



# Code de Conduite

Date d 'entrée en vigueur	1er juillet 2022	
Pages :	26	
Autorisé par :	Comité de direction	
Tableau des indices de révision	Date	Nature de la révision
1	01/07/2022	Création

## Sommaire

Préambule .....	4
NOTRE VISION : UNE ORGANISATION INDUSTRIELLE AU SERVICE DES PROJETS DE NOS CLIENTS .....	7
NOTRE MISSION .....	7
1. CODE ÉTHIQUE DE WAGA ENERGY .....	7
Objet de notre Code .....	7
Portée de notre Code .....	7
2. VOS RESPONSABILITÉS .....	8
Obligations supplémentaires des dirigeants et des superviseurs .....	8
Respect des lois locales .....	8
Demander des conseils et signaler les incidents .....	8
Procédure d’alerte interne .....	9
Portail d’alerte éthique et de dénonciation pour signaler les incidents de non-conformité : .....	9
Pas de représailles contre la personne effectuant une alerte .....	9
<i>Questions et réponses</i> .....	9
3. ADMINISTRATION DU CODE .....	10
Le traitement des alertes .....	10
Conséquences des violations du Code .....	10
Publication et modifications du Code de conduite .....	10
Reconnaissance du code par les employés .....	10
4. LE RESPECT SUR LE LIEU DE TRAVAIL .....	10
Harcèlement .....	11
Responsabilités du dirigeant et du superviseur .....	11
Harcèlement sexuel .....	12
Diversité et engagement .....	13
Pratiques équitables en matière d’emploi .....	13
Respect des droits de l’homme .....	13
Drogues et alcool .....	14
Lutte contre la violence .....	15
Santé et sécurité .....	15
Préservation de l’environnement .....	15
5. L’ÉTHIQUE DANS LES AFFAIRES .....	16
Conflit d’intérêts .....	16
Lutte contre la corruption .....	17
Lutte contre le blanchiment d’argent .....	18
Contrôles commerciaux .....	18
Sanctions et boycotts .....	18

Activités politiques .....	19
Cadeaux d'affaires, gratifications d'entreprise et dons .....	19
Questions et réponses .....	20
6. RESPONSABILITÉS ENVERS NOS ACTIONNAIRES .....	20
Vérification et enquêtes .....	20
Fraude.....	21
Ressources de l'entreprise .....	21
Relations avec les médias.....	21
Réseaux sociaux.....	22
Protection des données à caractère personnel .....	22
Protection des droits de propriété et des informations confidentielles.....	22
Politique de confidentialité .....	22
Demande d'informations confidentielles.....	23
Accord de Confidentialité.....	23
Communication avec les fournisseurs et les clients.....	23
Courrier électronique .....	23
Communication verbale – Liée à l'entreprise.....	23
Analystes .....	23
Protection de la vie privée des employés .....	23
E-mail, Internet et systèmes d'information .....	24
Révision du Code .....	24
Annexe 1.....	25
Annexe 2.....	26

## Préambule

Waga Energy est une construction humaine, pour l'homme. Entreprise innovante créée en janvier 2015 à Grenoble par des ingénieurs du groupe Air Liquide, disposant d'une expertise unique dans l'ingénierie des gaz, Waga Energy développe des projets de biométhane au service de la transition énergétique et de la lutte contre le changement climatique.

Waga Energy souhaite contribuer de manière proactive à rendre le biométhane, énergie locale et renouvelable, accessible au plus grand nombre.

Depuis sa fondation, l'entreprise Waga Energy a élargi et renforcé sa position pour devenir un véritable acteur dans les secteurs d'activité où elle opère.

Nous devons rester fidèles à nos valeurs fondamentales d'intégrité, de respect et d'excellence sur lesquelles notre société a été construite.

L'éthique est le fil conducteur de nos activités. Elle accompagne notre vision industrielle de long terme, que ce soit dans un contexte perturbé ou au-delà. Cela commence par l'application des valeurs de l'entreprise :

- **L'engagement** : les fondateurs, comme les salariés de Waga Energy ne sont pas seulement sensibilisés aux enjeux énergétiques et environnementaux mais ont délibérément décidé de s'engager, au moins professionnellement, dans le sens de l'action, pour contribuer à la construction d'une société plus respectueuse de l'environnement. Cet engagement s'inscrit dans le long terme, en accord avec le développement durable.
- **L'audace** : Waga Energy c'est **l'audace** de croire que l'on peut changer le monde en contribuant, avec nos moyens, à la construction d'un avenir plus durable pour nos enfants à travers la production d'énergie renouvelable et la réduction de notre impact sur l'environnement. Cette **audace** trouve racine dans une confiance assumée dans l'avenir et dans la capacité de l'homme à adhérer aux valeurs du développement durable et à se mobiliser en faveur de projets responsables. Elle est créatrice d'opportunités, d'innovation, de changement et elle suscite l'enthousiasme.
- **La maîtrise** : en s'appuyant sur l'expérience des fondateurs acquise au sein de grands industriels et sur l'excellence industrielle française dans le domaine de l'ingénierie des gaz, Waga Energy développe des solutions innovantes basées sur des technologies efficaces et adaptées au service du développement durable. A la fois concepteur, investisseur et exploitant, Waga Energy s'engage dans le temps et dans la performance pour garantir la maîtrise des projets.

Pour nos collaborateurs d'abord, car l'industrie des gaz n'est pas sans risques, la maîtrise des technologies, de leur mise en œuvre et de leur exploitation est essentielle pour garantir la sécurité des personnels exploitants.

Pour nos partenaires et clients ensuite, car la création de valeur est essentielle à la pérennité des projets. C'est pour cette raison que Waga Energy investit et exploite les WAGABOX, afin, de garantir les performances technique et économique des projets sur le long terme.

Maîtriser des solutions innovantes signifie que nos compétences d'ingénieurs appuyées et complétées par les meilleurs experts au monde dans l'ingénierie des gaz et de la cryogénie sont employées non pas à une surenchère de technologies complexes et élitistes, mais au contraire vers un objectif de rationalisation et de simplification pragmatique des solutions technologiques, pour les rendre sûres, robustes et compétitives.

- **La coopération** est inscrite dans les gènes de Waga Energy puisque sa création est l'association de 3 fondateurs aux compétences complémentaires et de conseillers stratégiques expérimentés. L'objectif global doit être partagé par tous (collaborateurs, partenaires, clients, fournisseurs, etc.) et pour y parvenir, chacun doit coopérer et être le meilleur possible dans sa spécialité définie et complémentaire des autres.

La coopération sous-entend trois attitudes essentielles : de l'**humilité** pour assumer ses limites ou fragilités et rechercher la complémentarité, l'expertise, chez l'autre, qu'il soit collaborateur ou partenaire. Une

**volonté de progresser** en visant l'excellence dans son domaine d'expertise pour acquérir un bon niveau de spécialisation créateur de valeur pour soi et pour la collectivité, et le désir de **partager** pour apporter au projet son expertise dans le but d'atteindre ensemble une performance supérieure. L'urgence d'agir pour changer le monde requiert un partage des connaissances.

- **L'intégrité** : nous tenons à faire ce qui est juste et éthique.
- **Le respect** des personnes, du client, de l'environnement et de la diversité. Nous respectons la Déclaration universelle des droits de l'homme et nous nous efforçons d'établir des relations de qualité avec chacun. Nous intégrons la diversité culturelle dans les relations de travail avec nos partenaires, nos équipes et les communautés locales. Nous plaçons le respect de l'environnement au cœur de nos activités.
- **La satisfaction des clients et des parties prenantes** : Les projets de production de biométhane sont complexes et singuliers. Waga Energy s'engage au quotidien pour la satisfaction de chaque partie prenante : client, partenaire et communauté. Nous sommes au service de nos clients et partenaires dans un souci permanent de préservation des ressources et de bonne performance environnementale et économique des projets. Promoteur d'une énergie durable, locale, compétitive, renouvelable, Waga Energy incarne ces dimensions dans son développement et dans la relation avec les clients. Notre action s'inscrit délibérément dans le cadre d'une relation de confiance et de long terme en accord avec les principes de développement durable, au bénéfice des clients et de la collectivité au sens large. L'écoute des clients, notamment pour la compréhension des enjeux locaux, est au cœur de la performance à long terme de l'entreprise.
- 
- **Le travail d'équipe** : nous apprécions la collaboration et le sens du partenariat, le partage des informations et l'engagement. Nous explorons de nouveaux moyens de développer et d'améliorer notre entreprise grâce à un travail d'équipe et à une amélioration continue. Il est important de demander du soutien, fixer des priorités et concentrer les efforts là où c'est vraiment nécessaire.
- **L'excellence** : nous cherchons à atteindre et à maintenir les plus hauts niveaux d'excellence et de professionnalisme de nos employés, nos produits et les services que nous fournissons à nos clients.

Ce Code de conduite vise à présenter les valeurs qui fondent Waga Energy, il fournit des principes directeurs et précise les règles que chacun se doit d'appliquer au quotidien. Ce code indique également les ressources et les relais qui sont à votre disposition afin de vous orienter et de vous permettre de faire le bon choix. Bien que le Code soit destiné à s'appliquer universellement à tous les employés de Waga Energy, indépendamment de leur fonction ou de leur ancienneté, il ne traite pas de toutes les circonstances potentielles ni n'anticipe tous les problèmes imaginables. Par conséquent, nous devons agir dans l'esprit de notre Code et être en accord avec nos valeurs. Vous devez demander l'aide d'experts en la matière au sein de l'entreprise chaque fois que vous avez des questions ou des préoccupations.

Le Code et son contenu s'appliquent également à nos relations avec les clients, les fournisseurs, les intermédiaires commerciaux et toute autre personne que nous rencontrons dans notre environnement professionnel (nos « tiers »). Nos tiers sont tenus de respecter le Code et de veiller à ce que leurs propres fournisseurs et sous-traitants respectent des principes équivalents.

Waga Energy entend se conformer à ses obligations en vertu des textes suivants :

- Les Principes de la Déclaration universelle des droits de l'homme (1948)
- Des principales conventions de l'Organisation internationale du Travail (OIT)
- Des Lignes directrices de l'OCDE pour les entreprises multinationales et de la Convention sur la lutte contre la corruption d'agents publics étrangers dans les transactions commerciales internationales (1999) ainsi que les recommandations anti-corruption de 2009
- Des principes du Pacte mondial des Nations Unies (2000)

- La loi relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique (« Sapin II » 2016).
- Le Foreign Corrupt Practices Act (1977)
- Le Règlement Européen relatif à « la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données », dit Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD, 2016).

Aucun gain ou succès commercial, quelle que soit sa taille, n'est accepté ou valable s'il se fait au détriment de notre intégrité ou de notre éthique.

Veillez lire attentivement notre Code, car il a été conçu pour tenir compte de l'évolution de l'entreprise et de nos besoins. Nous vous demandons de reconnaître officiellement que vous avez lu, compris et accepté de vous conformer au Code de conduite.

Nous comptons sur chacun d'entre vous pour adopter le Code de conduite et respecter son contenu.

Sincèrement,

DocuSigned by:

*Mathieu Lefebvre*

89DB778DCB33400...

Mathieu Lefebvre

Cofondateur et PDG de Waga Energy

DocuSigned by:

*Nicolas Paget*

C2D041880EDB4D5...

Nicolas Paget

Cofondateur et DGD de Waga Energy

## NOTRE VISION : UNE ORGANISATION INDUSTRIELLE AU SERVICE DES PROJETS DE NOS CLIENTS

Disposant d'une expertise unique dans l'ingénierie des gaz, Waga Energy développe des projets de biométhane au service de la transition énergétique.

Waga Energy s'engage à fournir des solutions durables, à assurer et à développer des relations de confiance avec ses clients et parties prenantes, en vue de favoriser la croissance à long terme. Nous nous engageons à atteindre le plus haut niveau d'excellence, d'intégrité et de professionnalisme.

## NOTRE MISSION

Engagé pour une transition énergétique durable et face à l'urgence d'agir en faveur de la réduction des émissions de gaz à effet de serre, WAGA-ENERGY développe des projets de valorisation du biogaz issu des déchets en une énergie d'avenir compétitive : le biométhane, créateur de valeur économique et environnementale. WAGA-ENERGY a pour objectif la maximisation du nombre de projets pertinents développés et exploités, dans un juste partage de la valeur créée et non la recherche de rentabilité à tout prix.

L'ambition de Waga Energy est de produire partout dans le monde du biométhane à un prix comparable au gaz naturel, afin d'accélérer la transition énergétique dans un contexte d'urgence climatique. Afin de parvenir à réaliser cette ambition, nous nous engageons à :

- Respecter nos engagements et créer de la valeur ajoutée ;
- Améliorer les performances de nos clients ;
- Exécuter les projets dans les délais et les budgets impartis, tout en respectant les exigences des clients ;
- Fournir des services de haute qualité dans tous les domaines d'activité, assurer la satisfaction et le développement de nos équipes ainsi que la protection de l'environnement, et offrir à nos investisseurs confiance et rentabilité ;
- Se comporter à l'image de nos valeurs, et notamment des valeurs d'intégrité et de professionnalisme.

## 1. CODE ÉTHIQUE DE WAGA ENERGY

### Objet de notre Code

Notre Code sert de support pour toutes les activités de notre entreprise. Il nous montre comment agir avec la plus grande intégrité dans nos relations avec nos différentes parties prenantes, notamment nos employés, nos clients, nos fournisseurs, nos autres partenaires commerciaux, nos consultants, nos administrateurs, actionnaires, les agences gouvernementales et les communautés locales.

En respectant notre Code lors de nos interactions avec ces parties prenantes, nous contribuons à assurer le succès de notre entreprise et à limiter ses risques commerciaux.

Notre Code sert également de guide aux principes éthiques et à la conduite des affaires chez Waga Energy. Il énonce les comportements attendus de chacun, nous aide à prendre des décisions éthiques et nous montre comment identifier les fautes potentielles.

En outre, il nous indique ce qu'il faut faire lorsque nous avons des questions ou que nous souhaitons faire une alerte.

### Portée de notre Code

Notre Code s'applique à l'ensemble de l'entreprise Waga Energy, y compris les administrateurs, les employés et les directeurs dans toutes nos activités professionnelles, quel que soit l'endroit où nous sommes situés.

En outre, nous attendons de nos consultants, fournisseurs, distributeurs et autres partenaires commerciaux qu'ils adhèrent à ces principes lorsqu'ils travaillent pour le compte de Waga Energy ou dans ses locaux.

## 2. VOS RESPONSABILITÉS

### Obligations supplémentaires des dirigeants et des superviseurs

Les dirigeants et les superviseurs de Waga Energy ont des responsabilités supplémentaires qui vont au-delà de celles que nous partageons tous. Si vous êtes dirigeant ou superviseur, vous devez donner l'exemple et servir de modèle éthique. Cela signifie que vous devez connaître notre Code afin de pouvoir communiquer efficacement ses lignes directrices à l'ensemble des employés.

En outre, vous avez l'obligation de créer un environnement de travail positif dans lequel les employés se sentent à l'aise pour vous poser des questions et vous faire part de leurs préoccupations.

Vous ne devez jamais ignorer une faute ou un comportement non-éthique, même s'il se produit en dehors de vos domaines de responsabilité ou d'expertise. Si un employé vous fait part d'une incidence ou d'une observation, vous avez le devoir de résoudre le problème de manière appropriée, ce qui peut vous obliger à contacter le Responsable des Ressources Humaines (renvoi à la partie : "demander des conseils et signaler les incidents").

Vous ne devez jamais exercer de représailles (ou permettre à quelqu'un d'autre d'exercer des représailles) contre une personne qui signale de bonne foi une préoccupation concernant une faute réelle ou présumée. Les dirigeants et les superviseurs qui autorisent de telles représailles feront l'objet de mesures disciplinaires.

### Respect des lois locales

En raison de la portée internationale de nos activités, il est important que nous connaissions et suivions toutes les exigences juridiques locales applicables. Nous devons respecter les normes énoncées dans notre Code et nos politiques d'entreprise. Dans certaines situations, cela peut nécessiter que nous agissions selon des normes plus élevées que celles qui sont légalement requises dans le lieu où nous exerçons nos activités.

Les employés, quel que soit leur niveau, peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires, allant jusqu'au licenciement, pour avoir participé à une conduite inappropriée ou une violation de cette politique.

Les lois et règlements sont complexes et susceptibles d'être modifiés. Si vous avez des doutes sur la légalité ou l'opportunité d'une décision ou d'une action commerciale, vous devez demander conseil en suivant les étapes décrites dans la section "Demander des conseils et signaler les incidents" ci-dessous.

### Demander des conseils et signaler les incidents

Parfois, vous pouvez vous retrouver impliqué dans un dilemme éthique où vous n'êtes pas certain de la bonne ligne de conduite à suivre. Si vous avez des questions ou des doutes quant à la compatibilité de l'action avec notre Code ou avec les politiques de l'entreprise, vous devez demander conseil.

Vous avez également l'obligation de signaler toute violation connue ou présumée de notre Code, des politiques de l'entreprise ou des lois ou règlements applicables. En faisant un tel signalement, vous protégez la réputation et l'intégrité de notre entreprise et de tous ceux qui travaillent pour elle.

Le Responsable des Ressources Humaines a la responsabilité de fournir des informations et un accompagnement de tous les employés et de la direction de Waga Energy concernant les questions qu'ils pourraient avoir concernant l'application de ce Code.

Que vous ayez besoin de demander des conseils ou de signaler un problème, nous vous encourageons à contacter d'abord votre responsable pour obtenir de l'aide. Vous pouvez également contacter le Responsable des Ressources Humaines sur le courriel confidentiel suivant : [elsa.perfetti@waga-energy.com](mailto:elsa.perfetti@waga-energy.com)



## Procédure d'alerte interne

Le Responsable des Ressources Humaines de l'entreprise veillera à ce que les mesures nécessaires soient prises et que la personne dénonçant un fait, ne soit pas pénalisée pour avoir déclaré de tels actes.

## Portail d'alerte éthique et de dénonciation pour signaler les incidents de non-conformité :

Les alertes peuvent être faites anonymement, cependant, il est recommandé que vous vous identifiez, car l'instruction d'une alerte anonyme peut être plus longue et moins efficace en raison de plus de complexité dans l'interaction entre vous et la personne en charge du traitement de l'alerte.

Si les faits présentés dans une alerte anonyme ne sont pas suffisamment graves ou détaillés, il ne sera pas possible de les traiter.

Veillez noter que dans le cas où vous vous identifiez lors de votre alerte, votre identité sera traitée de manière confidentielle. Nous devons être en mesure de vous contacter. Veuillez en tenir compte lors de la rédaction de votre rapport.

Vous pouvez utiliser le portail d'alerte interne pour faire une alerte confidentielle en utilisant le lien suivant : <https://waga-energy.alertcenter-ikarian.eu/>

## Pas de représailles contre la personne effectuant une alerte

Waga Energy prohibe les représailles pour avoir signalé un problème en toute bonne foi ou pour avoir participé à une enquête pour donner suite à une alerte. Faire une alerte de "bonne foi" signifie que vous fournissez toutes les informations dont vous disposez et que vous faites une alerte honnête et impartiale, que l'alerte s'avère ou non vrai.

Tout employé qui tente d'exercer des représailles contre un collègue (ou qui est conscient de telles représailles et ne les signale pas de manière appropriée) fera l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement. Si vous pensez avoir été victime ou témoin d'un acte de représailles, vous devez le signaler rapidement.

## Questions et réponses

### Où puis-je trouver les politiques de l'entreprise ?

*Vous pouvez trouver bon nombre de nos politiques globales et liées à nos fonctions sur le réseau de l'entreprise. Vous pouvez également demander à votre dirigeant ou aux ressources humaines des copies des politiques pertinentes.*

### Que dois-je faire si mon supérieur me demande d'effectuer une tâche qui, selon moi, pourrait violer le Code de conduite ou une loi ?

*Faites part de vos préoccupations et de vos observations à votre supérieur. Si vous n'êtes pas satisfait de la réponse de celui-ci ou si la situation vous met mal à l'aise, faite part de votre observation au moyen des procédures mentionnées dans « Demander des conseils et signaler les incidents ». Vous ne devez jamais enfreindre sciemment le Code, une politique ou une loi parce qu'un supérieur hiérarchique vous ordonne de le faire ou parce que vous n'avez pas demandé de conseils.*

### Comment puis-je savoir quand dois-je demander conseil ?

*Si quelque chose ne vous semble pas correct, alors ce n'est peut-être pas la bonne chose à faire. Demandez-vous :*

- *Suis-je sûr que cette ligne de conduite est légale ? Est-ce conforme à notre Code et à nos politiques ?*
- *Cette action pourrait-elle être considéré comme contraire à l'éthique ?*
- *Cela pourrait-il nuire à la réputation de Waga Energy ? Mettre notre entreprise en danger ? Faire perdre de la crédibilité à notre entreprise ?*
- *Est-ce que cette action pourrait porter préjudice à d'autres personnes ? Employés ? Clients ? Fournisseurs ? Investisseurs ?*

*Si vous n'êtes pas sûr des réponses à l'une ou l'autre de ces questions, vous devez demander conseil afin prendre la bonne décision.*

### **Qui est le Responsable de la Conformité de Waga Energy et comment pouvons-nous communiquer avec lui?**

La fonction de Responsable de la Conformité de l'entreprise est détenue par le Directeur Juridique. Il peut être contacté sur l'e-mail suivant : [compliance@waga-energy.com](mailto:compliance@waga-energy.com)

### **Comment signaler un incident de non-conformité ?**

Vous pouvez utiliser le portail d'alerte interne pour faire une alerte à : <https://waga-energy.alertcenter-ikarian.eu/>

## **3. ADMINISTRATION DU CODE**

### **Le traitement des alertes**

Tous les signalements de violations présumées de notre code ou de la loi seront pris au sérieux et rapidement examinés. Le cas échéant, le responsable de la conformité de l'entreprise désignera une ou plusieurs personnes pour examiner tous les cas signalés de violations présumées du code.

Les personnes en charge de traiter les alertes doivent :

- Agir objectivement en déterminant les faits par le biais d'entretiens ou d'un examen des documents ;
- Contacter les employés qui pourraient avoir connaissance du ou des incidents présumés ;
- Recommander des mesures correctives et/ou disciplinaires le cas échéant.

Waga Energy traitera toute information que vous lui fournirez de manière tout en permettant une résolution adéquate du problème et en respectant la législation locale.

Lorsqu'on vous le demande, vous êtes tenu de coopérer à l'enquête sur la violation signalée.

### **Conséquences des violations du Code**

Vous êtes tenu de respecter le Code et de vous conformer à nos politiques et à la loi dans le cadre de vos activités chez Waga Energy.

La violation du Code, des politiques ou de la loi peut entraîner :

- Une action disciplinaire pouvant aller jusqu'à la résiliation du contrat ;
- En cas de violation de la loi, des sanctions civiles et/ou pénales peuvent être imposées par les autorités compétentes.

Notre Code n'est pas un contrat. Il ne confère aucun droit spécifique en matière d'emploi et ne garantit pas un emploi pour une durée déterminée.

### **Publication et modifications du Code de conduite**

Le Code est revu périodiquement par le Responsable des Ressources Humaines afin de déterminer si des révisions peuvent être nécessaires en raison de changements législatifs ou de changements dans l'environnement commercial.

### **Reconnaissance du code par les employés**

Le Code de conduite doit être distribué aux employés de Waga Energy.

Une formation au code de conduite en ligne sera organisée pour les salariés.

Les employés, la direction et notre conseil d'administration sont tenus de reconnaître qu'ils ont lu et compris le Code. Ils doivent également certifier qu'ils respectent notre Code et divulguer tout conflit d'intérêt potentiel ou toute autre exception au respect du Code.

Le fait de ne pas suivre le processus de certification peut constituer une violation du Code et peut faire l'objet de mesures disciplinaires.

## **4. LE RESPECT SUR LE LIEU DE TRAVAIL**

## Harcèlement

Le maintien d'une main-d'œuvre diversifiée favorise un lieu de travail ouvert, tolérant et plus efficace, où les différents talents et forces de chacun sont utilisés et respectés.

Afin de maintenir un lieu de travail diversifié, nous devons nous assurer qu'il est exempt d'actes de discrimination illégaux. Cela signifie que toutes nos décisions en matière d'emploi doivent être fondées sur le mérite.

Nous devons également veiller à ce que notre lieu de travail soit exempt de tout harcèlement.

Le harcèlement consiste en un comportement indésirable, dénigrant, hostile, qu'il soit physique, verbal ou visuel, qui peut être fondé sur l'origine, le sexe, la race, le handicap, l'orientation, l'identité sexuelle ou l'âge.

Le harcèlement comprend généralement toute forme de comportement inopportun envers une autre personne qui a pour but ou pour effet de créer un environnement de travail intimidant, hostile ou offensant pour cette personne.

Gardez à l'esprit que si la définition du harcèlement peut varier selon les endroits où nous exerçons nos activités, Waga Energy ne tolérera jamais aucune forme de comportement constitutif d'harcèlement.

Nous vous encourageons à nous signaler rapidement toute préoccupation en matière de harcèlement ou de discrimination.

Waga Energy traitera tous ces signalements et prendra les mesures correctives qui s'imposent. Vous ne subirez pas de représailles pour avoir fait un signalement.

## Responsabilités du dirigeant et du superviseur

Chaque dirigeant et superviseur a la responsabilité de maintenir le lieu de travail exempt de discrimination, y compris de harcèlement.

Cette obligation consiste à :

- Discuter de la politique de l'entreprise avec tous les employés du département et de l'entreprise ;
- Encourager les employés à signaler toute apparence de discrimination/harcèlement ;
- Surveiller le lieu de travail pour détecter, signaler et corriger rapidement toute violation du présent Code ;
- Par le comportement du dirigeant ou des superviseurs, démontrer que tous les employés sont traités avec dignité et respect.

Tous les employés doivent prohiber les comportements de harcèlement et doivent veiller à ce que le lieu de travail est exempt de harcèlement.

Tous les employés sont encouragés à effectuer des alertes, s'exprimer et à faire part directement aux employés fautifs que leur conduite est non professionnelle, inacceptable et viole notre politique.

Waga Energy ne tolère pas non plus qu'un employé soit obligé de se soumettre à une conduite harcelante :

- Comme condition expresse ou implicite d'obtention d'emploi, ou
- L'avancement professionnel ou tout autre avantage lié à l'emploi.

Waga Energy prohibe les comportements de harcèlement qui affectent négativement les opportunités d'emploi ou les conditions de travail d'un individu, qui interfèrent de manière déraisonnable avec les performances professionnelles d'un individu, ou qui créent un environnement de travail intimidant, hostile, abusif ou offensant.

## Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel mérite une mention spéciale parce qu'il soulève des questions qui sont, dans une certaine mesure, uniques par rapport à d'autres types de harcèlement.

Comme pour le harcèlement en général (voir ci-dessus), Waga Energy prohibe le harcèlement sexuel de ses employés, et tous les employés doivent veiller à ce que le lieu de travail soit exempt de harcèlement sexuel.

Les avances sexuelles importunes, les demandes de faveurs sexuelles et les autres formes de harcèlement physique, verbal ou visuel, un comportement fondé sur le sexe ou la préférence sexuelle d'une autre personne constitue un harcèlement sexuel lorsque :

- La soumission à ce comportement est une condition explicite ou implicite de l'emploi ; ou la soumission à ce comportement est utilisée comme base ou facteur dans toute décision d'emploi ; ou
- Le comportement est suffisamment grave ou généralisé pour avoir pour but ou pour effet d'affecter les possibilités d'emploi d'une personne, de modifier les conditions d'emploi d'une personne, d'interférer de manière déraisonnable avec les performances professionnelles d'une personne, ou de créer de toute autre manière un environnement de travail intimidant, hostile, abusif ou offensant.

Aucun employé, homme ou femme, ne doit être soumis à un harcèlement sexuel.

Le harcèlement sexuel peut prendre des formes différentes et peut inclure, sans s'y limiter:

- Des avances, demandes ou propositions sexuelles explicites ou subtiles insinuation sexuelle ;
- Des commentaires sexistes ou stéréotypés ;
- Les plaisanteries, les taquineries, les insultes, l'humiliation ou le ridicule à caractère sexuel ;
- Des commentaires sur le corps, la sexualité ou l'expérience, les activités ou les préférences sexuelles d'une personne ;
- Des blagues à caractère sexuel, ou des blagues sur des traits spécifiques au sexe ou préférences sexuelles ;
- Un langage ou des gestes grossiers, obscènes, dégradants ou très offensants ;
- Des mots ou des expressions dénigrants ou abusifs ;
- L'affichage de matériel ou d'objets imprimés, enregistrés ou visuels, grossiers, obscènes ou très offensants ;
- Contact physique tel que toucher, tapoter, pincer le corps d'une autre personne ;
- La menace ou l'agression sexuelle ;
- Entraver ou bloquer physiquement la circulation normale ;
- Exiger ou menacer une personne d'adopter un comportement déraisonnable en raison de son sexe ou sa préférence sexuelle.

Le harcèlement sexuel comprend également le harcèlement fondé sur la grossesse, l'accouchement ou un état médical connexe.

Le harcèlement sexuel ne se caractérise pas par des compliments occasionnels de nature socialement acceptable.

Le harcèlement sexuel se réfère à un comportement qui n'est pas le bienvenu, qui est offensant pour les individus, qui constitue un abus de pouvoir ou dénigre une autre personne sur la base de son sexe, et qui, par conséquent, interfère avec un environnement de travail positif et l'efficacité de notre entreprise.

Si vous pensez qu'un autre employé vous harcèle, confrontez la personne responsable en l'informant que le comportement est répréhensible et en lui demandant d'y mettre fin immédiatement ou alors signaler ce comportement.

Les employés ne doivent pas hésiter et sont fortement encouragés à faire savoir clairement aux autres personnes que leurs compliments, leurs tentatives d'établir une relation personnelle ou tout autre comportement ne sont pas les bienvenus et doivent cesser immédiatement.

Si vous souhaitez signaler ce type de comportement, veuillez contacter le Responsable des Ressources Humaines à l'adresse suivante : [elsa.perfetti@waga-energy.com](mailto:elsa.perfetti@waga-energy.com) ou en utilisant le portail de d'alerte interne à : <https://waga-energy.alertcenter-ikarian.eu/>

## Diversité et engagement

Chacun de nous doit respecter la diversité, les différences, les talents et les capacités des autres.

Chez Waga Energy, nous définissons la diversité comme l'ensemble des caractéristiques uniques que possèdent chacun de nous : personnalités, styles de vie, processus de pensée, expériences professionnelles, ethnicité, race, couleur, religion, sexe, identité sexuelle, orientation sexuelle, état civil, âge, nationalité, handicap, statut d'ancien combattant ou autres différences.

Nous nous efforçons d'attirer, de développer et de retenir une main-d'œuvre aussi diversifiée que les marchés que nous servons, et de garantir un environnement de travail qui englobe la force de nos différences.

Chez Waga Energy, vous jouez un rôle important dans la création d'un environnement de travail dans lequel les employés et les partenaires commerciaux se sentent valorisés et respectés pour leurs contributions.

Vous encouragez la diversité et l'engagement lorsque vous :

- respectez la diversité des talents, des capacités et des expériences de chacun ;
- valoriser l'apport des autres ;
- favoriser un climat de confiance, d'ouverture et de franchise.

## Pratiques équitables en matière d'emploi

Waga Energy s'engage à traiter ses employés avec dignité et respect. Cela signifie que nous devons nous traiter mutuellement de manière équitable et respecter toutes les lois applicables en matière d'emploi et de conditions de travail. Waga Energy prohibe le travail des enfants, le travail forcé ou le travail involontaire de quelque nature que ce soit.

## Respect des droits de l'homme

Waga Energy veille à ce que ses employés travaillent dans des conditions adéquates pour protéger leur santé et leur sécurité.

Waga Energy veille à ce que des politiques adéquates en matière de santé et de sécurité soient mises en place et contrôlées.

Chaque employé a également la responsabilité de prévenir les accidents en maintenant un environnement de travail sûr et sain, en suivant des procédures de travail sûres et en utilisant les équipements de protection individuelle prescrits, le cas échéant. Les employés ont la responsabilité de signaler tout manquement ou toute violation au responsable de la santé et de la sécurité désigné par leur entreprise.

Les conditions de travail ne doivent pas porter atteinte à la dignité humaine ni à aucun autre droit individuel fondamental tel que défini et protégé par la Déclaration universelle des droits de l'Homme des Nations unies et les principes fondamentaux de l'Organisation Internationale du travail.

Le respect des droits de l'homme joue un rôle de plus en plus important dans la conduite de nos affaires :

- L'entreprise Waga Energy veut être responsable dans les différents lieux où elle opère.
- L'une de nos valeurs est le respect des individus. Cela signifie un engagement à respecter la Déclaration universelle des droits de l'Homme des Nations unies. **Voir la Déclaration universelle des Nations unies à l'annexe 1.**
- Waga Energy respecte les 10 principes du Pacte Mondial des Nations Unies. **Voir annexe 2** ; les deux premiers principes (et les principes 3 à 6) sont directement liés au respect des droits de l'homme.

Cette politique définit les domaines sur lesquels nous devons nous concentrer en ce qui concerne le respect des droits de l'homme :

- Chaque filiale et chaque employé de Waga Energy doit soutenir et respecter la protection des Droits de l'Homme internationalement proclamés, et s'assurer qu'ils ne sont pas complices de violations des Droits de l'Homme.
- Toute personne qui décide de rejoindre Waga Energy le fera librement ; des conditions de travail justes et favorables seront proposées par Waga Energy à tout employé.
- Waga Energy prohibe le travail forcé ou obligatoire. Personne ne sera maintenu de force dans les locaux de Waga Energy, sauf cas de force majeure, exemple : une personne commettant une infraction pénale grave dans les locaux de Waga Energy.

Waga Energy prohibe les discriminations en matière d'emploi.

- Waga Energy veille à ce que ses employés bénéficient des avantages de sécurité sociale généralement disponibles en fonction de chaque pays et de ses réglementations locales.
- Toute personne rejoignant le personnel de Waga Energy aura le droit d'adhérer à un syndicat ou à une association. Elle aura également le droit à la liberté de réunion et d'association, ainsi qu'à la négociation collective. Personne ne sera forcé d'appartenir à une association ou à un syndicat.
- Toute personne rejoignant le personnel de Waga Energy aura le droit au repos et aux loisirs, y compris un nombre raisonnable d'heures de travail et un congé payé périodique.

***Annexe 1 : Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies (extraits)***

***Annexe 2 : Les 10 principes du Pacte mondial des Nations Unies***

### **Drogues et alcool**

Pour garantir la sécurité de notre lieu de travail, nous devons tous être à l'abri de l'influence de l'alcool, des drogues et des médicaments mal utilisés lorsque nous exerçons des activités pour le compte de Waga Energy. En outre, la possession, l'utilisation, la vente, l'offre ou la distribution de drogues ou de substances illégales dans les locaux de l'entreprise ou dans le cadre de ses activités est interdite.

La seule exception concerne la consommation d'alcool avec modération lors de dîners d'affaires ou d'événements autorisés de l'entreprise, conformément à la politique de Waga Energy en matière d'alcool. Les violations de cette politique peuvent présenter des risques pour la sécurité et seront considérées comme des fautes graves.

Si vous travaillez sous l'influence de drogues ou d'alcool, vous représentez un risque inacceptable pour votre sécurité et celle des autres.

Vous êtes tenu d'exercer vos fonctions sans être sous l'influence d'une substance nuisant à votre sécurité et à celle des autres.

Nous vous interdisons donc :

- De travailler sous l'influence de l'alcool, de drogues ou d'autres substances illégales dans les locaux de Waga Energy ou en dehors de ceux-ci ;
- La possession, la vente, l'utilisation ou le transfert ou la distribution de drogues ou de substances illégales pendant le travail.

Si vous rencontrez des problèmes en matière de drogues et/ou alcool, nous vous encourageons à demander l'aide de votre responsable des ressources humaines en premier lieu.

### Lutte contre la violence

Notre engagement en faveur de la sécurité sur le lieu de travail signifie également qu'il n'y a pas de place chez Waga Energy, pour des actes ou des menaces de violence.

Si vous êtes témoin d'une situation violente ou potentiellement violente, ou si vous en avez connaissance d'une autre manière, vous devez immédiatement signaler la situation à votre directeur, au responsable des ressources humaines ou aux autorités locales.

Waga Energy applique une politique de tolérance zéro en matière de violence au travail. Il vous est interdit de commettre tout acte qui pourrait amener une autre personne à se sentir menacée ou en danger. Cela inclut les agressions verbales, les menaces ou toute expression d'hostilité, d'intimidation ou d'agression.

Waga Energy interdit également la possession d'armes sur le lieu de travail. Cette interdiction s'étend aux parkings de l'entreprise ainsi qu'à nos installations.

Notre politique de tolérance zéro s'applique au comportement sur le lieu de travail dans les locaux de l'entreprise, ainsi qu'au comportement de nos employés engagés dans les activités de Waga Energy partout dans le monde en dehors de nos locaux.

### Santé et sécurité

Waga Energy a une politique de "tolérance zéro" en matière de santé et de sécurité, que ce soit sur les sites de nos clients ou sur tout autre site de Waga Energy, partout dans le monde.

Nous nous engageons à préserver la santé et la sécurité de nos employés, visiteurs, entrepreneurs, clients et communautés.

Nos politiques et procédures en matière de santé et de sécurité sont conçues pour vous aider à travailler en toute sécurité.

La sécurité est la responsabilité de chacun. Vous devez insister pour que chaque élément soit utilisé en toute sécurité, quel que soit votre travail, en alertant mais aussi en participant activement à la résolution de toutes situations listées ci-dessous :

- Quelqu'un vous demande d'effectuer une tâche que vous considérez comme dangereuse ;
- Vous êtes invité à effectuer un travail pour lequel vous n'êtes pas correctement formé et qui peut vous nuire ou nuire à d'autres personnes ;
- Vous voyez quelqu'un effectuer une tâche que vous pensez dangereuse ou que la personne n'est pas formée pour l'effectuer ;
- Soupçon qu'un matériel ou une pièce d'équipement ne fonctionne pas correctement et peut être dangereux ;
- Observer ou être mis au courant d'une situation dangereuse ou d'un danger pour vous-même ou pour autrui.

Les infractions à nos politiques, aux lois et règlements et aux autres textes connexes peuvent entraîner des sanctions disciplinaires, pouvant aller jusqu'au licenciement motivé.

### Préservation de l'environnement

Waga Energy s'est engagé à avoir et à mettre en œuvre un système de gestion des risques environnementaux afin de prévenir les dommages environnementaux tels que l'identification et le contrôle de l'impact environnemental des activités, produits et services.

## 5. L'ÉTHIQUE DANS LES AFFAIRES

### Conflit d'intérêts

Un conflit d'intérêts survient lorsque nos propres intérêts personnels ou ceux de nos proches, qu'ils soient financiers ou autres, influencent ou pourraient influencer l'exercice objectif de nos devoirs et responsabilités professionnels.

Waga Energy exige que tous ses employés évitent les situations qui impliquent ou sont susceptibles d'impliquer un conflit entre des intérêts commerciaux personnels et les intérêts de l'entreprise.

Conformément à cette exigence, tous les employés s'abstiendront d'exercer des connaissances acquises en vertu d'une activité légitime chez Waga Energy afin de générer un profit ou un bénéfice personnel.

Bien qu'il ne soit pas pratique d'énumérer toutes les activités ou intérêts qui peuvent être en conflit avec les paragraphes précédents, Waga Energy considère que les points suivants sont préjudiciables à ses intérêts :

- La possession par un employé ou un membre de sa famille d'un intérêt, direct ou indirect, ou de toute organisation qui a des relations d'affaires avec Waga Energy ;
- Le transfert à un tiers de toute information confidentielle, de données sur les décisions, les plans ou toute autre information concernant Waga Energy ou une société affiliée, qui pourrait être préjudiciable aux intérêts de la société ou d'une société affiliée ;
- Utiliser ou permettre à d'autres d'utiliser les employés, le matériel ou l'équipement de Waga Energy, pour leur bénéfice personnel ou celui d'autres personnes, sauf autorisation du directeur général ;
- Agir en tant que dirigeant, administrateur, employé ou consultant, d'une autre société ou organisation qui est un concurrent de Waga Energy, ou qui est ou cherche à faire des affaires avec Waga Energy ;
- Pour un employé ou un membre de sa famille proche de tirer un bénéfice personnel de tout achat de biens ou de services, ou de tirer un bénéfice personnel d'actions, d'entreprises ou d'associations en tant qu'employé de la société ;
- Laissez vos décisions commerciales être influencées, ou sembler être influencées, par des intérêts personnels, amicaux ou familiaux ;
- Engager, superviser ou avoir une ligne hiérarchique directe ou indirecte afin de générer un profit ou un bénéfice personnel avec un membre de la famille, un partenaire ou un ami proche, ou avoir la capacité d'influencer les possibilités d'emploi ou la rémunération de cette personne.

Afin d'identifier une situation de conflit d'intérêts, interrogez-vous :

- Comment cette situation pourrait-elle être perçue par une personne extérieure à Waga Energy ?
- Seriez-vous mal à l'aise si l'un de vos collaborateurs était au courant ?
- Que feriez-vous si vous appreniez qu'une personne de votre équipe était dans une telle situation ?
- Un avantage de votre relation avec le tiers pourrait-il être obtenu par vous-même ou l'un de vos proches ?
- La situation est-elle susceptible d'affecter une décision que vous pourriez prendre chez Waga Energy ?
- Ressentez-vous un sentiment d'obligation en raison de cette relation avec le tiers ?
- Votre relation avec le tiers pourrait-elle apparaître comme compromettant votre capacité à prendre une décision dans l'intérêt de Waga Energy ?

Si la réponse à l'une de ces questions est « oui » ou « peut-être », vous vous trouvez dans une situation de conflit(s) d'intérêts réel(s), potentiel(s) ou apparent(s).



**Vous devez divulguer les conflits d'intérêts potentiels à notre entreprise. Le fait d'avoir un conflit d'intérêts n'est pas nécessairement une violation du Code, mais le fait de ne pas le divulguer constitue une violation.**

Si vous savez ou soupçonnez que vous êtes impliqué dans une situation de conflit d'intérêts potentiel, vous devez immédiatement **en informer votre supérieur ou le Responsable des Ressources Humaines.**

### Lutte contre la corruption

La corruption se définit généralement comme le fait de proposer ou d'octroyer quelque chose afin d'obtenir un **avantage indu.**

L'infraction de corruption est constituée par la simple promesse d'un avantage indu, même si cet avantage n'est finalement pas attribué.

Par ailleurs, l'infraction est constituée quelle que soit la façon de promettre ou d'attribuer l'avantage que ce soit **d'une manière directe ou indirecte**, c'est-à-dire par l'intermédiaire d'un tiers.

De même, le fait de **demander, accepter ou recevoir quelque chose pour conférer un avantage indu**, caractérise également le délit de corruption.

Le « **quelque chose** » peut prendre différentes formes : argent (espèces, virement ou autre) ou avantages en nature tels que la participation à des événements marketing et/ou de divertissement, voyages, surclassements de billets d'avion, séjours dans des résidences de vacances, sponsoring ou encore l'embauche de membres de la famille ou d'amis.

L'« **avantage indu** » peut prendre différentes formes : traitement préférentiel, signature d'un contrat, divulgation d'informations confidentielles, exemption de droits de douane ou dispense de sanction à la suite d'un contrôle fiscal et d'une manière générale tout ce qui influence une personne dans l'exercice de ses fonctions.

**Waga Energy ne tolère aucune forme de corruption, qu'elle implique un agent public ou le secteur privé.**

Les accords de corruption avec des clients, des fournisseurs, des fonctionnaires, y compris des employés d'entreprises publiques, ou d'autres tiers sont donc strictement interdits.

Les activités de corruption ne constituent pas seulement une violation du Code, elles peuvent également constituer une violation grave des lois pénales et civiles de lutte contre la corruption dans divers pays. Si vous avez connaissance d'un arrangement ou d'un accord de corruption potentiel ou réel, vous devez le signaler immédiatement.

Où que vous travailliez dans le monde, il existe une loi ou une politique anti-corruption qui s'applique aux employés de Waga Energy.

En outre, tous les employés, quel que soit leur lieu de travail, doivent notamment se conformer à la loi française Sapin II de 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique et à la loi américaine sur les pratiques de corruption à l'étranger (Foreign Corrupt Practices Act, 1977, FCPA).

**Contributions politiques** - Aucun employé ou agent agissant au nom de Waga Energy ne doit faire de contributions illégales directes ou indirectes à un parti politique, un candidat politique, une agence ou un mouvement politique.

**Paiements gouvernementaux** - Aucun employé ou agent agissant au nom de Waga Energy ne doit effectuer de paiements illégaux directs ou indirects à des gouvernements nationaux ou étrangers, à ses agents ou employés, dans le but d'obtenir des concessions favorables ou spéciales en ce qui concerne l'obtention ou le maintien de commandes, de contrats ou de jugements gouvernementaux y afférents.

**Autres paiements** - Aucun employé ou agent agissant au nom de Waga Energy ne doit effectuer de paiements illégaux directs ou indirects sous forme de pots-de-vin, de kick-backs ou de paiements similaires

à toute personne ou entreprise dans le but d'obtenir un traitement favorable pour obtenir des affaires ou des concessions spéciales qui ne sont pas disponibles dans le cadre normal des affaires.

**Les formes de paiement** – sont définies comme comprenant les paiements en espèces, les cadeaux, les biens et/ou les services.

Chaque employé en position de déboursier ou d'effectuer de tels paiements illégaux interdits par la présente politique doit connaître cette politique et ses restrictions.

Si, au cours de l'administration de la présente politique, des questions se posent quant à savoir si les paiements proposés enfreignent ladite politique, toutes ces demandes de paiement doivent être adressées au Directeur Financier de l'entreprise pour clarification. Dans la mesure où des éclaircissements supplémentaires sont nécessaires, ces demandes doivent être transmises au Directeur Financier de l'entreprise qui sera chargé de trouver une solution définitive.

Il est donc demandé au Directeur Financier de surveiller l'administration de la présente politique afin d'identifier les violations qui pourraient survenir dans ce domaine de responsabilité.

Ces interdictions s'appliquent à nos opérations commerciales et à toute personne agissant en notre nom.

### Lutte contre le blanchiment d'argent

Waga Energy se conforme à toutes les lois qui interdisent le blanchiment d'argent à des fins illégales ou illégitimes. Le blanchiment d'argent est le processus par lequel des personnes ou des groupes tentent de dissimuler le produit d'activités illégales ou de faire passer les sources de leurs fonds illégaux pour légitimes.

Vous devez vous assurer que vous faites des affaires avec des clients de bonne réputation à des fins commerciales légitimes avec des fonds légitimes.

Une attention particulière doit être accordée aux "signaux d'alerte", tels que les demandes de paiements en espèces ou d'autres conditions de paiement inhabituelles de la part de clients ou de fournisseurs.

Si vous soupçonnez des activités de blanchiment d'argent, vous devez les signaler au Directeur Financier d'entreprise.

### Contrôles commerciaux

Il est essentiel que nous respections toutes les règles et réglementations applicables qui régissent notre activité commerciale internationale, y compris les exportations ou les importations.

Les conséquences d'une violation des lois et réglementations relatives au contrôle du commerce sont graves, tant pour Waga Energy que pour les personnes concernées. Si vous avez des questions concernant cette politique ou d'autres politiques de contrôle du commerce, veuillez contacter le responsable de la conformité.

### Sanctions et boycotts

Quel que soit l'endroit où Waga Energy fait des affaires, nous devons respecter les sanctions économiques et les embargos commerciaux qui s'appliquent à nos activités.

Si vous n'êtes pas sûr qu'une transaction soit conforme aux programmes de sanctions et d'embargos commerciaux applicables, vous devez consulter le directeur juridique et/ou le directeur de la trésorerie de l'entreprise et/ou le responsable de la conformité.

Vous trouverez les dernières informations sur le respect des politiques et les pays sanctionnés, ainsi que les procédures et la documentation à l'appui, sur le réseau Documentation Générale de la société Waga Energy ou du responsable de la conformité.

## Activités politiques

Waga Energy respecte la souveraineté de tous les États et de s'abstient d'intervenir ou de financer des processus politiques dans les pays où l'entreprise est active. Waga Energy respecte l'environnement naturel et les valeurs culturelles des pays.

Waga Energy a pour principe de ne verser aucune contribution, directe ou par le biais d'un tiers, en espèces ou en nature, à une organisation politique.

Exemple de scénario :

Un candidat politique vous demande de financer sa campagne législative.

Avez-vous le droit de lui faire un tel don ?

Oui mais uniquement si la contribution est effectuée à titre personnel, n'est pas associée au nom de Waga Energy et ne bénéficie pas à la société dans laquelle vous travaillez.

## Cadeaux d'affaires, gratifications d'entreprise et dons

En règle générale, aucun cadeau de valeur significative ne doit être accepté par un employé de Waga Energy de la part de clients ou de fournisseurs potentiels ou de tiers, y compris les voyages et les logements gratuits.

De même, les employés doivent limiter la valeur des cadeaux et des gratifications offerts aux clients et aux fournisseurs.

À tout moment, les employés doivent déterminer et respecter les lois et les règles du pays et des entreprises avec lesquels ils font des affaires.

L'échange de cadeaux d'affaires est souvent un aspect habituel du développement de bonnes relations de travail avec nos clients, fournisseurs et autres partenaires commerciaux.

Toutefois, nous devons faire preuve de prudence et être totalement transparents lorsque cette situation se présente.

Donner et recevoir des cadeaux et des invitations peut facilement conduire à des situations de conflit d'intérêts. En outre, ces activités peuvent donner lieu à des accusations de corruption si elles ne sont pas traitées correctement. Si jamais vous avez des doutes sur la nécessité d'offrir ou d'accepter un cadeau ou un divertissement, vous devez consulter votre supérieur hiérarchique ou votre superviseur immédiat et/ou le responsable de la conformité pour obtenir son approbation.

Pour éviter toute apparence de courtoisie commerciale inappropriée, respectez les directives suivantes :

- Vous pouvez offrir ou accepter des cadeaux, mais vous devez consulter votre supérieur hiérarchique ou votre superviseur/et ou le directeur juridique et/ou le responsable de la conformité avant de le faire ;
- Ne pas offrir ou accepter de cadeaux sous forme d'espèces, d'équivalent en espèces (par exemple, une carte cadeau) ou de titres ou de tout autre forme.
- Il est possible d'offrir ou d'accepter des cadeaux, divertissements d'un montant raisonnable à condition qu'ils soient liés à une occasion professionnelle et qu'ils comprennent des discussions professionnelles légitimes.
- Vous devez signaler toute offre de divertissement (à l'avance, si possible) à votre responsable ou superviseur et/ou au responsable de la conformité pour vous assurer qu'elle est de nature raisonnable ;
- L'hospitalité d'affaires, y compris les repas et les divertissements, n'est pas interdite si la nature et la fréquence de l'occasion sont raisonnables, si l'occasion implique la conduite active des affaires de l'entreprise et si l'hospitalité d'affaires est par ailleurs conforme à nos politiques (voir également la politique des voyages et des frais de Waga Energy).

En règle générale, aucun don (par exemple à des organisations caritatives, pour le sponsoring d'événements culturels ou sportifs, ...) ne doit être fait par les employés de Waga Energy dans le cadre de leur emploi chez Waga Energy.

## Questions et réponses

### *Qui est considéré comme membre de la famille en vertu du code ?*

*Un membre de la famille peut être l'une des personnes suivantes :*

*Le conjoint, un parent, un frère, une sœur, un grand-parent, un petit-enfant, une nièce, un neveu, une tante, un oncle, un cousin, une cousine, un beau-fils ou une belle-fille, un beau-parent, un demi-frère/sœur ou un beau-frère/sœur.*

*Il peut également s'agir de toute personne vivant dans votre ménage ou de toute personne à votre charge ou à celle de votre famille.*

*Le conflit d'intérêts potentiel ne se limite pas aux seules relations avec les membres de la famille. Des conflits d'intérêts peuvent survenir avec toute personne avec laquelle vous avez une amitié étroite ou une relation personnelle.*

*Pour déterminer si vous avez un conflit d'intérêts, posez-vous les questions suivantes :*

- Mes intérêts extérieurs influencent-ils ou semblent-ils influencer ma capacité à prendre des décisions commerciales judicieuses ?*
- Mon implication dans cette situation me profite-t-elle ? Un de mes proches en profite-t-il ?*
- Ma participation à cette activité pourrait-elle interférer avec ma capacité à faire mon travail ?*
- La situation m'amène-t-elle à faire passer mes propres intérêts avant ceux de Waga Energy ?*
- Si la situation était rendue publique, serais-je embarrassé ou Waga Energy serait-il embarrassé ?*

### *Qu'est-ce qu'un "objet de valeur" ?*

*La corruption peut impliquer l'échange de "tout ce qui a de la valeur" et peut inclure des biens, des services, des marchandises, de l'argent liquide, des cartes-cadeaux, des bons d'achat, des invitations, des repas, des certificats de vente au détail, des divertissements, des voyages, l'utilisation de résidences de vacances, des billets d'avion ou des logements, des faveurs ou des privilèges spéciaux, tels que des possibilités d'emploi pour des amis et des parents, des dons à des organismes de bienfaisance désignés, des services personnels, des prêts, une promesse d'emploi futur.*

### *Quelles sont les conditions à remplir pour faire des dons de bienfaisance ?*

*Étant donné qu'elles peuvent présenter un risque pour Waga Energy, vous devez vous adresser au Responsable de la Conformité pour obtenir des directives sur les dons et parrainages à des entités gouvernementales ou concernant des fonctionnaires.*

## 6. RESPONSABILITÉS ENVERS NOS ACTIONNAIRES

### Vérification et enquêtes

Pendant votre emploi chez Waga Energy, vous pouvez être amené à participer à un audit ou à une enquête interne menée par des auditeurs internes, auditeurs externes ou le Responsable de la Conformité.. Dans ce cas, vous êtes tenu de toujours coopérer pleinement et de communiquer honnêtement.

Vous pouvez également recevoir une demande de documents ou une demande de rencontre avec des régulateurs ou des avocats dans le cadre d'une procédure judiciaire ou d'une enquête gouvernementale. Si vous recevez une telle demande, vous devez immédiatement contacter le service juridique pour obtenir de l'aide.

## Fraude

La politique de Waga Energy est de se conformer aux règles de libre concurrence applicables, aux procédures d'appel d'offres et d'interdire toute forme ou tout acte visant à dévier de ces règles.

Vous utilisez abusivement les ressources de l'entreprise et commettez une fraude lorsque vous dissimulez, modifiez, falsifiez ou omettez intentionnellement des informations à votre profit ou au profit d'autrui. La fraude peut être motivée par un gain personnel, comme l'obtention d'un paiement ou pour éviter des conséquences négatives comme la discipline.

Voici quelques exemples de fraude :

- Modification des chiffres de vente pour réaliser des prévisions ;
- Présentation de faux renseignements médicaux pour obtenir des prestations d'invalidité ;
- Déclarer faussement le temps de travail pour gagner plus de salaire ou pour éviter la discipline en cas de retard ou d'absence ;
- Déclarer de fausses informations dans les livres et registres d'une société.

Vous ne devez jamais conclure un accord au nom de Waga Energy sans y être autorisé.

## Ressources de l'entreprise

Les ressources et les actifs de Waga Energy ont été acquis grâce au travail et au dévouement de nombreux employés de Waga Energy pendant de nombreuses années.

Nous devons à notre entreprise de protéger ces ressources.

Nous sommes tous tenus d'utiliser avec soin les biens de notre entreprise et de les protéger contre le vol, les dommages et les pertes.

Cela inclut toutes les installations, les équipements, les véhicules, les fonds et les systèmes informatiques et de réseau de Waga Energy, les fournitures, les pièces de rechange, les fonds de la société.

Toute utilisation personnelle des téléphones, ordinateurs et autres équipements de la société doit être conforme aux politiques de la société.

Ils comprennent également les actifs incorporels tels que les informations confidentielles, la propriété intellectuelle et les systèmes d'information.

L'obligation de protéger les fonds de l'entreprise est particulièrement importante si vous disposez d'un pouvoir de dépenser, si vous approuvez des frais de déplacement et de représentation ou si vous gérez des budgets et des comptes.

Vous devez toujours :

- Veiller à ce que les fonds soient utilisés correctement pour les besoins de l'entreprise ;
- Obtenir l'approbation requise avant d'engager la dépense ;
- Enregistrer avec précision toutes les dépenses ;
- Vérifier que les dépenses soumises pour remboursement sont liées à l'entreprise, correctement documentées et conformes à nos politiques.

Si vous avez connaissance d'une utilisation abusive des ressources de l'entreprise, vous êtes tenu de le signaler.

## Relations avec les médias

Waga Energy doit contrôler les informations données aux médias : à la télévision, la radio, aux journaux et revues.

Les employés ne doivent donner aucune information si on leur demande de le faire sans l'avis du Directeur Général de Waga Energy ou du Directeur Financier ou du Responsable Communication. Seules ces personnes peuvent mettre des informations à la disposition de la presse.

Si vous êtes contacté et invité à discuter des affaires de la société avec des membres de la presse, des investisseurs ou des analystes de marché, ne fournissez aucune information et dirigez la personne vers les personnes mentionnées ci-dessus.

## Réseaux sociaux

Tous les employés de Waga Energy doivent utiliser consciencieusement les réseaux sociaux externes et internes, même s'ils le font à titre personnel. Vous devez éviter de transmettre des messages qui sont considérés comme des informations confidentielles et exclusives, ou qui pourraient être considérés comme insultantes, offensantes ou dégradantes pour les individus ou l'entreprise. Vous devez respecter toutes les règles relatives à la protection des données lorsque vous publiez des photos d'individus ou de groupes.

## Protection des données à caractère personnel

Dans le cadre du Règlement Européen relatif à « la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données », dit Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD), nous respectons les règles applicables en matière de protection des données et sécurisons les données personnelles de nos employés, clients et autres partenaires commerciaux.

Assurez-vous au préalable auprès du responsable de la conformité de tout traitement de données personnelles (recueil, consultation, échange, stockage ...), de sa sous-traitance ou de son transfert avec la réglementation.

Plus généralement, veillez à respecter les règles de confidentialité édictées dans cette section du Code et déclarez dans les meilleurs délais au responsable de la conformité toute violation d'une donnée ou tout incident informatique susceptible d'en dégrader le niveau de sécurité.

## Protection des droits de propriété et des informations confidentielles

Les employés en possession d'informations exclusives et confidentielles de l'entreprise sont tenus de prendre les mesures appropriées pour assurer la protection de ces informations.

Ces informations comprennent les plans stratégiques, les résultats d'exploitation, les stratégies de marketing, les listes de clients, les informations sur les appels d'offres, les dossiers du personnel, les dessins et les calculs de conception, les données et les rapports d'acquisition, les processus et les méthodes de l'entreprise.

Seules les informations de Waga Energy qui ont été rendues publiques ou qui ont reçu une autorisation spécifique de la direction peuvent être divulguées par les employés à des tiers.

De même, les employés ont l'obligation de protéger les informations exclusives ou confidentielles reçues des clients et des fournisseurs.

Waga Energy respecte les lois et règlements relatifs aux droits de propriété intellectuelle de chaque entreprise, en particulier celles avec lesquelles nous sommes en relation d'affaires.

## Politique de confidentialité

L'information confidentielle est définie comme toute information qui n'est pas qualifiée d'information privilégiée mais qui concerne Waga Energy, et est une information de toute nature, qu'elle soit commerciale, technique, financière, opérationnelle, juridique ou autre, que Waga Energy ne veut pas rendre publique parce qu'elle lui donne un avantage concurrentiel sur le marché.

Les informations confidentielles sont un atout précieux de Waga Energy et doivent être protégées contre toute divulgation non autorisée pour assurer notre succès.

Voici quelques exemples de ces informations (liste non exhaustive) :

- Données techniques sensibles non publiées auparavant
- Annonces de nouveaux produits
- Défauts ou modifications importants des produits
- Stratégies/campagnes de marketing

- Modifications des prix des matériaux
- Acquisitions tant qu'elles ne sont pas considérées comme des informations privilégiées
- Informations sur le personnel/salaires

Les informations considérées comme non confidentielles peuvent être discutées ouvertement avec des personnes extérieures. Les informations non confidentielles sont des informations publiées dans des médias accessibles au public tels que le site web de Waga Energy, des documents marketing, des journaux, des magazines ou des communiqués de presse.

### Demande d'informations confidentielles

Toutes les demandes d'informations complémentaires concernant les détails des états financiers publiés, l'état d'avancement des litiges, la couverture d'assurance, etc. sont transmises au Directeur Général et au Directeur Financier. Ils décideront si ces informations doivent être divulguées à la partie requérante.

### Accord de Confidentialité

Si vous êtes amené à donner des informations confidentielles sur Waga Energy à une tierce partie, vous devez demander la signature d'un accord de confidentialité à l'autre partie.

Dans ce cas, veuillez-vous adresser au service juridique.

Si vous êtes tenu par l'autre partie de signer un accord de confidentialité, veuillez également vous référer au service juridique avant de le signer.

En cas de doute concernant la confidentialité, veuillez contacter le service juridique à l'adresse suivante : [compliance@waga-energy.com](mailto:compliance@waga-energy.com)

### Communication avec les fournisseurs et les clients

Les employés doivent également faire preuve de prudence et de discrétion lorsqu'ils communiquent avec les fournisseurs et les clients. Avant de divulguer des informations, veuillez tenir compte des points suivants :

- Ne divulguez que les informations nécessaires à l'exécution du projet ou du contrat.
- Rappelez au fournisseur, au client l'importance de préserver la confidentialité des informations.
- Consultez le responsable de votre unité commerciale avant de lui donner accès à des informations confidentielles.

### Courrier électronique

Le courrier électronique n'est pas toujours le moyen le plus sûr d'envoyer des informations. Ne transmettez pas ou n'envoyez pas de courrier électronique contenant des informations confidentielles en dehors de Waga Energy, sauf autorisation spécifique de la direction.

### Communication verbale – Liée à l'entreprise

Tous les employés doivent faire preuve de discrétion lorsque la communication verbale est utilisée en dehors du travail, par exemple lors de réunions sociales, de conférences industrielles, de salons professionnels, de restaurants, de transports publics.

### Analystes

Tous les appels des analystes doivent être adressés au Directeur Général et au Directeur Financier. Vous n'êtes pas autorisé à donner des informations aux analystes.

### Protection de la vie privée des employés

Nous devons respecter la vie privée de chacun en protégeant les informations personnelles de nos collègues. Ceux d'entre nous qui ont accès à ces informations doivent s'assurer qu'elles sont collectées, stockées et utilisées d'une manière conforme aux lois en vigueur dans le lieu où nous exerçons nos activités.

Les renseignements personnels désignent de manière générale toute information qui identifie ou concerne une personne identifiable.

Si vous accédez à ce type d'informations ou aux systèmes qui les traitent, vous devez vous conformer à toutes les politiques et lois applicables concernant le traitement de ces informations. Vous devez :

- N'accéder, collecter et utiliser que les informations personnelles dont vous avez besoin et que vous êtes autorisé à traiter pour des raisons commerciales légitimes ;
- Ne divulguer des informations personnelles qu'aux personnes autorisées qui ont une raison commerciale légitime de connaître ces informations et qui sont tenues de les protéger ;
- Stocker, transmettre et détruire les informations personnelles en toute sécurité, conformément aux politiques et aux lois applicables ; et
- Signalez rapidement toute violation réelle ou suspectée de nos politiques, toute violation réelle ou potentielle des données ou tout autre risque lié aux informations personnelles au Responsable des Ressources Humaines, ou via l'adresse mail : [compliance@waga-energy.com](mailto:compliance@waga-energy.com)

### E-mail, Internet et systèmes d'information

Nos systèmes informatiques constituent un élément essentiel de nos activités commerciales et sont fournis à des fins commerciales autorisées.

Votre utilisation de ces systèmes doit être conforme à nos politiques de sécurité de l'information.

Tous les employés sont responsables de l'utilisation des systèmes informatiques de Waga Energy à des fins commerciales éthiques. Bien qu'une utilisation personnelle occasionnelle de ces systèmes soit autorisée, nous devons savoir que Waga Energy se réserve le droit de surveiller l'utilisation de tout ce qui est créé, stocké, envoyé ou reçu sur les systèmes informatiques de la société, conformément à la législation locale.

Cela inclut toutes les données et communications transmises, reçues ou contenues dans les comptes de courrier électronique de la société, ainsi que tous les documents électroniques conservés sur les ordinateurs, ordinateurs portables, appareils mobiles et réseaux de la société.

Les employés ne peuvent pas utiliser les systèmes informatiques de Waga Energy à des fins non autorisées, non professionnelles, illégales ou contraires à l'éthique. Cela inclut, mais n'est pas limité à :

- Télécharger ou transmettre des documents qui sont illégaux ou abusifs, ou qui sont offensants, profanes, sexuels ;
- Utiliser les systèmes informatiques de Waga Energy pour solliciter à des fins extérieures, telles que des causes religieuses, des campagnes politiques et des organisations extérieures ;
- Envoyer ou télécharger des documents protégés par des droits d'auteur, des secrets commerciaux, des informations financières exclusives ou des documents similaires sans autorisation appropriée ;
- Toute activité qui enfreint notre code et les politiques de l'entreprise.

### Révision du Code

Le contenu du Code peut être révisé, en effet des changements et des modifications peuvent être fait à tout moment par le Comité de direction de Waga Energy.



## **Annexe 1**

### **Déclaration universelle des droits de l'Homme de l'ONU (extraits)**

Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations unies (extraits)

Les articles suivants sont (en partie) liés au travail :

#### **Article 20**

- (1) Toute personne a droit à la liberté de réunion et d'association pacifiques.
- (2) Nul ne peut être contraint d'appartenir à une association.

#### **Article 23**

- (1) Toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et à la protection contre le chômage.
- (2) Toute personne, sans discrimination aucune, a droit à un salaire égal pour un travail égal.
- (3) Quiconque travaille a droit à une rémunération équitable et satisfaisante lui assurant ainsi qu'à sa famille une existence conforme à la dignité humaine et complétée, s'il y a lieu, par d'autres moyens de protection sociale.
- (4) Toute personne a le droit de fonder avec d'autres des syndicats et de s'affilier à des syndicats pour la défense de ses intérêts.

#### **Article 24**

Toute personne a droit au repos et aux loisirs, y compris à une limitation raisonnable de la durée du travail et à des congés payés périodiques.

#### **Article 25**

Toute personne a droit à un niveau de vie suffisant pour assurer sa santé, son bien-être et ceux de sa famille, notamment pour l'alimentation, l'habillement, le logement, les soins médicaux ainsi que pour les services sociaux nécessaires ; elle a droit à la sécurité en cas de chômage, de maladie, d'invalidité, de veuvage, de vieillesse ou dans les autres cas de perte de ses moyens de subsistance à la suite de circonstances indépendantes de sa volonté.

(source : <http://www.un.org/en/documents/udhr/> )

## Annexe 2

### Les dix principes du Pacte mondial des Nations Unies

Les dix principes du Pacte mondial des Nations unies dans les domaines des droits de l'homme, du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption font l'objet d'un consensus universel et sont dérivés de :

- La Déclaration universelle des droits de l'Homme
- La Déclaration de l'Organisation Internationale du Travail sur les principes et droits fondamentaux au travail
- La Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement
- La Convention des Nations unies contre la corruption

Le Pacte mondial des Nations unies demande aux entreprises d'adopter, de soutenir et de mettre en œuvre, dans leur sphère d'influence, un ensemble de valeurs fondamentales dans les domaines des droits de l'homme, des normes de travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption :

#### Droits de l'homme

- Principe 1 : Les entreprises doivent soutenir et respecter la protection des droits de l'homme internationalement proclamés ; et
- Principe 2 : s'assurer qu'elles ne sont pas complices de violations des droits de l'homme.

#### Travail

- Principe 3 : Les entreprises doivent respecter la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective ;
- Principe 4 : l'élimination de toutes les formes de travail forcé et obligatoire ;
- Principe 5 : l'abolition effective du travail des enfants ; et
- Principe 6 : l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

#### Environnement

- Principe 7 : Les entreprises doivent soutenir une approche de précaution face aux défis environnementaux ;
- Principe 8 : prendre des initiatives pour promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement ; et
- Principe 9 : encourager le développement et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

#### Lutte contre la corruption

- Principe 10 : Les entreprises doivent lutter contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion et les pots-de-vin.

(source:<http://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/TheTenPrinciples/index.html>)