



CODE DE CONDUITE



	WE-JUR-2026-001(1)	Code de Conduite Page 2 24
---	--------------------	---------------------------------

Table des matières :

- 1. CODE DE CONDUITE DE WAGA ENERGY..... 6
 - a. Objet de notre Code..... 6
 - b. Portée de notre Code 6
- 2. ADMINISTRATION DU CODE 6
 - a. Reconnaissance du code par les collaborateurs 6
 - b. Publication et révision du Code..... 6
 - c. Conséquences des violations du Code..... 7
- 3. NOS RESPONSABILITÉS..... 7
 - a. Respect des droits de l’homme 7
 - b. Respect des lois 8
 - c. Obligations des dirigeants et des managers 8
- 4. DEMANDER DES CONSEILS ET SIGNALER DES INCIDENTS 9
 - a. Demander des conseils..... 9
 - b. Procédure d’alerte interne pour signaler des incidents 9
 - c. Questions et réponses..... 10
- 5. RESPECT ET SECURITE AU TRAVAIL 11
 - a. Diversité et engagement 11
 - b. Respect de l’environnement..... 12
 - c. Santé et sécurité..... 12
 - d. Drogues et alcool 13
 - e. Lutte contre la violence 13
 - f. Harcèlement 14
- 6. L’ÉTHIQUE DANS LES AFFAIRES 15
 - a. Conflit d’intérêts 15
 - b. Lutte contre la corruption 15
 - c. Cadeaux, divertissements et dons 16
 - d. Activités politiques 17
 - e. Lutte contre le blanchiment d’argent et le financement du terrorisme 17
 - f. Concurrence loyale 18
 - g. Exportation, Sanctions et boycotts..... 18

	WE-JUR-2026-001(1)	Code de Conduite Page 3 24
---	--------------------	---------------------------------

h. Fraude 19

i. Ressources de l'entreprise 19

7. PROTECTION DES DONNEES ET DES INFORMATIONS 20

a. Politique de confidentialité 20

b. Protection des données à caractère personnel 21

c. Communication 22

d. Systèmes d'information et cybersécurité 23

Préambule

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 collaborateurs 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 Waga Energy chaque fois que vous avez des questions ou des préoccupations.

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.

L'éthique est le fil conducteur de nos activités. Elle accompagne notre vision industrielle de long terme. Cela commence par l'application des valeurs de l'entreprise.

Avant de présenter les valeurs fondatrices de Waga Energy qui se déclineront en principes de fonctionnement, il est un prérequis, pilier fondamental, qui doit être mentionné : l'engagement. Les fondateurs, comme les salariés de Waga Energy ne sont pas seulement sensibilisés aux enjeux énergétiques et environnementaux mais ont délibérément décidés 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. :

- **La coopération :** Nous avançons ensemble en partageant nos expertises et en apprenant les uns des autres. Humilité, excellence et partage sont les clés pour créer collectivement de la valeur.
- **La maîtrise :** Nous concevons et exploitons des solutions fiables et performantes. La maîtrise technique et opérationnelle garantit sécurité, efficacité et pérennité de nos projets.
- **L'audace :** Nous croyons qu'il est possible de changer le monde en développant des solutions énergétiques durables. L'audace guide l'innovation et stimule l'enthousiasme pour transformer nos idées en actions.

Le Code et son contenu s'appliquent également dans nos relations avec les clients, les fournisseurs, les intermédiaires commerciaux et toute autre personne que nous rencontrons dans notre environnement professionnel (nos « tiers »).

Veuillez lire attentivement notre Code, car il a été conçu pour tenir compte de l'évolution de Waga Energy et de nos besoins. Ce Code peut faire office de guide pour vous aider à prendre les bonnes décisions.

	WE-JUR-2026-001(1)	Code de Conduite Page 5 24
---	--------------------	---------------------------------

Nous vous demandons de reconnaître que vous avez lu, compris et accepté de vous conformer au Code de conduite.

Nous comptons sur chacun d’entre vous.
Sincèrement,

Le Comité Exécutif

Signé par :  E8872F2F5EA3446...	Signé par :  35C860CDEA2C4A5...
Signé par :  8DDB778DCB33400...	Signé par :  C26041880EDB4D5...



1. CODE DE CONDUITE DE WAGA ENERGY

a. 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 collègues, 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 juridiques et 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.

b. Portée de notre Code

Notre Code s'applique pour toutes nos activités professionnelles à l'ensemble du Groupe Waga Energy, y compris les administrateurs, la direction et les collaborateurs, 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. ADMINISTRATION DU CODE

a. Reconnaissance du code par les collaborateurs

Le Code est remis aux collaborateurs de Waga Energy à leur arrivée dans le Groupe. Les collaborateurs, la Direction Générale et les administrateurs sont tenus de reconnaître qu'ils ont lu et compris le Code et qu'ils le respectent.

b. Publication et révision du Code

Le Code est revu périodiquement par la Direction des Ressources Humaines et la Direction Juridique et Compliance afin de le mettre à jour si nécessaire en raison de changements législatifs ou de changements dans l'environnement commercial. Le contenu du Code et chacune de ses révisions sont approuvés par le Comité Exécutif.



c. Conséquences des violations du Code

Vous êtes tenu de respecter le Code et de vous conformer à nos politiques internes 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'au licenciement.
- 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.

3. NOS RESPONSABILITÉS

a. Respect des droits de l'homme

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, les principes fondamentaux de l'Organisation Internationale du travail et le Pacte Mondial des Nations Unies, dont Waga Energy respecte les 10 principes.

Le respect des droits de l'homme joue un rôle de plus en plus important dans la conduite de nos affaires et l'une de nos valeurs est le respect des individus.

En matière de respect des droits de l'homme :

- Chaque filiale et chaque collaborateur 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 collaborateur.

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 obligatoire qui désigne tout travail ou service exigé d'une personne sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel elle ne s'est pas proposée de plein gré.



b. Respect des lois

En raison de la portée internationale de nos activités, il est important que nous connaissions et suivions toutes les exigences juridiques internationales et locales applicables. Les lois et règlements sont complexes et susceptibles d'être modifiés.

Ce Code énonce les normes et politiques internes que nous devons respecter partout. 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. À l'inverse, toute norme locale plus exigeante que les directives du présent Code doit être appliquée de manière systématique.

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 4 "Demander des conseils et signaler des incidents" ci-dessous.

c. Obligations des dirigeants et des managers

Les dirigeants et les managers de Waga Energy ont des responsabilités supplémentaires qui vont au-delà de celles que nous partageons tous. Si vous êtes dirigeant ou manager, 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 de vos collaborateurs.

En outre, vous avez l'obligation de créer un environnement de travail positif dans lequel les collaborateurs 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 collaborateur vous fait part d'une situation non-éthique, vous avez le devoir de résoudre le problème de manière appropriée, ce qui peut vous amener à contacter l'équipe Juridique & Compliance (se référer à la section 4 "demander des conseils et signaler les incidents").

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

Cette obligation consiste à :

- Discuter de la Charte de prévention et de gestion du harcèlement moral, sexuel et agissements sexistes avec les collaborateurs de son équipe ;
- Encourager les collaborateurs à signaler toute apparence de discrimination/harcèlement ; violence
- Démontrer que tous les collaborateurs sont traités avec dignité et respect.



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 managers qui autorisent de telles représailles feront l'objet de mesures disciplinaires.

4. DEMANDER DES CONSEILS ET SIGNALER DES INCIDENTS

a. Demander des conseils

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 internes, vous devez demander conseil.

Dans un premier temps, nous vous encourageons à contacter votre manager pour obtenir de l'aide.

Les directions des Ressources Humaines et Juridique & Compliance ont également la responsabilité de vous fournir des informations et un accompagnement concernant les questions que vous pourriez avoir concernant l'application de ce Code.

b. Procédure d'alerte interne pour signaler des incidents

Nous attendons de tous que vous protégiez la réputation de Waga Energy en vous exprimant lorsque vous avez connaissance d'un comportement non éthique. Vous avez l'obligation de signaler toute violation connue ou présumée de notre Code, des procédures internes, des lois ou règlements applicables. Nous encourageons également toutes les personnes extérieures au Groupe (actionnaires, co-contractants, sous-traitants, collaborateurs extérieurs, clients, fournisseurs) qui sont témoins de violations potentielles de la conformité dans le cadre de nos opérations commerciales, à s'exprimer et à adresser leurs préoccupations en utilisant nos dispositifs de signalement dédiés.

Une procédure de recueil et de traitement des signalements fournit les lignes directrices sur les dispositifs de signalement mis en place et sur le processus d'enquête. Elle est disponible sous l'onglet « Portail de signalement éthique » de la [page intranet : Bienvenue sur le portail de signalement éthique du Groupe Waga Energy](#). (Profil de l'organisation/ documentation/ Procédure de recueil et de traitement des signalements).

Il est possible de faire un signalement de manière confidentielle voire anonyme via l'adresse mail suivante : compliance@waga-energy.com ou via le portail d'alerte éthique : <https://waga.energy.alertcenter-ikarian.eu/>

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 vraie.

Tout collaborateur 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.

Reférez-vous à la **Procédure de recueil et de traitement des signalements** qui donne plus de détails et précise la ligne de conduite à adopter pour faire un signalement.

c. Questions et réponses

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

Vous pouvez faire part de vos préoccupations et de vos observations à votre manager. Si vous n'êtes pas satisfait de la réponse de celui-ci ou si la situation vous met mal à l'aise, faites part de votre observation au moyen des procédures mentionnées dans « Demander des conseils et signaler des incidents ». Vous ne devez jamais enfreindre sciemment le Code, une procédure 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 je dois 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 procédures ?
- Cette action pourrait-elle être considérée 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 ? Collaborateurs ? 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 de 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 la Direction Juridique & Compliance, qui peut être contactée sur l'e-mail suivant : compliance@waga-energy.com

5. RESPECT ET SECURITE AU TRAVAIL

a. Diversité et engagement

Nous nous devons de respecter la diversité, les différences, les talents et les capacités des autres.

La diversité s'entend comme l'ensemble des caractéristiques uniques que possèdent chacun de nous : personnalité, style de vie, expérience professionnelle, ethnicité, race, couleur, religion, identité et orientation sexuelle, état civil, âge, nationalité, handicap, ou autres différences.

Nous nous efforçons d'attirer, de développer et de retenir des talents aussi diversifiés que les marchés que nous servons. Cela permet de garantir un environnement 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 de toute forme de discrimination fondée notamment sur l'origine, le sexe, l'âge, la situation familiale, le religion, les convictions, le handicap, l'orientation sexuelle. Cela signifie que toutes nos décisions en matière d'emploi, de promotion, de rémunération doivent être fondées sur le mérite et sur les compétences et la qualification.

Waga Energy s'engage à traiter de manière équitable les candidats et ses collaborateurs, et à respecter toutes les lois applicables en matière d'emploi et de conditions de travail et à promouvoir un environnement où la diversité est valorisée.

Nous jouons tous un rôle essentiel dans la création d'un environnement de travail où chacun se sent respecté, reconnu et libre de contribuer pleinement sans crainte de comportements discriminatoires.

Nous avons tous le droit d'adhérer à un syndicat ou à une association. Nous avons 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.

Nous encourageons la diversité et l'engagement lorsque nous :

- Respectons la diversité des talents, des capacités et des expériences de chacun ;
- Valorisons l'apport des autres ;
- Favorisons un climat de confiance, d'ouverture et de franchise.

b. Respect de l'environnement

Les ressources naturelles sont essentielles au maintien et au développement de l'activité économique, et ne sont pas inépuisables. Leur usage raisonné est une des clés de la réduction de notre empreinte écologique et de la limitation de notre impact négatif sur l'environnement. Le respect de l'environnement dans lequel les sociétés évoluent est fondamental.

Réduire son propre impact sur l'environnement est un enjeu clé pour le Groupe. En réduisant ses propres émissions de GES (Gaz à effet de serre), le Groupe peut réduire le contenu carbone du biométhane qu'il produit et développer des projets vertueux pour l'environnement.

Dans le cadre de l'exercice de nos activités, chacun se doit de respecter et préserver l'environnement notamment en faisant un usage raisonné des ressources naturelles et en réduisant son empreinte carbone. Pour cela, un système de gestion des risques environnementaux a été mis en place afin d'identifier et de contrôler l'impact des activités, produits et services.

Vous devez également contribuer activement au système de management environnemental ISO 14001 mis en place par Waga Energy en respectant les procédures et en participant aux actions identifiées visant à réduire l'impact environnemental de nos activités.

c. Santé et sécurité

Waga Energy veille à ce que ses collaborateurs travaillent dans des conditions adéquates pour protéger leur santé et leur sécurité, et à ce que des politiques adéquates soient mises en place et contrôlées.

Nos politiques et procédures en matière de santé et de sécurité sont conçues pour vous aider à travailler en toute sécurité. De même, afin de renforcer cette sécurité, nos formations obligatoires en matière de sécurité sont à réaliser en fonction des postes occupés.

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 ou pour laquelle vous n'êtes pas correctement formé ;
- Vous voyez quelqu'un effectuer une tâche que vous pensez dangereuse ou que la personne n'est pas formée pour l'effectuer ;
- Vous soupçonnez qu'un matériel ou une pièce d'équipement ne fonctionne pas correctement et peut être dangereux ;

- Vous observez ou êtes mis au courant d'une situation dangereuse ou d'un danger pour vous-même ou pour autrui.

Chaque collaborateur a la responsabilité d'utiliser les équipements de protection individuelle prescrits, et de signaler tout manquement ou toute violation à la Direction QHSE (Qualité, Hygiène, Sécurité et Environnement).

d. Drogues et alcool

Pour garantir la sécurité de notre lieu de travail, de nous-même et des autres 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 Waga Energy 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 par le Groupe.

Il est donc interdit :

- 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 ;
- de posséder, vendre, utiliser, transférer ou distribuer des drogues ou substances illégales pendant le travail.

Les violations de ces règles peuvent présenter des risques pour la sécurité et seront considérées comme des fautes graves.

e. 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, dans le cadre de votre travail, 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 manager et aux Ressources Humaines.

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 tolérance zéro à la violence s'applique à tout comportement, en tout lieu de travail incluant les locaux de Waga Energy mais également l'extérieur.

f. Harcèlement

Waga Energy prohibe le harcèlement qu'il soit moral ou sexuel. Pour le bien-être de tous, l'ensemble des collaborateurs doivent veiller à ce que le lieu de travail soit exempt de tout type de harcèlement. Aucun collaborateur ne doit être soumis à une situation de 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.

Le Groupe a adopté une Procédure de signalement et de traitement de faits de Harcèlement moral, sexuel et agissements sexistes déclinée dans chaque filiale qui a pour but de :

- Prévenir et d'éliminer le harcèlement dans toutes les situations en lien avec le travail ;
- Mobiliser et responsabiliser tous les acteurs de l'entreprise dans la prévention de tout type de harcèlement ;
- Fournir aux personnes victimes de harcèlement les moyens de s'informer et de se défendre ;
- Faire connaître aux personnes victimes de harcèlement la procédure de traitement de leur situation.

Toute personne s'estimant victime de harcèlement peut s'adresser selon le cas, à un(e) représentant(e) harcèlement de l'entreprise, pour être entendue ou à le/la Responsable Compliance via le portail d'alerte.

Waga Energy traite les signalements et prend les mesures correctives qui s'imposent. Aucune représaille ne sera tolérée suite à un signalement.

Reférez-vous à la **Procédure de signalement et de traitement de faits de Harcèlement moral, sexuel et agissements sexistes** qui donne plus de détails et précise la ligne de conduite à adopter dans une situation de

6. L'ÉTHIQUE DANS LES AFFAIRES

a. 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 de nos responsabilités professionnels.

Nous avons l'obligation d'éviter les situations qui impliquent ou sont susceptibles d'impliquer un conflit entre nos intérêts personnels et les intérêts du Groupe et nous devons nous retirer de toute prise de décision qui crée ou pourrait être perçue comme créant un conflit d'intérêts.

Conformément à cette exigence, nous nous abstiendrons d'utiliser notre positionnement chez Waga Energy afin de générer un profit ou un bénéfice personnel.

Vous devez divulguer à votre manager ou à la Direction Juridique & Compliance les conflits d'intérêts potentiels. 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 faute.

Reférez-vous à la **Politique anticorruption et conflit d'intérêts** qui donne plus de détails et précise la ligne de conduite à adopter dans une situation de conflit d'intérêts.

b. Lutte contre la corruption

Notre réputation de partenaire commercial fiable ne doit pas être remise en cause par une forme quelconque de corruption. Elle peut avoir des répercussions considérables et mondiales en matière juridique, financière et réputationnelle.

La **corruption** désigne le fait pour une personne investie d'une fonction déterminée (publique ou privée) de solliciter ou d'accepter « quelque chose » en vue d'accomplir, ou de s'abstenir d'accomplir, un acte entrant dans le cadre de ses fonctions.

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, sur-classements de billets d'avion, séjours dans des résidences de vacances, sponsoring ou encore l'embauche de membres de la famille ou d'amis.

L'infraction de corruption est constituée par la simple promesse d'un avantage indu, même si cet avantage n'est finalement pas attribué ou si l'autre partie le refuse. La simple volonté exprimée de corrompre est punissable, même si la transaction n'aboutit pas.

Il existe plusieurs formes de corruption (paiement de facilitation, pot-de-vin, trafic d'influence...). On distingue la corruption active de la corruption passive et la corruption directe de la corruption indirecte. Enfin la corruption peut être privée ou publique.

Toutes sont interdites dans toutes nos activités au sein du Groupe. Ces interdictions s'appliquent également à toute personne agissant au nom de Waga Energy.

Waga Energy ne tolère aucune forme de corruption, qu'elle soit active ou passive, directe ou indirecte et qu'elle implique un agent public ou le secteur privé.

Les activités de corruption ne constituent pas seulement une violation de ce Code, elles constituent également une violation grave des lois pénales et civiles de lutte contre la corruption dans divers pays.

Si vous avez connaissance d'une situation de corruption potentielle ou réelle, en cas de doute sur une situation ou en cas d'identification d'une situation de corruption vous devez le signaler immédiatement à la Direction Juridique & Compliance selon les modalités prévues à la section 4.b. Procédure d'alerte interne pour signaler des incidents.

Où que nous travaillions dans le monde, il existe une loi anti-corruption qui s'applique à nous et au Groupe et que nous devons respecter.

Reférez-vous à la **Politique anticorruption et conflit d'intérêts** qui donne plus de détails et précise la ligne de conduite à adopter dans une situation de corruption.

c. Cadeaux, divertissements et dons

En règle générale, aucun cadeau de la part de clients ou de fournisseurs (actuels ou potentiels) ou de tout autre tiers, de valeur significative, y compris les voyages, les repas et les logements gratuits ne doit être accepté.

De même, nous devons limiter la valeur des cadeaux et des gratifications offerts aux partenaires commerciaux.

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 la politique anticorruption, et aux politiques voyages propres à chaque filiale.

Donner et recevoir des cadeaux et des invitations peut facilement conduire à des situations de conflit d'intérêts et donner lieu à des accusations de corruption. Nous devons donc faire preuve de prudence et être totalement transparents lorsque cette situation se présente.

Pour éviter de telles situations, Waga Energy a établi une politique anticorruption incluant la politique Cadeaux et Invitations qui s'applique à nous tous et qui est opposable à tous nos partenaires.

En règle générale, nous ne devons faire aucun don (par exemple à des organisations caritatives, pour le sponsoring d'événements culturels ou sportifs, ...) dans le cadre de notre emploi chez Waga Energy. Étant donné qu'ils peuvent présenter un risque pour Waga Energy, vous devez vous adresser à la Direction Juridique & Compliance pour obtenir des directives sur les dons et parrainages à des organismes tiers.

Reférez-vous à la **Politique anticorruption et conflit d'intérêts** qui donne plus de détails et précise la ligne de conduite à adopter pour faire et recevoir des cadeaux

d. Activités politiques

Waga Energy respecte la souveraineté de tous les États et s'abstient d'intervenir ou de financer des organisations politiques dans les pays où le Groupe est actif.

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.

e. Lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme

Waga Energy se conforme à toutes les lois qui interdisent le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme. 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.

Nous devons nous assurer de faire 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, des circuits de paiements complexes, ou d'autres conditions de paiement inhabituelles de la part de clients ou de fournisseurs.

Si vous soupçonnez des versements suspects ou des activités de blanchiment d'argent, vous devez les signaler à la Direction Juridique & Compliance ou à la Direction Financière du Groupe.

f. Concurrence loyale

Le respect dans le monde entier des exigences juridiques en matière de pratiques anticoncurrentielles est une condition à la réussite des activités de Waga Energy.

Il est interdit de s'entendre avec un concurrent sur les prix, la répartition des marchés, la stratégie commerciale ou sur toute autre pratique pouvant fausser le jeu d'une concurrence libre et loyale.

Nous ne devons donc pas échanger des informations sensibles (politique de prix, stratégie d'entreprise, etc.) avec des concurrents ni chercher à obtenir des informations sur les concurrents de manière illégale ou non éthique.

Les réunions avec des concurrents et des acteurs du marché dans le cadre d'associations professionnelles peuvent donner lieu à des échanges irréguliers de données sensibles et d'informations de marché, ou à des accords avec les concurrents sur des questions relevant du droit de la concurrence.

Soyons toujours attentif à ce que nous disons dans le cadre des réunions d'associations professionnelles mais également de façon générale lors de nos conversations qui ont lieu avant ou après les réunions.

Les instructions à suivre en cas de participation à des réunions d'associations professionnelles :

- Demandez à ce qu'un ordre du jour soit émis avant la réunion et contrôlez les sujets susceptibles de soulever des difficultés en matière de droit de la concurrence. En cas de doute, adressez-vous à la Direction Juridique & Compliance.
- Demandez le procès-verbal de la réunion et contrôlez le.
- Si des discussions inappropriées ont lieu, quittez la réunion et exigez que ce soit indiqué dans le procès-verbal.

g. Exportation, Sanctions et boycotts

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

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. Ces mesures visent à restreindre ou interdire le commerce de certains biens ou de certains

services, dans certains pays et peuvent s'accompagner de mesures de gel des fonds et des ressources économiques des secteurs clés du pays concerné.

Si vous n'êtes pas sûr qu'une transaction soit conforme aux lois sur l'exportation et aux programmes de sanctions et d'embargos commerciaux applicables, vous devez consulter la Direction Juridique & Compliance et Supply Chain.

h. Fraude

Vous utilisez abusivement les ressources du Groupe 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;
- Présentation de faux renseignements médicaux;
- Déclarer faussement le temps de travail ;
- Déclarer de fausses informations dans les livres et registres d'une société.

i. Ressources de l'entreprise

Les ressources et les actifs de Waga Energy ont été acquis grâce au travail et au dévouement de nombreux collaborateurs de Waga Energy pendant de nombreuses années. Nous nous devons de protéger ces ressources.

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

Cela inclut toutes les installations, les équipements, le mobilier, les véhicules, les systèmes informatiques et de réseau de Waga Energy, les fournitures, les fonds de la société, ainsi que les actifs incorporels tels que les informations confidentielles et la propriété intellectuelle.

L'obligation de protéger les fonds de Waga Energy 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 Waga Energy ;
- 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 nos activités, correctement documentées et conformes à nos procédures.

Si vous avez connaissance d'une utilisation abusive des ressources de Waga Energy, vous êtes tenu de le signaler à la Direction Juridique & Compliance.

7. PROTECTION DES DONNEES ET DES INFORMATIONS

a. Politique de confidentialité

L'information confidentielle est définie comme toute information qui concerne Waga Energy et que le Groupe ne veut pas rendre publique, quelle que soit sa nature, qu'elle soit commerciale, technique, financière, opérationnelle, juridique ou autre.

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

Ces informations comprennent notamment les états financiers non publiés, les plans stratégiques, les résultats d'exploitation, les stratégies de marketing, les listes de clients, les informations sur les appels d'offres, les nouveaux projets, les dossiers du personnel, les dessins et les calculs de conception, les données et les rapports d'acquisition, les processus et les méthodes de Waga Energy.

Les collaborateurs en possession d'informations confidentielles du Groupe sont tenus de prendre les mesures appropriées pour assurer la protection de ces informations et ne les divulguer uniquement à des fins commerciales légitimes, dans la mesure nécessaire, uniquement aux tiers ayant besoin de ces informations pour un projet commun.

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

De même, vous avez l'obligation de protéger les informations confidentielles reçues des clients et des fournisseurs. Vous pouvez donc être tenu par l'autre partie de signer un accord de confidentialité.

Lorsque l'accord de confidentialité proposé n'est pas celui du Groupe, veuillez-vous référer à la Direction Juridique & Compliance avant de le signer.

Reférez-vous à la **Procédure NDA** qui précise règles à suivre et contient les modèles d'accord de confidentialité à utiliser.

Vous vous abstenez de partager des informations privilégiées avec des personnes au sein ou en dehors de l'entreprise. Les informations privilégiées correspondent à toute information non publiée par une société cotée en Bourse qui, si elle venait à être publiée, pourrait significativement altérer le cours de ses titres. Ainsi, il est très important de ne pas utiliser des informations privilégiées pour en tirer un gain personnel via l'achat ou la vente de titres, et de ne pas permettre à d'autres de le faire.

Reférez-vous à la **Charte de déontologie boursière** qui donne plus de détails et précise les principes et règles en vigueur et la nécessité de s'y conformer scrupuleusement.

b. Protection des données à caractère personnel

Le Groupe attache une importance toute particulière à la protection des données personnelles qu'il collecte dans le cadre de ses activités et les traite en conformité avec le Règlement Européen relatif à la protection des données à caractère personnel (RGPD) et toute autre réglementation applicable dans chacune des filiales.

Une donnée personnelle est toute information se rapportant à une personne physique identifiée ou identifiable. Une personne identifiable est toute personne qui peut être identifiée directement ou indirectement.

Nous devons respecter la vie privée de chacun en protégeant les données de nos collègues, clients et autres partenaires commerciaux.

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.

Si nous accédons à ce type d'information ou aux systèmes qui les traitent, nous devons nous conformer à toutes les politiques et lois applicables concernant le traitement de ces informations. Nous devons :

- N'accéder, collecter et utiliser que les informations personnelles dont nous avons besoin et que nous sommes autorisé à traiter pour des raisons professionnelles légitimes ;
- Ne divulguer des informations personnelles qu'aux personnes autorisées qui ont une raison professionnelle 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 ;

- Déclarer dans les meilleurs délais au DPO (dpo@waga-energy.com) toute violation d'une donnée ou tout incident informatique susceptible d'en dégrader le niveau de sécurité.

Plus généralement, informez le DPO (Délégué à la protection des données) des traitements de données personnelles que vous gérez afin de compléter le Registre des traitements et mettre en place les mesures réglementaires obligatoires.

c. Communication

Relations avec les médias et les analystes

Waga Energy doit contrôler les informations données aux médias : télévision, radio, journaux et revues, papiers ou en ligne.

Seuls les collaborateurs dûment habilités et formés sont autorisés à communiquer avec des journalistes. Chaque échange avec un média doit être soumis à l'accord préalable de la Direction Générale ou de la Direction Financière.

Si vous êtes contacté, que ce soit par mail, téléphone ou directement sur le terrain, par des membres de la presse, des investisseurs ou des analystes de marché, ne fournissez aucune information et dirigez le demandeur vers les personnes mentionnées ci-dessus.

Réseaux sociaux

Nous devons tous utiliser prudemment les réseaux sociaux externes et internes, même si on le fait à titre personnel. Nous ne devons pas de transmettre des messages qui sont considérés comme des informations confidentielles et sensibles, ou qui pourraient être considérés comme insultants, offensants ou dégradants pour les individus ou les entreprises.

Dans nos correspondances privées nous ne pouvons pas utiliser le papier entête ou le logo du Groupe et de manière générale nous ne pouvons pas nous exprimer au nom de Waga Energy sauf si nous avons été spécifiquement autorisé à le faire.

Nous devons respecter toutes les règles relatives à la protection des données à caractère personnel lorsque nous publions des photos d'individus ou de groupes.

Reférez-vous à la **Charte d'utilisation des réseaux sociaux** qui
donne plus de détails et précise les règles à suivre.

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 ou sensibles en dehors de Waga Energy sans la signature préalable d'un Accord de confidentialité.

Communication verbale

Nous devons faire preuve de vigilance et 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.

d. Systèmes d'information et cybersécurité

Nos systèmes informatiques constituent un élément essentiel de nos activités professionnelles et sont fournis à des fins professionnelles autorisées. Waga Energy assure la protection de son système d'information contre les menaces et cyberattaques, notamment grâce à un contrôle rigoureux des accès et des usages fait par les collaborateurs.

Toute utilisation professionnelle et personnelle des téléphones, ordinateurs et autres équipements de Waga Energy doit être conforme aux politiques de sécurité de l'information et à la charte informatique applicable dans chacune des entités du Groupe et enfin doit respecter le droit à la déconnexion. Ce droit peut être défini comme le droit du salarié de ne pas être connecté aux outils numériques professionnels et ne pas être contacté, y compris sur ses outils de communication personnels, pour un motif professionnel en dehors de son temps de travail habituel.

Nous sommes tous responsables de l'utilisation des systèmes informatiques de Waga Energy à des fins professionnelles 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 du Groupe, conformément à la législation locale. Cela inclut toutes les données et communications transmises, reçues ou contenues dans les courriers électroniques et les comptes professionnels, ainsi que tous les documents électroniques conservés sur les ordinateurs, appareils mobiles et réseaux du Groupe.

Nous ne pouvons 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 confidentielles ou des documents similaires sans autorisation appropriée ;
- Toute activité qui enfreint les Lois, notre Code et les procédures du Groupe.

Reférez-vous à la **Charte d'utilisation des ressources informatiques** qui donne plus de détails et précise les règles à suivre.