risques éthiques, en accordant une attention particulière à l'utilisation de l'intelligence artificielle dans ses différents développements, à l'assurance de la qualité de ses données commerciales et à la pratique cohérente des procédures de cybersécurité.

Nous devons :

- identifier, évaluer et documenter les risques éthiques, dès la phase précédant la conception ou l'acquisition de technologies, principalement des technologies de rupture, telles que l'intelligence artificielle, la robotique et la 5G ;
- veiller à ce que, dès les premières étapes de la conception des systèmes, des critères éthiques soient intégrés dans la prise de décision, afin que les concepts de numérisation puissent être appliqués au profit de la société en général et pour garantir un contrôle humain proportionnel dans tous les systèmes autonomes et critiques ;
- prévenir, dès la phase de conception, les risques éthiques grâce à l'utilisation de processus d'assurance qualité et d'intégrité des données et des méthodes, grâce à une connaissance claire et à l'enregistrement des données et des algorithmes impliqués ;
- assurer la transparence et l'interprétabilité des résultats obtenus, en veillant à ce qu'ils soient vérifiables et reproductibles ;
- nous efforcer d'assurer la sécurité des données, des systèmes et des modèles analytiques, en tenant compte des risques potentiels associés à une faille de sécurité, en respectant pleinement la politique et les normes de sécurité de l'information du Groupe ;
- surveiller les systèmes en permanence ainsi que du point de vue de leur impact éthique potentiel ;
- promouvoir une culture de responsabilité quant aux impacts de leurs actions sur les utilisateurs et les producteurs de technologie, en assurant la formation nécessaire ;
- promouvoir de manière résolue le développement des salariés pour qu'ils s'adaptent aux changements technologiques, en encourageant la formation, le renouvellement des compétences et l'adaptation nécessaires, et en créant des emplois qualifiés pour les carrières professionnelles sensibles aux risques technologiques éthiques ;
- promouvoir l'emploi scientifique afin d'attirer des personnes possédant des connaissances hautement spécialisées dans les nouvelles technologies et, dans le même temps, s'efforcer de les inciter à rester au sein d'OW.

Nous ne devons pas :

- permettre le développement de systèmes ou de modèles analytiques qui favorisent ou entraînent une injustice ou une discrimination illégale ;
- ignorer les signes d'impacts éthiques causés par toute technologie utilisée et ne pas les signaler immédiatement.

EXEMPLES

Q : j'ai remarqué qu'un programme informatique acquis récemment semble présenter un biais systématique qui pénalise les personnes de sexe féminin, bien que je n'en sois pas tout à fait sûr. Dois-je signaler ce doute ou dois-je simplement rester vigilant ?

R : en cas de doute, vous devez signaler votre préoccupation de manière immédiate, afin qu'une évaluation complète et précise de vos craintes puisse être effectuée.

Q : je fais partie d'un groupe de travail qui développe une application utilisant l'intelligence artificielle et je pense que les limites ne sont pas correctement appliquées sur l'algorithme, c'est-à-dire sur les « performances de la machine ». J'ai déjà alerté le groupe à plusieurs reprises, mais tout le monde pense que je fais preuve d'un excès de zèle. Je suis convaincu que nous ne procédons pas à une évaluation appropriée des risques liés à ce projet. Que dois-je faire ?

R : vous devez répéter cette préoccupation au responsable du groupe de travail et, si vos préoccupations ne sont toujours pas résolues, vous devez utiliser les autres canaux de signalement à cette fin.

NOUS DONNONS À CHACUN UNE VOIX

- Responsables.
- Département informatique.
- Canal de signalement d'OW

3.4. Entrepreneuriat et coopération

À une époque où la technologie et la société évoluent plus rapidement que le marché, OW, anticipant les conséquences et les opportunités qui en découlent, s'est engagé à promouvoir l'innovation, la créativité, les pratiques collaboratives, la recherche, le développement technologique et la gestion des connaissances dans le domaine de l'énergie.

Nous assistons à la transition entre une compétitivité axée sur des facteurs de nature tangible et une compétitivité mettant l'accent sur de nouvelles méthodologies de travail et, de plus en plus, sur des réseaux d'entreprises qui se coordonnent et coopèrent par le biais de structures dynamiques de durée variable.

Dans un monde numériquement interconnecté, les écosystèmes d'entreprises deviennent plus vastes et plus complexes que jamais et, tout en générant de la valeur, ils engendrent inévitablement des risques pour les entreprises en raison des actions de parties externes. La première ligne de défense doit être redéfinie en ne se limitant pas aux limites de l'organisation, mais en s'étendant au réseau plus large qui

apporte une valeur ajoutée à toutes les parties prenantes.

Dans ce paradigme, la performance éthique des différents acteurs et leur gestion respective des risques deviennent essentielles pour garantir que le rythme élevé de transformation et d'innovation n'empiète pas sur les principes éthiques assumés par OW et par chacun de ses employés.

Nous devons :

- veiller à ce que tous les partenaires respectent le code d'éthique d'OW dans ces nouveaux écosystèmes ;
- encourager les pratiques collaboratives avec un objectif commun ;
- encourager l'ouverture et la transparence afin de tirer les leçons des erreurs commises ;
- promouvoir des relations équilibrées avec des attentes adaptées au stade de maturité des entités impliquées ;
- créer des environnements de test adaptés aux technologies et/ou modèles économiques à tester, afin que les risques associés soient contrôlables.

Nous ne devons pas :

- violer la confidentialité des informations auxquelles nous avons accès et, notamment, éviter de divulguer la propriété intellectuelle de tiers qui pourrait conduire à son appropriation par d'autres entités ;
- investir à titre personnel dans les opportunités identifiées dans le contexte de l'entreprise.

EXEMPLES

Q : j'ai particulièrement aimé une idée d'entreprise développée dans le cadre d'un projet interne. Je trouve cela très prometteur, mais malheureusement, OW n'a pas l'intention de le faire avancer. Puis-je le réaliser avec mes propres ressources en dehors des heures de travail ?

R : non, en règle générale, vous ne pouvez pas utiliser des informations commerciales confidentielles obtenues dans le cadre de vos activités chez OW à des fins personnelles. Il peut cependant exister des exceptions qui doivent être analysées avec vos supérieurs.

Q : un groupe de start-ups avec qui nous allons commencer à travailler sur des projets collaboratifs m'a demandé si je pouvais organiser une session pour partager les bonnes pratiques sur la mise en œuvre du programme d'éthique d'OW. Puis-je le faire ?

R : oui. OW a l'habitude de partager ses bonnes pratiques, notamment en matière d'éthique, et c'est pourquoi vous pouvez les partager avec ces organisations qui feront désormais partie de notre écosystème.

NOUS DONNONS À CHACUN UNE VOIX

- Responsables.
- Canal de signalement d'OW

D. AGIR AVEC INTEGRITE

4.1. Protection des données personnelles et confidentialité

La vie privée est un droit fondamental.

En ce qui concerne le traitement des données à caractère personnel, les personnes concernées bénéficient d'une série de précautions qui préservent efficacement leur vie privée et les protègent.

OW collecte, traite et conserve des données à caractère personnel dans la mesure strictement nécessaire à la réalisation de ses objectifs.

OW a mis en place des politiques et des procédures qui garantissent la confidentialité, la sécurité et la protection des données à caractère personnel de tous ses employés, fournisseurs et autres sous-traitants, clients et parties prenantes en général. Les fournisseurs habilités à agir au nom d'OW doivent également fournir des garanties de respect des exigences en matière de protection de la vie privée et des données à caractère personnel.

Nous devons :

- adapter le traitement des données à caractère personnel à des fins dûment légitimes et garantir que l'accès aux données se fait sur la base du « besoin d'en connaître » ;
- respecter les droits des personnes concernées et veiller à ce que les demandes reçues reçoivent une réponse rapide ;
- fournir aux personnes concernées toutes les informations pertinentes sur le traitement des données effectué, notamment sur les finalités pour lesquelles les données seront utilisées ;
- veiller à ce que le traitement et la conservation des données soient effectués en toute sécurité, en appliquant les mesures techniques et organisationnelles appropriées ;
- répondre rapidement et de manière appropriée en cas de violation de la vie privée et de la protection des données ;
- veiller à ce que les fournisseurs, prestataires de services, sous-traitants et partenaires commerciaux qui effectuent le traitement de données à caractère personnel pour le compte d'OW respectent les règles en matière de sécurité et de protection des données à caractère personnel.

Nous ne devons pas :

- utiliser les données à caractère personnel sans aucun motif légitime ;
- partager des données à caractère personnel avec des tiers sans le consentement explicite de la personne concernée pour tout autre motif légitime ;
- transférer des données à caractère personnel en dehors du pays d'origine sans obtenir au

- préalable l'avis du département d'OW qui gère la protection des données à caractère personnel ;
- collecter et traiter des données à caractère personnel sensibles telles que l'état de santé, l'orientation sexuelle, les opinions politiques, la religion et l'origine raciale, entre autres, en dehors des situations prévues par la loi ou sans le consentement explicite, libre, éclairé et sans équivoque de la personne concernée ;
 - conserver les données à caractère personnel des personnes concernées pendant une durée supérieure à celle strictement nécessaire.

EXEMPLES

Q : j'ai appris que l'un de nos partenaires avait un besoin urgent d'engager un comptable, et je sais qu'une de nos entreprises locales utilise les services d'un comptable qui correspond parfaitement au profil recherché. Puis-je fournir leurs données à ce partenaire ?

R : non. Les données à caractère personnel auxquelles nous avons accès ne doivent pas être traitées à des fins autres que celles pour lesquelles elles ont été collectées, sauf consentement explicite de la personne concernée ou autre motif juridique à cette fin.

Q : je prépare une campagne pour nos employés, qui comprend des cadeaux gratuits pour un usage personnel et je pense qu'il serait idéal de les sélectionner automatiquement en fonction de leurs profils et de leurs informations personnelles. Puis-je le faire ?

R : non. Le profilage et les décisions individuelles automatisées ne sont possibles qu'avec le consentement explicite de la personne concernée ou sur des bases juridiques.

Q : je souhaite envoyer un cadeau d'anniversaire surprise chez un collègue. J'ai demandé au service des ressources humaines de me donner son adresse et on m'a répondu qu'ils ne pouvaient pas le faire car cela constituerait « une violation du droit à la vie privée de mon collègue ». Est-ce correct ?

R : la réponse que vous avez reçue est correcte car nous devons respecter le droit de l'employé à la protection et à la confidentialité des données à caractère personnel et leur divulgation n'est pas autorisée à des fins autres que celles pour lesquelles elles ont été initialement collectées.

NOUS DONNONS À CHACUN UNE VOIX

- Responsables.
- Département légal.
- Canal de signalement d'OW

4.2. Utilisation des informations de l'entreprise

L'information est une ressource fondamentale pour les entreprises, c'est pourquoi sa gestion appropriée et responsable est non seulement vitale pour générer des avantages accrus sur la concurrence en termes d'innovation, d'image institutionnelle et de compétitivité tout au long de la chaîne de valeur, mais aussi pour réduire le risque de son utilisation abusive, qu'elle soit intentionnelle ou non.

L'information constituant un élément essentiel des actifs d'OW, nous nous efforçons de garantir non

seulement sa confidentialité, en la protégeant contre toute divulgation à des personnes non autorisées, mais aussi son intégrité, en la protégeant contre toute altération injustifiée, et sa disponibilité, en veillant ainsi à ce qu'elle soit accessible où et quand cela s'avère nécessaire.

Dans un monde toujours connecté, notamment avec l'utilisation croissante des réseaux sociaux, toute information incorrecte, inadéquate ou déformée peut entraîner une perte de valeur et produire des conséquences négatives importantes pour l'image de toute entreprise. Chez OW, cette réalité prend une dimension plus importante car elle est responsable de la gestion et de la sauvegarde des infrastructures énergétiques critiques.

OW dispose de politiques et de procédures qui permettent une protection et une gestion adéquates des informations de l'entreprise ainsi que de celles de ses parties prenantes et favorise la formation des employés en la matière.

Nous devons :

- maintenir en permanence la confidentialité des informations privilégiées, confidentielles et sensibles, en communiquant ces informations uniquement aux personnes qui y ont légitimement droit ;
- à chaque fois que nous prenons connaissance de faits susceptibles d'avoir une influence significative sur les cours des actions détenues par les actionnaires d'OW et jusqu'à leur divulgation officielle : i) garder ces informations secrètes ; et ii) ne pas effectuer de transactions sur les titres des actionnaires d'OW, de partenaires stratégiques ou d'entreprises impliquées dans des transactions ou des relations avec OW ou des instruments financiers qui s'y rapportent ;
- utiliser les informations auxquelles nous avons accès uniquement aux fins pour lesquelles elles ont été obtenues, dans le respect des intérêts de l'entreprise et des tiers ;
- garantir l'intégrité de l'information, en la protégeant contre des modifications injustifiées lors de son introduction, de son traitement et de son résultat, qui pourraient entraîner une perte de son exactitude et/ou de sa conformité ;
- assurer la disponibilité des informations afin qu'elles soient accessibles où et quand cela est nécessaire ;
- assurer le développement de mécanismes de sécurité techniques et organisationnels appropriés, en vue de garantir une protection adéquate de la confidentialité des informations ;
- protéger les informations confidentielles en promouvant une politique de bureau propre ;
- mettre à jour, selon la politique interne, les mots de passe d'accès aux systèmes informatiques ;

Nous ne devons pas :

- conserver et/ou divulguer toute information interne après avoir quitté OW, concernant les activités, la recherche et le développement, les clients, les parties liées et les employés ;
- utiliser les informations internes de l'entreprise et/ou les informations collectées auprès d'autres parties intéressées pour un bénéfice personnel ou pour le bénéfice de tiers ;

- évoquer ou travailler avec des informations confidentielles dans un espace public, voire privé, où leur confidentialité peut être compromise.

EXEMPLES

Q : j'ai été invité à enseigner dans une université et je pense qu'il serait intéressant que mes étudiants puissent analyser la stratégie de développement d'OW. Puis-je en discuter en classe ?

R : la stratégie de développement est un élément essentiel de la stratégie internationale de l'entreprise, qui constitue un atout et un avantage concurrentiel d'OW. Elle ne peut donc pas, sans autorisation préalable, être présentée publiquement.

Q : j'ai appris aujourd'hui, en entendant une conversation entre deux directeurs, qu'il est fort possible que le contrat principal se termine bientôt, je ne pense pas qu'il sera prolongé. Puis-je publier sur ma page LinkedIn que je pourrais bientôt être disponible pour relever un nouveau défi professionnel, parce que le projet sur lequel je travaille risque d'être annulé ?

R : en tant qu'employé, vous avez le devoir de maintenir votre loyauté envers OW en ne divulguant pas d'informations concernant votre organisation, vos méthodes de production ou votre activité. Par conséquent, même en cas d'inquiétude, vous ne pouvez pas évoquer la possibilité que le projet sur lequel vous travaillez soit annulé, notamment parce qu'il s'agit d'une question confidentielle qui n'a pas encore été divulguée publiquement.

NOUS DONNONS À CHACUN UNE VOIX

- Responsables.
- Canal de signalement d'OW

4.3 Conflit d'intérêts

Un conflit d'intérêts est représenté par une circonstance et/ou un fait dans lequel nos intérêts personnels (famille ou amis) peuvent affecter notre prise de décision, conformément aux intérêts d'OW, ou interférer avec nos obligations en tant qu'employés ou partenaires.

Tout conflit d'intérêts peut nuire à la réputation de l'entreprise, de l'employé ou des partenaires concernés. Pour OW, la règle fondamentale est la transparence. Cela signifie reconnaître et divulguer toutes les situations qui créent, ou semblent créer, des conflits d'intérêts entre nos intérêts personnels et ceux d'OW.

OW s'engage à élaborer et à appliquer des règles internes visant à prévenir les conflits d'intérêts et à s'assurer que des mécanismes sont en place pour les éviter dans les transactions auxquelles elle participe.

OW dispose de politiques et de procédures pour assurer l'impartialité et l'équité dans ses actions et ses processus décisionnels, dans des situations de conflits d'intérêts potentiels impliquant l'entreprise, ses employés ou ses partenaires.

Nous devons :

- agir en permanence de manière à ce que les intérêts personnels, familiaux ou de tiers qui nous sont liés ne prévalent pas sur les intérêts d'OW et des parties prenantes.
- communiquer avec les supérieurs hiérarchiques et s'éloigner ou encourager le retrait des processus décisionnels respectifs, dans toutes les situations susceptibles de générer des conflits entre les intérêts personnels et le devoir de loyauté envers l'entreprise, telles que : les relations familiales ou assimilées dans le cadre d'une dépendance hiérarchique ou fonctionnelle directe ; l'exercice d'une activité professionnelle extérieure interférant avec nos fonctions ou avec les activités de l'entreprise ; la détention de positions juridiques, patrimoniales ou familiales susceptibles d'interférer avec les intérêts de l'entreprise ou avec les activités exercées ;
- être conscients qu'il existe des limitations à la transaction de biens et à la fourniture de services par OW à des parties liées, de sorte que nous sommes tenus de nous conformer aux règles internes applicables ;
- nous familiariser avec les procédures de prévention, d'identification et de résolution des conflits d'intérêts, en particulier dans les affaires d'importance significative entre parties liées, lorsqu'elles sont couvertes par la réglementation d'OW sur les conflits d'intérêts et les transactions impliquant des parties liées à OW.

Nous ne devons pas :

- utiliser les informations auxquelles nous avons accès en tant qu'employés d'OW dans des situations qui nous profitent à nous-mêmes pour obtenir des avantages personnels et pour la famille ou les amis ;
- exercer des activités professionnelles privées au cours du temps de travail ;
- nous engager dans une activité professionnelle externe, avec ou sans salaire, qui entrave l'accomplissement de nos devoirs professionnels ou des activités ou intérêts d'OW ;
- impliquer l'entreprise dans nos activités personnelles, dans des positions politiques, religieuses, sectaires ou partisans de toute nature

EXEMPLES

Q : un fournisseur, qui est également un membre de ma famille, lance un appel d'offres pour la fourniture d'équipements à OW et je participe au processus d'attribution. Ce fournisseur est un candidat bien placé dans l'appel d'offres et il a de fortes chances de remporter l'appel d'offres. Que dois-je faire ?

R : vous devez immédiatement signaler la situation à votre gestionnaire. Cela implique un conflit d'intérêts et vous devrez donc vous retirer du processus d'analyse et de prise de décision de cet appel d'offres.

Q : parallèlement à mon travail chez OW, je travaille dans une entreprise de vente par catalogue. Puis-je montrer le catalogue et vendre au sein de l'entreprise ?

R : non, cette action n'est pas autorisée. Aucun salarié d'OW ne peut exercer d'activités professionnelles privées pendant les heures de travail.

Q : je participe à un processus de recrutement dans lequel se trouve une personne dont le profil me semble le plus adapté au poste vacant. Il se trouve que cette personne est mon amie. J'aimerais donner un avis favorable, mais je crains qu'il ne s'agisse d'un conflit d'intérêts ou qu'il n'apparaisse comme tel. Le conflit d'intérêts s'applique-t-il uniquement à la famille ou couvre-t-il également ces situations ?

R : le conflit d'intérêts peut être provoqué par la parenté ou par des relations avec des amis, vous devez donc dans ce cas informer votre responsable et le directeur de département de votre relation personnelle. Vous pouvez partager votre avis favorable avec le responsable du recrutement ; cependant, vous devez vous abstenir de participer au processus décisionnel.

Q : Mon beau-frère est responsable d'un fournisseur pour OW et souhaite que j'intervienne en interne pour résoudre un différend qu'il a avec nous. Il affirme être fatigué d'essayer de résoudre le problème par téléphone et n'a aucun doute sur le fait qu'il a raison. Dois-je intervenir ?

R : non. Pour aider votre beau-frère, vous pouvez essayer d'identifier le problème en interne, mais vous ne pouvez pas favoriser sa résolution ou demander qu'elle se fasse d'une manière qui avantage de manière injustifiée le membre de votre famille.

NOUS DONNONS À CHACUN UNE VOIX

- Responsables.
- Canal de signalement d'OW

4.4 Corruption

Les actes illicites tels que la corruption, le trafic d'influence, le blanchiment d'argent ou le financement du terrorisme mettent en péril la paix, la sécurité et le bien-être des citoyens, ainsi que la stabilité des marchés. Ces pratiques portent également atteinte à la démocratie et à l'État de droit, détournant les ressources nécessaires à la croissance et au développement de la société et favorisant l'instabilité, l'insécurité et la méfiance entre les citoyens. C'est pourquoi, dans un cadre de tolérance zéro, la prévention et la lutte contre la corruption ont été adoptées largement et de plus en plus au niveau international, notamment par la multiplication des législations et la promotion de la coopération entre les entités privées et les autorités publiques.

OW interdit la pratique de la corruption, sous des formes actives ou passives, soit par des actes ou des omissions, soit par la création et/ou le maintien de situations de favoritisme au moyen de paiements de facilitation ou d'autres irrégularités.

OW dispose de mesures pour prévenir, détecter, corriger et contrôler toutes les formes de corruption.

Nous devons :

- nous conformer à la politique anticorruption, d'hospitalité et de cadeaux d'OW, en anticipant et en clarifiant les situations qui peuvent constituer ou être perçues comme de la corruption ;
- respecter, dans les relations avec les employés et les responsables des entités publiques, le devoir d'exonération auquel ils sont soumis, en évitant toute action qui, directement ou indirectement,

présente un caractère frauduleux, coercitif, manipulateur ou trompeur, et s'abstenir de leur donner ou de leur promettre tout type d'avantage qui ne leur est pas dû ;

- faire connaître, respecter et appliquer les règles internes relatives à la facilitation des paiements, aux contributions politiques, aux dons et aux parrainages ;
- respecter les règles internes relatives au devoir de diligence en matière d'identification et d'analyse de l'intégrité (devoir de diligence en matière d'intégrité) des tiers avant d'établir des relations professionnelles, en veillant à l'adoption de mécanismes d'atténuation des risques planifiés et applicables ;
- signaler tout signe d'alarme ou toute action pouvant être associée à un acte potentiel de corruption et/ou à d'autres actes illégaux sur les canaux appropriés.

Nous ne devons pas :

- accepter ou offrir des cadeaux, des séjours à l'hôtel ou d'autres gratifications, même sous la forme d'un traitement préférentiel de clients, de fournisseurs, d'une autorité gouvernementale ou de toute autre personne ou entité liées à l'activité de l'entreprise, qui pourrait entraîner une forme de gain injustifié ou d'avantage personnel, pour l'entreprise ou pour des tiers ;
- accepter ou offrir un avantage en matière d'actions ou le promettre en échange d'un acte ou d'une omission contraire aux fonctions exercées et/ou lorsque ces avantages ne sont pas légitimes ;
- verser des contributions monétaires ou autres aux partis politiques au nom de l'entreprise.

EXEMPLES

Q : l'inspecteur d'une entité publique chargée de l'autorisation d'un parc éolien offshore, dont je gère le développement, a exprimé certaines préoccupations en matière de sécurité. Ainsi, pour attribuer une licence d'exploitation, ils ont déclaré qu'il serait nécessaire d'effectuer des tests de sécurité supplémentaires qui pourraient prendre quelques semaines, à moins qu'ils ne reçoivent une « taxe d'urgence » afin de donner la priorité à ces tests supplémentaires. Les délais initialement prévus pour la mise en exploitation de l'installation ont déjà été dépassés et ce délai supplémentaire risque de compromettre encore davantage l'atteinte de mes objectifs. Puis-je effectuer le paiement et le considérer comme une dépense associée à la licence d'exploitation de l'installation ?

R : non. Un tel paiement, versé directement à un inspecteur, peut être considéré comme une forme de corruption visant à surmonter toute contrainte liée au processus d'autorisation. Vous devez vérifier auprès de l'autorité compétente en matière de licence s'il existe un processus permettant de gérer les situations d'urgence, en vous assurant que tous les tests de sécurité nécessaires sont effectués le plus rapidement possible et que toutes les dépenses liées à la licence sont correctement justifiées par des documents.

Q : un fournisseur souhaite m'offrir un voyage pour assister à la finale d'un championnat de sport. Ce fournisseur souhaite se voir attribuer un appel d'offres lancé par OW. Puis-je accepter cela ?

R : non. Il est interdit de l'accepter lorsque le but de l'offre est d'inciter ou de récompenser intentionnellement une décision spécifique envisagée par le destinataire. Dans les cas où l'intention de l'offrant n'est pas claire, vous devez signaler la situation à votre responsable.

NOUS DONNONS À CHACUN UNE VOIX

- Responsables.
- Canal de signalement d'OW

4.5 Lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme

Les activités d'OW sont guidées par des normes éthiques élevées, l'intégrité commerciale et le strict respect des lois et réglementations en vigueur concernant la prévention du blanchiment d'argent et du financement du terrorisme. À ce titre, OW adopte toutes les procédures nécessaires pour connaître l'identité des contreparties concernées des activités qu'elle entend entreprendre et ne finalise ces activités qu'après s'être assuré de l'origine légale des fonds manipulés par la contrepartie.

OW dispose d'un ensemble de politiques et de procédures qui prévoient un ensemble de mesures visant à répondre aux obligations et exigences légales associées à ces questions, telles que les procédures de diligence raisonnable (DD) et de connaissance du client (KYC). Ces politiques et procédures établissent des mesures concrètes qui doivent être adoptées pour se conformer à toutes les obligations légales et réglementaires d'OW, en tenant compte des différentes caractéristiques des différents secteurs d'activité et du risque potentiel de blanchiment d'argent et de financement du terrorisme auquel ils sont confrontés.

Les collaborateurs d'OW veillent au plus strict respect tant de la législation applicable aux activités dans lesquelles nous opérons que des procédures internes qui ont été précisées à ce sujet, et suivent des formations pour leur permettre d'exercer au mieux leurs fonctions essentielles dans ce domaine.

Nous devons :

- signaler toute situation suspecte et/ou douteuse dans les plus brefs délais, via les canaux internes prévus à cet effet et en maintenir la stricte confidentialité ;
- identifier/apprendre à connaître nos contreparties, y compris leurs propriétaires actuels respectifs, avant de se lancer dans toute entreprise ou transaction, afin de garantir que nous travaillons avec des contreparties légitimes et que leurs fonds ne proviennent pas d'activités criminelles ;
- examiner à intervalles appropriés les éléments d'identification de la contrepartie et nous assurer que les fonds concernés continuent d'avoir une origine licite ;
- recevoir et effectuer des paiements uniquement vers et depuis des entités préalablement soumises aux procédures internes de diligence raisonnable (DD) et de connaissance du client (KYC) et avec lesquelles nous avons dûment autorisé des contrats selon les termes des procédures internes respectives

Nous ne devons pas :

- initier une relation commerciale ou réaliser toute transaction si la contrepartie est soupçonnée d'être impliquée dans des pratiques de blanchiment d'argent ou de financement du terrorisme.
- accepter les paiements en espèces. Cependant, lorsqu'il n'y a pas d'autre possibilité, nous devons toujours respecter le montant maximum légalement autorisé et nous devons d'abord rechercher les autorisations internes nécessaires pour le faire ;
- effectuer des paiements sans autorisations respectives et sans connaissance préalable de la contrepartie et des transactions associées.

EXEMPLES

Q : une contrepartie est pressée de conclure un contrat dont le rendement est considérable, puis-je « alléger » le processus ?

R : non. Tout contrat doit être examiné dans le cadre des procédures établies en interne et doit toujours respecter toutes les étapes préétablies.

Toute modification du processus se traduit par un non-respect de la réglementation interne, avec des conséquences possibles pour l'employé et/ou les employés chargés de cette tâche, ce qui peut également avoir des répercussions négatives pour OW, tant sur le plan administratif que sur le plan de la réputation.

Q : j'ai pris connaissance d'une opportunité professionnelle dont le niveau de rentabilité était bien plus élevé que la normale. Dois-je donner l'alerte ?

R : oui. Toute transaction commerciale présentant des niveaux de rentabilité bien supérieurs à la moyenne doit être rigoureusement examinée, selon toutes les procédures internes développées à cet effet.

NOUS DONNONS À CHACUN UNE VOIX

- Responsables.
- Canal de signalement d'OW

4.6 Utilisation des actifs

Les biens, matériels ou immatériels, des entreprises ou des tiers qui nous sont confiés comprennent les ressources multiples et diverses qui sont mises à la disposition des salariés pour l'accomplissement de leurs tâches quotidiennes.

Nous avons le devoir de protéger et d'utiliser les ressources de manière responsable, y compris la propriété intellectuelle et notre propre temps, en ayant conscience que si elles sont mal utilisées ou gaspillées, elles affectent négativement nos performances individuelles et collectives et, par conséquent, la valeur de l'entreprise.

OW dispose de politiques et de procédures pour assurer la gestion de ses propres actifs et de ceux des tiers qui lui sont confiés, dans le but d'en préserver la valeur respective.

Nous devons :

- veiller sur les biens matériels ou immatériels d'OW ou de tiers qui nous sont confiés, y compris les systèmes informatiques et la propriété intellectuelle et industrielle, même s'ils résultent de notre production, en les utilisant uniquement dans le cadre des processus d'entreprise et en garantissant leur utilisation efficace ;
- utiliser toutes les ressources informatiques (matériel, logiciels, systèmes d'application, messagerie électronique, internet et réseau local) qui sont conformes aux règles internes d'OW ;
- Respecter les inventions, créations intellectuelles, modèles et dessins industriels développés pour l'entreprise et qui sont la propriété exclusive d'OW.

Nous ne devons pas

- utiliser les ressources de l'entreprise à des fins personnelles. Une utilisation limitée des outils de communication (e-mail, téléphone, Internet) peut être acceptable à condition que cela n'interfère pas avec nos responsabilités professionnelles ;
- utiliser les biens de tiers (fournisseurs, partenaires, etc.) sans l'autorisation explicite de leur propriétaire ;
- utiliser à des fins privées ou partager avec des tiers des technologies, des méthodologies, des savoir-faire et autres informations détenues ou gérées par OW, ses clients ou fournisseurs ;
- partager des logiciels ou tout autre contenu susceptible de causer des dommages aux actifs de l'entreprise ou de tiers ;
- vendre ou donner des actifs OW sans l'autorisation requise.

EXEMPLES

Q : puis-je rapporter chez moi un équipement de l'entreprise que plus personne n'utilise et que je peux utiliser à la maison ?

R : non. Même si l'actif est en fin de vie utile, il ne doit pas être mis à la disposition de quiconque sans l'autorisation nécessaire à cet effet. Tous les biens font partie des actifs de l'entreprise, quelle que soit leur utilisation actuelle.

Q : j'ai détruit par inadvertance un ensemble de documents et comme j'avais peur de ce qui pourrait m'arriver, j'ai choisi de ne rien dire à personne. Aujourd'hui, mon responsable me demande ces documents, en m'indiquant qu'ils auraient dû être envoyés à OW, mais qu'il n'y a aucune trace de leur réception. Que dois-je faire ?

R : vous devez dire la vérité et rapporter les faits sur ce qui s'est passé.

NOUS DONNONS À CHACUN UNE VOIX

- Responsables.

- Canal de signalement d'OW

4.7 Cadeaux et divertissements

La pratique consistant à offrir des cadeaux, des marques d'hospitalité et des avantages, ainsi que les dépenses légitimes de l'entreprise ; , constituent un élément important et normal de la création et du maintien de relations commerciales. Cependant, elles peuvent être mises en œuvre pour dissimuler un comportement impliquant des actes de corruption, de sorte que l'échange de « toute chose de valeur » doit toujours se faire avec modération, être proportionnel au contexte des activités commerciales et être conforme non seulement aux règles et procédures internes, mais aussi aux règles de l'organisation de la contrepartie et aux exigences juridiques locales.

La pratique éventuelle des offres doit être transparente, cohérente avec la culture locale, raisonnable face aux avantages professionnels, et soutenue par des circuits d'information qui transfèrent le pouvoir de décision sur cette pratique aux supérieurs hiérarchiques. Chez OW, nous n'offrons ni ne recevons de cadeaux susceptibles de générer des perceptions inappropriées concernant les décisions commerciales ou des avantages injustifiés.

OW dispose de mesures pour détecter, corriger et contrôler les actes liés à ce type de cadeaux et/ou dépenses de divertissement.

Nous devons :

- faire connaître, respecter et appliquer les règles internes relatives aux cadeaux, aux repas et divertissements, aux déplacements et à l'hébergement ;
- enregistrer toutes les offres exceptionnelles faites et reçues dans les mécanismes existants à cet effet et celles qui dépassent la valeur et/ou la période réglementée ;
- signaler par les canaux appropriés tout signal d'alarme ou toute action susceptible d'être associée à d'éventuels échanges injustifiés de « toute chose de valeur » ;
- agir de manière à ce que la perception extérieure de notre comportement dans ce domaine soit toujours sans ambiguïté quant à notre intégrité.

Nous ne devons pas :

- accepter ou offrir des cadeaux, des séjours à l'hôtel ou d'autres gratifications, même sous la forme d'un traitement préférentiel de clients, de fournisseurs, d'une autorité gouvernementale ou de toute autre personne ou entité liées aux activités de l'entreprise, qui peuvent aboutir à l'obtention d'un quelconque avantage personnel injustifié ou pour des tiers ;
- accepter ou offrir un avantage en matière d'actions ou le promettre en échange d'un acte ou d'une omission contraires aux fonctions exercées et/ou lorsque ces avantages ne sont pas légitimes ;

EXEMPLES

Q : un fournisseur m'a envoyé une invitation à l'espace privé (« VIP ») d'un événement pour lequel l'entrée n'est pas accessible au public. Puis-je l'accepter, puisque cette offre n'a pas de valeur associée claire ?

R : cette situation doit être signalée à votre supérieur hiérarchique. Il s'agit d'une offre qui, à tous les effets, possède une valeur associée. Les implications de l'acceptation de cette offre doivent être discutées dans le contexte des règles d'OW.

Q : nous sommes sur le point de conclure une nouvelle opération avec un client étranger. Cette transaction est importante pour atteindre les objectifs de mon département. Le responsable du client est en ville, j'ai donc pensé que ce serait une bonne idée de lui offrir un week-end à titre gracieux. Puis-je le faire ?

R : non. Les offres aux clients doivent être raisonnables et jamais proposées dans des périodes précédant la décision, car elles peuvent être associées à des pratiques de corruption. L'intégrité des processus contractuels et l'image d'OW sur le marché sont plus importantes que tout nouveau contrat.

Q : dans le cadre de mes fonctions, j'organise des réunions, des événements et des voyages. Maintenant l'un des hôtels avec lesquels nous travaillons habituellement m'a proposé un séjour d'un week-end pour que mes parents puissent fêter leur anniversaire de mariage. Puis-je accepter cette offre généreuse ?

R : non. Même si l'avantage est destiné à la famille, accepter cette offre rendrait plus difficile l'impartialité lors de l'organisation de futures réservations pour OW. Vous devez poliment la refuser et expliquer clairement pourquoi.

NOUS DONNONS À CHACUN UNE VOIX

- Responsables.
- Canal de signalement d'OW

DÉCOUVREZ...

A. LES INSTRUMENTS ORGANISATIONNELS ET LA GOUVERNANCE ETHIQUE AU SEIN D'OW

Le Code d'éthique est au cœur de la politique d'éthique des activités d'OW.

La mise en œuvre efficace de ce Code nécessite l'existence d'un ensemble d'instruments organisationnels à travers lesquels la direction générale d'OW interagit avec toutes les parties prenantes afin d'atteindre les objectifs de performance éthique souhaités avec le soutien du responsable de l'éthique et de la conformité d'OW (OW CECO). Ces activités sont supervisées par le conseil d'administration d'OW avec le soutien de l'organisme de coordination de l'éthique et de la conformité d'OW (OW ECCB).

Les principaux instruments concernés, qui ont été définis et mis en place dans l'entreprise, peuvent être

résumés comme suit :

- éléments organisationnels clés formels ;
- canaux de contact pour les questions éthiques présumées.

A.1 ÉLÉMENTS ORGANISATIONNELS CLÉS FORMELS

Les éléments organisationnels clés formels, en termes d'éthique au sein d'OW, et leurs responsabilités respectives, sont les suivants :

A.1.1 Conseil d'Administration (CA), ses responsabilités en matière d'éthique étant conformes à son règlement Intérieur :

- (a) approuver le Code d'éthique et toutes ses révisions, proposées par le responsable de l'éthique et de la conformité (CECO) d'OW ;
- (b) superviser l'organisation de l'éthique et de la conformité et veiller au respect des valeurs individuelles et collectives qui sous-tendent les actions d'OW, ainsi que des règles de conduite à suivre par chaque employé ;
- (c) nommer le responsable de l'éthique et de la conformité (CECO) d'OW.

A.1.2 Organisme de coordination de l'éthique et de la conformité (ECCB), un comité qui vise à faciliter la supervision du conseil d'administration d'OW et à superviser le programme d'éthique et de conformité d'OW ; et qui a les responsabilités suivantes à cet égard :

- (a) veiller à ce qu'il existe des processus, des politiques et des procédures appropriés pour évaluer les risques en matière d'éthique et de conformité ;
- (b) veiller à ce qu'il existe des politiques, des procédures et des processus préventifs appropriés en matière d'éthique et de conformité, et qu'ils sont mis en œuvre ;
- (c) garantir l'existence d'une formation appropriée sur l'éthique et la conformité ;
- (d) veiller à ce que les rapports sur les incidents éthiques soient reçus et traités de manière adéquate ;
- (e) veiller à l'adéquation et à la sécurité des procédures de signalement pour la réception et le traitement des alertes en matière d'éthique et de conformité ;
- (f) veiller à ce que les activités de contrôle nécessaires soient menées en matière d'éthique et de conformité ;
- (g) garantir que la conception et le contenu du programme d'éthique et de conformité de l'entreprise s'appuient adéquatement sur l'expertise, les pratiques, les processus, les politiques et les procédures en matière d'éthique et de conformité de ses deux actionnaires.

La composition de l'ECCB est publiée sur le site Internet d'OW.

A.1.3 Gestion :

Les dirigeants du Groupe, notamment le directeur général et tous les autres membres du comité de direction, y compris le secrétaire général, animent et supervisent le Code d'éthique d'OW et veillent à sa bonne application. Ils sont les principaux promoteurs des principes et des engagements en matière d'éthique et de conformité d'OW. Leurs responsabilités dans ces domaines se répercutent à tous les niveaux de la ligne hiérarchique

A.1.4 Responsable de l'éthique et de la conformité d'OW (CECO), avec les responsabilités suivantes :

En ce qui concerne OW et ses fonds de commun de créances (FCC) contrôlés, le CECO fournit un soutien à la direction d'OW pour intégrer l'éthique dans la stratégie, la gestion et les pratiques d'OW et de ses FCC contrôlés :

- (a) contribuer à la gestion des risques éthiques ;
- (b) proposer des textes de référence en matière d'éthique et de conformité et superviser leur mise en œuvre par les départements et entités d'OW ;
- (c) diriger les initiatives de formation en éthique ;
- (d) contribuer aux activités de contrôle nécessaires, ainsi qu'aux autres fonctions de surveillance et de contrôle d'OW.

En ce qui concerne les FCC non contrôlées d'OW, le CECO fournira un soutien au(x) représentant(s) du conseil d'administration d'OW en vue d'intégrer l'éthique dans la stratégie, la gestion et les pratiques de ces FCC.

A.2 CANAL DE CONTACT POUR LES QUESTIONS ÉTHIQUES PRÉSUMÉES

L'interaction avec OW concernant les plaintes relatives à des questions éthiques présumées peut se faire par l'intermédiaire du canal de signalement d'Ocean Winds.

B. GLOSARIO

DÉFINITIONS DES PARTIES PRENANTES

OW : ensemble des entreprises qui entretiennent une relation de contrôle avec OW.

Parties prenantes : personnes, entités ou groupes susceptibles d'affecter ou d'être affectés par les activités, produits ou services d'OW et les performances qui leur sont associées, y compris, mais sans s'y limiter : les employés, les actionnaires, les clients, les fournisseurs, les contreparties, les partenaires commerciaux, les concurrents, les autorités publiques et réglementaires, les mécènes et les communautés locales.

Communautés : organisations de la société civile, institutions et entités représentant les citoyens, les clients, les secteurs d'activité, les médias, les instituts de recherche, les organisations de promotion et

de développement social.

Concurrence : situation dans laquelle des entreprises indépendantes vendent des produits ou services similaires et se font concurrence pour attirer des clients.

Clients : entités physiques ou morales à qui OW vend de l'énergie.

Employé : personne physique embauchée par l'une des entreprises du Groupe OW, que ce soit dans le cadre d'une convention collective, de postes de direction ou d'une fonction de mandataire, sur une base permanente ou temporaire, ou en tant que stagiaire.

Actionnaires : personnes ou entités légales (locales ou étrangères) qui détiennent des actions d'OW.

Fournisseurs: personnes ou entités qui fournissent des produits ou des services à OW. Cela inclut les prestataires de services.

AUTRES DÉFINITIONS

Toute chose de valeur : paiements de tout montant et sous toute forme, y compris : espèces ; cartes cadeaux ; cartes de réduction ; commissions ; réductions ; crédit à des conditions avantageuses ; utilisation d'un logement, de véhicules ou d'autres actifs sans compensation financière ; offres d'emploi ou toute autre rémunération ainsi que les dons ; services en nature ; cadeaux, repas et activités de divertissement ; voyage ; droits contractuels et autres avantages commerciaux ; faveurs et toute autre chose ayant une valeur économique.

Actifs : ressources multiples et diversifiées, matérielles ou immatérielles, d'entreprises ou de tiers qui lui sont confiées, dont voici quelques exemples : argent de l'entreprise ; produits de l'entreprise ; systèmes informatiques et logiciels ; téléphones ; photocopieurs ; véhicules d'entreprise ; heures de travail des employés et leurs produits de travail respectifs ; billets pour des spectacles ou des événements sportifs ; informations brevetées ; marques déposées de l'entreprise.

Écosystèmes d'affaires : réseau d'organisations, comprenant des fournisseurs, des distributeurs, des clients, des concurrents, des agences gouvernementales, et autres, impliquées dans la fourniture d'un produit ou d'un service spécifique par le biais de la concurrence et de la coopération. Chaque entité présente dans l'écosystème affecte et est affectée par les autres, créant une relation en constante évolution, dans laquelle la flexibilité et l'adaptabilité sont des caractéristiques déterminantes. Informations confidentielles et sensibles : informations et documentations non accessibles au public concernant l'ensemble de l'activité de l'entreprise, notamment concernant les activités, la recherche et développement, les clients, les parties liées et les salariés.

Corruption : acte illicite de corruption passive/active dans le secteur privé/public dans lequel une personne qui, par elle-même ou, par son consentement ou sa ratification, ou par un intermédiaire, donne ou promet, demande ou accepte, pour elle-même ou pour un tiers, un élément de valeur propre ou non, ou sa promesse, pour tout acte ou omission qui constitue une violation de ses devoirs fonctionnels sans que cela soit dû.

Dons et parrainage : attribution de ressources financières, humaines ou patrimoniales à une entité, une personne ou un événement, promu par une entité externe, dans le but de développer une action sociale, culturelle ou promotionnelle, entre autres.

Entrepreneuriat : activité qui implique la découverte, l'évaluation et l'exploitation d'opportunités pour introduire de nouveaux biens et services, des modes d'organisation, des marchés, des processus et des matières premières grâce à des efforts d'organisation qui n'existaient pas auparavant.

Environnement : environnement naturel dans lequel une organisation opère, comprenant l'air, l'eau, le sol, les ressources naturelles, la flore, la faune, les personnes, l'espace extérieur et leurs relations mutuelles.

Famille ou liens familiaux : Conjoint ou partenaire, ascendants et descendants et assimilés jusqu'au 3e degré de parenté. Intégrité : comportement et actions conformes à un ensemble de principes moraux et éthiques et de normes de conduite, adoptés à la fois par les individus et par les institutions, qui créent une barrière contre la corruption.

Blanchiment d'argent : le fait de convertir, transférer, aider ou faciliter une conversion ou un transfert d'avantages, obtenus par vous ou par un tiers, directement ou indirectement, dans le but d'en dissimuler l'origine illicite, ou d'empêcher l'auteur ou le participant à ces infractions d'être poursuivi pénalement ou faire l'objet d'une réponse pénale.

Principe de précaution : principe moral et politique selon lequel si une action peut causer un dommage public ou environnemental irréversible, en l'absence d'un consensus scientifique irréfutable, la charge de la preuve incombe à ceux qui entendent accomplir l'acte ou l'action susceptible de causer le dommage. Son application dans le domaine de l'environnement vise principalement à prévenir d'éventuels effets nocifs et irréversibles provoqués par des actions qui, même s'il n'est pas prouvé scientifiquement et empiriquement qu'elles provoquent de tels dommages, sont effectuées par mesure de précaution, même s'il n'existe aucune preuve d'impacts négatifs, l'action ne devrait pas avoir lieu.

Représailles : tout acte ou omission (y compris les menaces ou tentatives) qui se produit directement ou indirectement dans un contexte lié au travail, provoqué par un signalement interne ou externe ou par une divulgation publique, et qui cause ou peut causer des dommages matériels injustifiés ou des douleurs et souffrances à la personne à l'origine du signalement. Les actes de représailles doivent être conformes aux dispositions de chaque loi locale applicable.

État de droit : systèmes, structures et pratiques juridiques et politiques qui conditionnent les actions d'un gouvernement pour protéger les droits et libertés des citoyens, maintenir l'ordre public et encourager le fonctionnement efficace d'un pays.

Chaîne d'approvisionnement : séquence d'activités ou de partenaires qui fournissent des produits ou des services à l'organisation.

Développement durable : développement qui répond aux besoins du présent sans compromettre la possibilité pour les générations futures de répondre aux leurs.

Transparence : ouverture aux décisions et aux activités qui affectent la société, l'économie et l'environnement et volonté d'assurer une communication claire, précise, opportune, honnête et complète.

Signalement : divulgation interne ou externe faite dans l'intérêt public, par un employé ou une personne externe (le lanceur d'alerte/la personne à l'origine du signalement), d'irrégularités, de négligences ou d'abus dans le cadre des activités d'une organisation, d'un organisme gouvernemental ou d'une entreprise (ou de l'un de ses partenaires commerciaux), qui menacent l'intérêt public ou l'intégrité et la réputation de l'organisation.