



CHARTRE ETHIQUE ET CODE DE CONDUITE



CPL-POL-002-02-AA-FR

Octobre, 2025



INDEX

CHARTRE ETHIQUE.....	4
MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE ET DU CEO	5
NOTRE MISSION.....	6
NOS VALEURS	6
1.1 NOS VALEURS EN TANT QU'ENTREPRISE.....	6
1.2 NOS VALEURS AUPRES DE NOS COLLABORATEURS.....	6
1.3 NOS VALEURS AUPRES DE NOS PARTIES PRENANTES	7
ENGAGEMENTS COMMUNS.....	8
1.1 RESPECT DE LA CHARTRE ETHIQUE ET DU CODE DE CONDUITE.....	8
1.2 RESPECT DES LOIS ET LUTTE CONTRE LA CORRUPTION.....	8
1.3 RESPECT DES DROITS HUMAINS	9
1.4 RESPECT ET AMELIORATION DE L'ENVIRONNEMENT	9
CODE DE CONDUITE.....	10
PRESENTATION DU CODE DE CONDUITE	12
1.1 A QUI S'ADRESSE CE CODE ?.....	12
1.2 COMMENT UTILISER CE CODE ?.....	12
1.3 QUI ALERTER EN CAS DE VIOLATION DU CODE ?.....	12
1.4 QUELLES SANCTIONS EN CAS DE NON-RESPECT DU CODE ?	13
NOS ACTIONS EN TANT QU'ENTREPRISE RESPONSABLE DANS NOS RELATIONS D'AFFAIRES	14
1.1 LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION ET LE TRAFIC D'INFLUENCE.....	14
1.2 LUTTE CONTRE LA FRAUDE ET LE DELIT D'INITIE	21
1.3 LUTTE CONTRE LA CONCURRENCE DELOYALE.....	22
NOS ACTIONS EN TANT QU'EMPLOYEUR RESPONSABLE.....	23
1.1 LA PROTECTION DE LA SANTE ET LA SECURITE DE L'ENSEMBLE DES TRAVAILLEURS.....	23
1.2 LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS	23
1.3 LA LUTTE CONTRE LE HARCELEMENT	24
1.4 LA PROMOTION DU DIALOGUE SOCIAL	24
1.5 LA PROTECTION DES DONNEES PERSONNELLES.....	25
NOTRE GOUVERNANCE POUR UNE ETHIQUE INTEGREE.....	26

CHARTRE ETHIQUE

*MISSIONS
ET
VALEURS*

MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE ET DU CEO



Laurence Mulliez
Présidente du Conseil d'Administration



Robert Klein
Directeur Général

Alors que nous nous engageons dans notre mission visant à améliorer l'environnement mondial par le développement local, nous souhaitons mettre en lumière l'importance cruciale de nos principes et valeurs éthiques. Notre succès ne se mesure pas uniquement à nos réalisations, mais aussi à la manière dont nous nous comportons dans la poursuite de nos objectifs.

L'intégrité, l'ingéniosité, l'esprit d'équipe et l'entrepreneuriat sont les valeurs fondamentales de notre organisation. Ces valeurs doivent influencer chacune de nos décisions. Nous appliquons une politique de tolérance zéro stricte à l'égard de tout comportement compromettant nos standards éthiques ou enfreignant notre Code de Conduite. Cela s'applique à tous les employés, clients, fournisseurs, partenaires et sous-traitants, sans exception.

Dans le monde actuel en constante évolution, l'agilité est essentielle. Toutefois, nous ne devons jamais sacrifier nos principes au nom de la rapidité ou de la commodité. Notre capacité à répondre efficacement doit toujours être équilibrée avec notre engagement envers un comportement éthique.

La confiance est le fondement de nos relations avec nos collègues, nos parties prenantes et les communautés que nous servons. En respectant rigoureusement nos lignes directrices éthiques, nous construisons et maintenons cette confiance, qui est essentielle à notre avantage concurrentiel à long terme.

Nous exhortons chacun d'entre vous à adopter pleinement ces principes. Il ne peut y avoir ni exception, ni compromis en matière de standards éthiques. Ce faisant, nous accomplissons non seulement notre mission, mais nous donnons également l'exemple d'une citoyenneté d'entreprise responsable à l'échelle mondiale.

Ensemble, avançons avec détermination, intégrité et un engagement partagé pour avoir un impact positif sur notre monde.

NOTRE MISSION

Depuis 2005, la mission de l'entreprise « **Améliorer l'environnement mondial en favorisant le développement local** » anime les collaborateurs de Voltalia. Fidèles à cette mission, les équipes ont démontré au fil des années leur capacité à concilier compétitivité et accomplissement de notre mission.

Voltalia a choisi d'aller plus loin et d'inscrire dans ses statuts une raison d'être, un choix naturel puisque celle-ci guide déjà notre stratégie depuis de nombreuses années. Les différentes actions menées en faveur du développement durable pour devenir une entreprise à mission montrent la réelle ambition de Voltalia d'aller encore plus loin et d'ancrer plus profondément le développement durable dans le modèle d'affaires de l'entreprise.

NOS VALEURS

1.1 NOS VALEURS EN TANT QU'ENTREPRISE

Le succès de notre entreprise ne réside pas seulement dans sa bonne gestion ou la qualité de ses services, mais aussi dans notre culture d'entreprise qui repose sur des valeurs fortes. Nous, les Voltaliens, devons tous être unis dans le respect de ces valeurs :

Intégrité : Il s'agit non seulement de respecter les lois et réglementations des pays où nous opérons, mais également les règles de conduite propres à Voltalia, fondées sur ses valeurs et synthétisées dans la présente Charte Ethique.

Ingéniosité : Chaque projet dans chaque territoire est un cas particulier. Il est essentiel de trouver pour chaque cas la solution la plus ingénieuse possible pour atteindre notre objectif de produire l'énergie renouvelable la plus compétitive en respectant les contraintes et l'environnement locaux.

Entrepreneuriat : Nos collaborateurs aiment prendre des initiatives et proposer de nouvelles idées. Nous encourageons fortement cette attitude, en acceptant la possibilité de l'échec mais sans jamais compromettre la sécurité et la satisfaction de nos partenaires et clients.

Esprit d'équipe : Nous partageons nos idées et notre expertise et nous respectons et valorisons la collaboration de chaque membre de notre équipe. Nous sommes convaincus que c'est grâce à la collaboration et à l'entraide que nous atteindrons nos objectifs.

1.2 NOS VALEURS AUPRES DE NOS COLLABORATEURS

Respect : Voltalia s'assure en permanence qu'aucun comportement ou acte contraire aux valeurs contenues dans notre Charte Ethique ne se produise dans le cadre des activités de l'entreprise.

Équité : Voltalia s'efforce de garantir l'égalité des chances à tous ses collaborateurs et s'abstient de tout traitement préférentiel ou favoritisme accordé sur des bases autres que la compétence et la performance.

Diversité : Voltalia s'engage à respecter et faire respecter la diversité culturelle, ethnique et de genre au sein de ses équipes, et à soutenir le multiculturalisme de ses collaborateurs, gage d'ouverture sur le monde.

Santé et sécurité : Voltalia s'engage à déployer les moyens nécessaires pour assurer la sécurité de ses collaborateurs sur les lieux de travail, qu'il s'agisse des bureaux ou des sites de production et des chantiers.

Développement personnel : afin de développer le potentiel de chaque collaborateur, Voltalia a pour objectif d'aider ses employés à progresser professionnellement et à améliorer leurs compétences.

1.3 NOS VALEURS AUPRES DE NOS PARTIES PRENANTES

Impartialité : le choix de nos fournisseurs, prestataires de services ou, plus généralement, nos parties prenantes, repose sur des critères objectifs, tels que la performance, la qualité et la compétitivité mais aussi l'adéquation avec nos engagements et standards éthiques.

Respect des règles de la concurrence : notre Groupe interdit toutes pratiques qui mèneraient à une concurrence déloyale entre nos fournisseurs, vis-à-vis de nos clients ou auprès de nos partenaires.

Respect de nos engagements : Voltage doit être reconnu par ses parties prenantes comme étant une entreprise digne de confiance, qui respecte ses engagements et contrats.

Intégrité : Voltage s'engage à respecter ses engagements en matière de RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises) et d'éthique des affaires, notamment en faveur de la préservation de l'environnement, des droits humains, de la santé et la sécurité des personnes impliquées dans ses activités (fournisseurs, sous-traitants, partenaires et clients).

ENGAGEMENTS COMMUNS

1.1 RESPECT DE LA CHARTE ETHIQUE ET DU CODE DE CONDUITE

Tous les collaborateurs sont tenus de se conformer aux règles, politiques et procédures internes qui découlent de la Charte Ethique et du présent Code de Conduite, notamment le respect de la procédure de contrôle des tiers (« *Know Your Third Party* »), quand applicable, afin de protéger l'intégrité de Voltaia, de ses collaborateurs, investisseurs et dirigeants. Ces procédures sont rédigées en anglais, en portugais et en français. Elles sont disponibles dans les langues locales de chacun des locaux de Voltaia et sur l'intranet afin que tous les collaborateurs en aient connaissance.

L'obligation du respect de la présente Charte Ethique et Code de Conduite s'applique également aux parties prenantes de Voltaia.

L'ensemble des parties prenantes de Voltaia doivent s'assurer qu'elles respectent les lois et réglementations nationales et internationales applicables notamment celles relatives aux droits humains, à la lutte contre la corruption et la fraude, au blanchiment d'argent et financement du terrorisme, à la protection des données personnelles et aux sanctions internationales et enjeux liés à l'export control / double usage.

1.2 RESPECT DES LOIS ET LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

Dans tous les pays où il est présent, Voltaia s'engage à respecter les lois et règlements qui y sont applicables. Il est important que chacun d'entre nous y veille et honore les obligations contractuelles, professionnelles et légales.

La corruption est un fardeau financier et social prohibé et sanctionné et qui concerne tous les pays où Voltaia est présent. La corruption enfonce notre éthique et à nos valeurs.

Voltaia ne peut tolérer que ses collaborateurs corrompent, soient corrompus ou soient complices d'un acte de corruption.

Le cadre juridique international de lutte contre la corruption au sein duquel Voltaia opère qualifie d'infraction pénale à la fois la corruption publique et la corruption privée.

Il convient de noter que tant Voltaia, entreprise ou personne morale, que ses collaborateurs à titre personnel, peuvent être passibles de sanctions civiles ou et pénales s'ils violent les lois et règlements applicables en la matière.

Afin de lutter activement contre la corruption, Voltaia a mis en place un dispositif de prévention et de détection des faits de corruption en conformité, notamment, avec la législation française en vigueur telle que modifiée par la loi dite « *Sapin II* », la loi brésilienne n° 12.846/2013 dite « *Loi Anticorruption* » et le « *Bribery Act* » du Royaume-Uni (UKBA).

Dans ce cadre, Voltaia mène de manière régulière des actions visant à sensibiliser ses collaborateurs aux risques de corruption et à les informer des lois anticorruptions en vigueur dans les pays où ils opèrent.

Chaque collaborateur doit se familiariser avec la présente Charte Ethique et le Code de Conduite, participer aux formations de sensibilisation et, plus généralement, respecter la totalité des mesures instaurées par le programme de Conformité au sein du Groupe.

Les instances dirigeantes de Voltaia sont engagées dans la promotion de l'éthique des affaires et le respect des obligations légales. Les supérieures hiérarchiques jouent un rôle clé dans le respect des règles éthiques et la diffusion d'une culture de l'intégrité au sein de leurs équipes.

Voltaia encourage ses collaborateurs, ainsi que ses parties prenantes, s'ils ont des doutes, à poser des questions sur les lois d'un pays particulier applicables à leur travail : pour de plus amples renseignements, veuillez contacter à tout moment le Département Conformité (integrity@voltaia.com).

1.3 RESPECT DES DROITS HUMAINS

En tant qu'entreprise responsable, Volitalia s'engage à respecter les droits humains internationalement reconnus figurant dans la Charte internationale des droits de l'homme¹ et les Conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail².

Fortement attachés au respect de la dignité de la personne humaine, nous exigeons de nos collaborateurs et parties prenantes le strict respect des droits humains. Afin d'assurer l'adhésion de tous à ces engagements, toute partie prenante se doit de connaître et est tenue de respecter la présente Charte Ethique et Code de Conduite sans délai.

Volitalia s'engage particulièrement au respect des droits fondamentaux de ses salariés et de ceux de ses sous-traitants et fournisseurs et interdit formellement dans le cadre de ses activités le recours à toute forme d'esclavage, de traitements inhumains et dégradants, et de travail forcé.

Volitalia interdit toute forme de travail des enfants impliquant leur exploitation économique et fixe à 16 ans l'âge minimum d'accès à l'emploi chez Volitalia pour les tâches non dangereuses et 18 ans pour les tâches dangereuses.

Volitalia reconnaît la liberté syndicale, le droit à la négociation collective et la liberté d'association de ses salariés et de ceux de ses sous-traitants et s'engage pour la promotion du dialogue social.

A cette fin, nous perfectionnons continuellement nos politiques et notre système de gestion des risques répondant ainsi aux exigences internationales et aux attentes de nos parties prenantes.

Depuis 2020, le Groupe publie sur son site internet sa déclaration sur l'esclavage moderne (*Modern Slavery Statement*) afin de renforcer sa démarche de conformité et respect des textes internationaux de référence en matière d'éthique et des droits humains.

1.4 RESPECT ET AMELIORATION DE L'ENVIRONNEMENT

Le Groupe inscrit dans sa mission l'amélioration de l'environnement mondial. La production d'énergie renouvelable contribue à cette amélioration en réduisant le rejet de gaz à effet de serre. Volitalia se doit en outre d'assurer la protection de la biodiversité, la co-utilisation des sols et de mettre en œuvre des plans de gestion et de recyclage des déchets tout au long de la chaîne de valeur, en fonction des possibilités locales. Convaincu que la production d'électricité renouvelable ne peut être dissociée d'une gestion respectueuse de l'environnement, le Groupe applique strictement les normes internationales en vigueur.

¹ La Charte internationale des droits de l'homme est composée de la Déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH), du Pacte international relatif aux droits civils et politiques (PIDCP) et du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC).

² C087 - Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention; C098 - Right to Organise and Collective Bargaining Convention ; C029 - Forced Labour Convention ; C105 - Abolition of Forced Labour Convention ; C100 - Equal Remuneration Convention ; C111 - Discrimination (Employment and Occupation) Convention; C138 - Minimum Age Convention; C182 - Worst Forms of Child Labour Convention

CODE DE CONDUITE

PRESENTATION DU CODE DE CONDUITE

1.1 A QUI S'ADRESSE CE CODE ?

Le respect de ce Code de Conduite est de la responsabilité de chacun d'entre nous.

Chaque collaborateur rejoignant une entité du Groupe Votalia doit prendre connaissance du présent Code de Conduite et s'engager à s'y conformer. Cette information est intégrée aux contrats de travail de tous les collaborateurs dans la langue appropriée et rappelée dès la prise de fonction. Tous les collaborateurs doivent suivre au moment opportun toute formation requise pour en comprendre toutes les implications. Ce code a également vocation à s'adresser aux parties prenantes externes de l'entreprise (fournisseurs, sous-traitants, partenaires, clients et cocontractants).

Votalia encourage toutes les parties prenantes à signaler sans délai, de bonne foi et de manière désintéressée, toute violation éventuelle des lois, règlements et du champ d'application du présent Code de Conduite.

1.2 COMMENT UTILISER CE CODE ?

Afin d'assurer la bonne mise en œuvre du présent Code de Conduite et le respect des règles et valeurs qu'il contient, Votalia a mis en place un ensemble de mesures décrites dans le présent document qui portent à la fois sur nos actions en tant qu'entreprise responsable dans nos relations d'affaires et en tant qu'employeur responsable vis-à-vis de nos collaborateurs.

La mise en place de ces mesures est activement soutenue par le Conseil d'Administration, le Directeur Général et le Comité Exécutif. Le Directeur général adjoint en charge de la stratégie et de l'organisation a été désigné comme Référent Ethique et est responsable de l'application de ce Code. Il est à l'écoute de tout collaborateur qui aurait des questions sur son application. Il est assisté dans sa tâche par la Direction Conformité du Groupe. Ils rendent compte périodiquement au Comité d'Audit des éventuels manquements et des mécanismes mis en place pour contrer de tels événements à l'avenir.

Que faire si j'ai des doutes sur ce que je dois faire ?

Si vous ne savez pas comment résoudre une situation, posez-vous les questions suivantes :

1. *Mes actions sont-elles légales ?*
2. *Mes actions sont-elles cohérentes avec les valeurs de Votalia ?*
3. *Mes actions sont-elles un bon exemple ?*
4. *Me sentirais-je mal si mes actions étaient publiées en première page d'un journal ?*
5. *Serais-je à l'aise de parler de mes actions avec mes collègues, ma famille et mes amis ?*
6. *Ai-je demandé conseil à d'autres personnes connaissant bien la question afin de prendre une décision éclairée ?*

Si votre réponse à une de ces questions est non, arrêtez tout et demandez conseil à votre responsable ou à un collègue de confiance. Si vous vous sentez mal à l'aise pour leur parler, vous pouvez contacter les Référents Ethiques nommés et/ou l'équipe Conformité (integrity@votalia.com).

1.3 QUI ALERTE EN CAS DE VIOLATION DU CODE ?

Si vous avez eu personnellement connaissance qu'une infraction a été ou pourrait être commise, nous vous encourageons à la signaler de bonne foi à votre responsable, votre représentant RH, ou par le biais des instances représentatives du personnel. Vous pouvez également avoir recours au Système d'Alerte, dans les conditions décrites dans la procédure en vous rendant sur la plateforme EthicsPoint : <https://secure.ethicspoint.eu/domain/media/en/gui/106905/index.html>.

Votalia applique une politique de tolérance zéro en matière de représailles à l'encontre des collaborateurs émetteurs d'alerte. Toute personne responsable d'une conduite inappropriée ou de mesures de représailles fera l'objet de sanctions disciplinaires conformément aux lois et règlements applicables.

Tout collaborateur se sentant l'objet de représailles après avoir soumis une alerte doit immédiatement contacter les Référénts Ethiques nommés et/ou le département Ressources Humaines à cette fin qui prendront les mesures appropriées pour le protéger.

Tous les collaborateurs disposent, à tout moment, de la possibilité de consulter les instances de représentation du personnel locales (Exemple : le Comité social et économique (CSE) en France).

1.4 QUELLES SANCTIONS EN CAS DE NON-RESPECT DU CODE ?

Le fait d'enfreindre le présent Code de Conduite peut avoir de graves conséquences pour nous tous.

Les collaborateurs encourent des mesures disciplinaires : toute violation du Code de Conduite peut entraîner des mesures disciplinaires, y compris le licenciement, selon le degré de gravité, ainsi que des poursuites sur le fondement de la responsabilité pénale de la personne concernée. Le présent Code est une annexe au Règlement Intérieur.

Les collaborateurs encourent des poursuites pénales et civiles : en droit français, toute violation de la Charte Ethique et du présent Code de Conduite par un collaborateur de Voltaia (ou par un tiers représentant Voltaia) qui consisterait à corrompre ou à faire du trafic d'influence, peut entraîner des poursuites sur le fondement de la responsabilité pénale du collaborateur concerné pouvant aller jusqu' à 10 ans d'emprisonnement et plus, soit (i) une amende pouvant aller jusqu' à 1 million d'euros, soit (ii) le double du montant des bénéfices réalisés par le collaborateur sur la base de ses actes illégaux. D'autres sanctions pénales peuvent inclure, entre autres, la privation des droits civils ou du droit de se présenter aux élections, la confiscation des biens et la publication de la sanction. Des poursuites sur le fondement de la responsabilité civile pourraient être ajoutées pour réparer le préjudice subi par toute partie lésée.

Des sanctions similaires existent en vertu des lois d'autres juridictions où Voltaia opère.

Voltaia encourt des poursuites pénales et civiles : en droit français, toute violation de la Charte Ethique et Code de Conduite par un collaborateur de Voltaia (ou par un tiers représentant Voltaia) qui consisterait à corrompre ou à faire du trafic d'influence, peut entraîner des poursuites sur le fondement de la responsabilité pénale de Voltaia qui peut consister en (i) une amende pouvant aller jusqu' à 5 millions d'euros ou (ii) le double du montant des bénéfices réalisés par Voltaia sur les actes illégaux. D'autres sanctions pénales peuvent inclure, entre autres, l'interdiction de participer à une offre publique d'achat, la fermeture des bureaux concernés, la confiscation de biens, etc. Des poursuites sur le fondement de la responsabilité civile pourraient être ajoutées pour réparer le préjudice subi par toute partie lésée.

Des sanctions similaires existent en vertu des lois d'autres juridictions où Voltaia exerce ses activités.

Les collaborateurs et Voltaia encourent un préjudice réputationnel : toute violation de la Charte Ethique et Code de Conduite par un collaborateur d'une entité du Groupe Voltaia (ou par un tiers représentant Voltaia) qui consisterait à corrompre ou à colporter de l'influence, ce qui entraînerait une sanction pénale du collaborateur de Voltaia et/ou de Voltaia lui-même, porterait gravement atteinte à la réputation et à l'activité de Voltaia.

Voltaia encourt un risque financier, résultant du risque réputationnel : le non-respect des règles du Code de Conduite en matière de corruption comme en matière de droits humains pourraient conduire les investisseurs à ne pas investir dans notre entreprise. Par ailleurs, nos relations d'affaires pourraient être mises à mal si nos contractants souhaitaient mettre fin à nos contrats en raison du non-respect des dispositions applicables.

NOS ACTIONS EN TANT QU'ENTREPRISE RESPONSABLE DANS NOS RELATIONS D'AFFAIRES

1.1 LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION ET LE TRAFIC D'INFLUENCE

CORRUPTION

La corruption consiste à offrir, donner ou à promettre illégalement (corruption active) à quiconque un avantage pour l'inciter à faire, faciliter ou à s'abstenir de faire un acte de sa fonction, mais aussi solliciter ou recevoir (corruption passive) d'une personne, directement ou par l'intermédiaire d'une autre personne, un avantage indu, pour soi ou pour autrui, pour faciliter, accomplir ou s'abstenir d'accomplir un acte.

La corruption peut se produire aussi bien dans le secteur public que dans le secteur privé, et tant l'acte de corrompre ou d'être corrompu peut être sanctionné.

L'intention corruptrice est toujours déterminante, et céder à des menaces ou à des sollicitations constitue également un acte de corruption passive.

Attention !

L'avantage indu est la cause déterminante de la réalisation ou de l'absence de réalisation de l'acte de la fonction.

L'avantage indu désigne une contrepartie, quelle que soit sa nature, attribuée en violation des obligations légales, contractuelles ou professionnelles.

Qu'est-ce qui peut constituer un avantage ?

Le terme « avantage » a une portée très large et comprend, entre autres, les dons en espèces ainsi que les dons de toute nature, tels que le paiement des frais de déplacement (par exemple, le paiement d'un billet d'avion, l'hébergement à l'hôtel) ou les frais de loisirs et les cadeaux.

Un avantage peut également consister en une offre d'emploi, de stage ou de bourse. Tout ce qui a de la valeur peut être considéré comme un avantage, y compris un emploi, une bourse d'études, un voyage, un dîner somptueux, etc.

EXEMPLE

Après de longs mois de discussions, Voltaia est sur le point de conclure un projet de construction d'un champ éolien au Kenya. Dans le cadre de ce projet, des fonds ont déjà été investis, notamment quant à la conclusion d'un contrat de sous-traitance avec des entreprises locales.

Victor, ingénieur au sein du Département Développement International de Voltaia, souhaite faire expertiser ce terrain sur lequel le projet est planifié. Afin de réaliser une étude de danger, Victor sollicite un expert local. Les conclusions de l'expert sont mitigées : le terrain est proche de certaines zones humides, ce qui met à mal la construction du projet.

Au regard des fonds avancés, Victor milite pour que ce projet aboutisse. C'est pourquoi, il veut rémunérer l'expert afin qu'il valide le projet. S'il verse une somme à cette fin, Victor se rend coupable de corruption active et engage la responsabilité de Voltaia pour recel de corruption active.

Ce qu'il faut faire

- Ne pas solliciter de l'expert une décision favorable quant à la viabilité du projet ;
- Réaliser des études supplémentaires pour confirmer les conclusions de l'expert ;
- Informer son responsable et le Département Conformité des difficultés rencontrées.

EXEMPLE

En évaluant s'il y a lieu de répondre à un appel d'offres public dans un pays où Voltalia n'est pas encore implantée, le collaborateur du département du Développement International contacte un haut fonctionnaire pour discuter de l'éligibilité de Voltalia à participer en tant qu'entreprise française.

Après quelques réunions, le fonctionnaire a laissé entendre qu'il serait en mesure de s'assurer que Voltalia obtienne le marché si elle lui verse une somme équivalant à 3 % de la valeur du contrat éventuel.

Ce qu'il faut faire

Le collaborateur doit refuser l'offre faite par le fonctionnaire et informer sans tarder son supérieur hiérarchique du comportement contraire à l'éthique dudit fonctionnaire. Accepter de payer ce dernier constituerait un fait de corruption commis par le collaborateur et par Voltalia. Le supérieur hiérarchique doit en référer au Référént Ethique et à la Direction Conformité.

Ce qu'on ne devrait pas faire

Tenter de négocier ou d'offrir toute autre forme de compensation.

TRAFIC D'INFLUENCE

Le trafic d'influence consiste à **corrompre un agent public au moyen de quelque chose ayant de la valeur, à l'inciter à influencer un autre fonctionnaire pour qu'il fasse ou s'abstienne de faire un acte relevant de sa fonction.**

Le trafic d'influence nécessite la présence d'un intermédiaire entre le bénéficiaire potentiel et l'agent public qui va user de son influence pour obtenir la décision souhaitée (un permis de construire, l'attribution d'un marché ou d'un contrat, par exemple).

Qu'est-ce qu'un agent public ? L'expression « agent public » est interprétée au sens large et comprend toute personne qui travaille au sein d'un organisme gouvernemental, les candidats des partis politiques et les personnes qui travaillent pour des entreprises publiques ou contrôlées par l'État. Le terme « gouvernement » comprend tous les divisions, niveaux et subdivisions de tout type de gouvernement (par ex., local, régional ou national et administratif, législatif ou exécutif).

Est alors considéré « agent public » :

- Tout agent public élu ou nommé (par exemple, un membre d'un ministère) ;
- Un employé, fonctionnaire, consultant ou représentant d'un gouvernement, d'un ministère ou d'un organisme gouvernemental ;
- Tout employé des organismes publics, y compris les entreprises parapubliques, appartenant à l'État ou contrôlées par lui ;
- Tout employé ou toute personne agissant pour ou au nom d'un représentant du gouvernement, d'un organisme ou d'une entreprise qui exerce une fonction gouvernementale (par ex., un fonctionnaire des services de licences et permis ou un agent fiscal) ;
- Tout parti politique, dirigeant, collaborateur ou personne agissant pour le compte d'un parti politique ou d'un candidat à une charge publique ;
- Une personne employée par un organisme public, y compris les personnels militaires, de la police ou de la fonction publique ;
- Un employé ou une personne agissant pour le compte ou au nom d'une organisation internationale publique (par. ex., Organisation des Nations Unies, Fonds monétaire international, Banque mondiale, etc.) ;
- Les employés d'organisations non gouvernementales (tels que Transparency International) ; ou

- Les membres de la famille et les parents de ceux désignés ci-dessus (par ex., un parent, conjoint, enfant ou frère ou sœur (y compris par mariage)).

EXEMPLE

En Côte d'Ivoire, Voltaia rémunère un tiers proche de l'administration, afin qu'il permette la conclusion d'un contrat d'achat d'électricité (ou PPA). Le département Développement International a très bien connaissance du carnet d'adresse de ce tiers et de l'influence dont il dispose auprès de l'administration. Cet apporteur d'affaire est donc rémunéré de façon très généreuse en vue d'obtenir la conclusion du PPA.

En agissant de la sorte, Voltaia se rend coupable de trafic d'influence actif. En effet, Voltaia monétise le carnet d'adresse de l'apporteur d'affaire pour qu'il obtienne une décision favorable d'un agent public. Toute offre, promesse, don, présent ou avantage quelconque sera constitutif de l'infraction, de sorte que peu importe le montant de l'avantage accordé à l'apporteur d'affaire. Cette pratique est donc strictement interdite !

Ce qu'il faut faire

Appliquer la procédure KYTP avec l'Équipe Conformité afin de vérifier que l'apporteur d'affaire n'a pas de lien proche avec l'administration.

PAIEMENTS DE FACILITATION

Les paiements de facilitation sont de **petits montants versés aux fonctionnaires à titre personnel pour accélérer l'exécution d'une procédure courante à laquelle le payeur est soumis** (par ex., les documents administratifs comme les autorisations de mise en marché, les permis divers, les demandes de permis de travail, les formalités douanières et la protection policière). Contrairement aux pots-de-vin, les paiements de facilitation ne donnent pas lieu à un avantage indu ou injustifié pour le payeur ; ils accélèrent ou facilitent une transaction. Néanmoins ils sont également prohibés et sanctionnés en vertu de la loi.

EXEMPLE

Le département construction de Voltaia doit expédier des panneaux solaires en Afrique. Bien que le département dispose de tous les papiers nécessaires au dédouanement des panneaux, la procédure douanière est très longue et Voltaia risque des pénalités contractuelles de retard de livraison. Le collaborateur responsable de la livraison en question signale à son supérieur hiérarchique qu'un agent des douanes a suggéré que 200€ pourraient accélérer le dédouanement.

Ce qu'il faut faire

- Refuser cette proposition ;
- Informer le Département Conformité ;
- Familiariser toute son équipe avec l'interdiction formelle d'utiliser ce type de pratique au sein de notre Groupe.

Ce qu'on ne devrait pas faire

Approuver la proposition du collaborateur ou suggérer une autre forme de rémunération à l'agent des douanes.

FORMATION ET SENSIBILISATION

Voltaia met en œuvre différents moyens et procédures pour aider ses collaborateurs à éviter les risques liés au non-respect de la Charte Ethique et du présent Code de Conduite. Tout comme le présent document, ces procédures sont disponibles et diffusées notamment en français, en portugais et en anglais. L'Equipe Conformité est chargée de veiller à la conformité de la Charte Ethique et du présent Code de Conduite avec le cadre légal applicable, de les mettre en œuvre, d'en contrôler l'application et l'efficacité et de répondre aux questions relatives à son interprétation.

Par ailleurs, des formations spécifiques sont dispensées aux collaborateurs les plus exposés aux risques de corruption pour améliorer leurs connaissances et développer une culture commune. En mettant en place des programmes de formation, Voltaia favorise la sensibilisation aux considérations éthiques dans la prise de décision et le comportement quotidien au travail. Ces efforts nous permettent une plus grande capacité à accomplir notre mission selon un code d'éthique correspondant aux plus hauts standards.

Des contrôles internes réguliers relatifs à l'éthique et à la conformité sont effectués afin de s'assurer que les collaborateurs respectent la Charte Ethique et le présent Code de Conduite et de réévaluer régulièrement la pertinence du programme par rapport aux risques auxquels Voltaia est confronté.

ENCADREMENT DES RELATIONS AVEC LES TIERS

Nous devons toujours garder à l'esprit que les textes applicables à la corruption ne font pas de distinction entre les pratiques commises par une entreprise et celles d'un tiers agissant pour le compte de celle-ci. **La sélection, la gestion et le contrôle des tiers par Voltaia doivent donc être effectués avec attention afin d'évaluer si avoir recours à ce tiers peut également comporter un risque de corruption.** Voltaia a mis en place une procédure dédiée (« *Know Your Third Party* ») qui permet de vérifier l'adéquation du tiers avec nos standards éthiques.

Que devriez-vous faire avant d'entrer en relation contractuelle avec un tiers ?

- Lorsque la procédure « *Know Your Third Party* » l'exige, effectuer une due diligence fondée sur les risques avant d'avoir recours à un tiers.
- Conclure des contrats comportant des dispositions relatives à la prévention de la corruption et autorisant Voltaia à vérifier le respect de cet engagement.
- N'engager des tiers que dans la mesure où cela est nécessaire à l'exercice des activités de Voltaia et dans les conditions financières n'excédant pas une rémunération appropriée et justifiée pour les prestations effectuées.
- S'assurer que les relations avec les tiers soient documentées et que les paiements soient enregistrés avec exactitude et conformément aux procédures internes existantes.
- S'assurer que les tiers comprennent et respectent la Charte Ethique et le présent Code de Conduite.

EXEMPLE

Voltaia décide de lancer des développements de projets dans un pays pour lequel elle n'a pas de consultant. Cependant, il est difficile d'entrer sur le marché. Ayant entendu parler de Voltaia, un consultant tiers fait appel à l'équipe de développement pour lui offrir ses services. Il dit à l'équipe de développement qu'il connaît un grand nombre de hauts fonctionnaires et qu'il est en mesure de faciliter la signature d'un Power Purchase Agreement (PPA). Le consultant propose la signature d'un contrat de conseil, structuré sous la forme d'un paiement à la signature de 100 000 € et d'une rémunération variable sur les profits réalisés grâce au PPA.

Ce qu'il faut faire

- *En amont, appliquer la procédure KYTP ;*
- *Informers immédiatement son responsable et la Direction Conformité des propos du tiers en question.*

POLITIQUE CADEAUX ET INVITATIONS

Les signes distinctifs d'un cadeau ou d'une invitation acceptable se manifestent lorsque ce cadeau ou cette invitation est fait(e) à un moment convenable, ouvertement, de façon transparente, de bonne foi et directement lié(e) à un but exclusivement commercial.

Les cadeaux et invitations peuvent constituer des actes de corruption, qui sont strictement interdits lorsqu'ils sont réalisés pour influencer les décisions de ceux qui les reçoivent. Elles peuvent entraîner des sanctions civiles et/ou pénales et exposer Voltaia en tant qu'entreprise, et les personnes concernées, à des poursuites civiles et pénales.

Par conséquent, avant d'offrir ou d'accepter un cadeau ou une invitation, un collaborateur doit vérifier qu'il est :

1. *Transparent ;*
2. *Raisonné et proportionné ;*
3. *Directement lié à un but commercial ;*
4. *Dûment enregistré dans le registre des cadeaux et invitations de Voltaia ;*
5. *Ne reflète que l'estime ou la gratitude ; et*
6. *Autorisé (en vertu de la loi locale).*

Si vous recevez ou avez l'intention d'offrir un cadeau ou une invitation, veuillez-vous référer à la Politique Cadeau et Invitations de Voltaia afin de connaître les seuils fixés en fonction de votre lieu d'activité.

LUTTE CONTRE LES CONFLITS D'INTERETS

Un conflit d'intérêts se définit comme la divergence entre l'obligation pour un collaborateur de servir les intérêts de Voltaia et ses propres intérêts privés, tel que par exemple les intérêts qu'il peut avoir dans d'autres entreprises ou projets. Un conflit d'intérêts peut potentiellement altérer le jugement du collaborateur et mettre en doute sa neutralité et son impartialité dans l'exécution de sa mission.

Les intérêts en question peuvent prendre de nombreuses formes tel que des avantages financiers, politiques ou professionnels, comme une prise de participation dans une société dont les intérêts sont en conflit avec ceux de Voltaia. Elles peuvent concerner à la fois la personne impliquée et son entourage proche (par exemple, le choix ou le renouvellement d'un fournisseur membre de la famille d'un collaborateur).

Un collaborateur peut être confronté à :

- Un conflit d'intérêts réel – par exemple quand la personne a des intérêts personnels et professionnels contradictoires ;
- Un conflit d'intérêts perçu - c'est-à-dire qu'il semble que la personne ait des intérêts personnels et professionnels concurrents, même si elle n'en a pas ; ou

- Un conflit d'intérêts potentiel - c'est-à-dire que, compte tenu des circonstances, il est possible qu'une situation dans laquelle une personne a des intérêts professionnels et personnels concurrents se produise.

ENCADREMENT DU LOBBYING, SPONSORING, MECENAT ET CONTRIBUTIONS POLITIQUES

LOBBYING

Les activités de lobbying doivent être effectuées conformément à la législation applicable. En particulier, en droit français, les sociétés dont les collaborateurs entrent régulièrement en communication avec des fonctionnaires de l'État français doivent s'enregistrer auprès de la *Haute Autorité pour la Transparence dans la Vie Publique* (la « Haute Autorité ») et rendre compte de leurs activités. Le non-respect de la loi est sévèrement puni et peut entraîner, pour les particuliers, jusqu'à un an d'emprisonnement et une amende de 15000€.

Afin de se conformer aux exigences déclaratives en France, toutes les activités de lobbying d'un collaborateur Voltalia doivent être identifiées et déclarées avant et après l'entrée en communication avec un fonctionnaire auprès de la Direction Conformité. Les détails de ces interactions avec les fonctionnaires (courriels, confirmations des réunions, etc.) doivent être consignés.

Pour être considérées comme des activités de lobbying, les interactions doivent satisfaire aux quatre conditions ci-dessous :

1. *Un collaborateur ou un représentant Voltalia entre en communication (courriels, appels, réunions) avec certains agents publics.*
2. *L'interaction se fait à l'initiative de Voltalia ou de son représentant. Ce doit être un contact proactif. Assister à une audience à la demande d'un fonctionnaire ne suffit pas.*
3. *L'interaction concerne une décision publique.*
4. *L'objectif de l'interaction est d'influencer une décision publique.*

Le lobbying n'est pas une pratique courante de Voltalia. À ce titre, dans le cas où Voltalia, société ayant son siège en France, participe à des actions de lobbying, les règles ci-dessus s'appliquent. Tout collaborateur doit consulter le Département Conformité en cas d'actions de lobbying afin de s'assurer :

- Que le respect des réglementations nationales est assuré ;
- Que l'action se fait en toute transparence ;
- Que l'action n'est pas faite dans le but d'obtenir ou d'octroyer une contrepartie ou un quelconque avantage indu ;
- Que l'action ne génère pas un conflit d'intérêts ;
- Que les informations fournies sont objectives et non trompeuses, sans chercher à obtenir malhonnêtement des informations ou des décisions en exerçant une pression quelconque ;

EXEMPLE

Un manager de l'EPC est marié à un cadre dirigeant d'un sous-traitant présélectionné pour un projet solaire. Toutes les propositions des sous-traitants et des fournisseurs pour le projet sont analysées, sélectionnées et approuvées par lui.

Ce qu'il faut faire

Cette situation constitue un conflit d'intérêts en raison de la relation personnelle. Le manager doit informer de l'existence de ce conflit et demander à être exclu du processus de sélection et de la décision de sous-traitance.

Ce qu'on ne devrait pas faire

Le manager ne devrait pas échanger des informations avec l'une ou l'autre des parties impliquées dans le processus de passation du marché afin de ne divulguer ni les informations susceptibles de compromettre le choix équitable du sous-traitant ni les conditions de la transaction.

EXEMPLE

Le maire de la commune où Voltalia construit une centrale solaire demande au directeur pays Voltalia de parrainer un événement organisé par la municipalité qui vise à sensibiliser les habitants à l'environnement et à les informer sur la façon dont ils peuvent réduire leur empreinte écologique.

Ce qu'il faut faire

L'événement s'aligne sur la mission de Voltalia et semble approprié. Avant de dire oui au maire, le directeur doit toutefois informer la Direction Conformité du Groupe qui vérifiera que le processus de validation en interne a été respecté, qu'il n'y a pas de conflit d'intérêts ainsi que la réputation de la municipalité.

Ce qu'on ne devrait pas faire

Procéder au parrainage sans en avoir informé la Direction Conformité du Groupe.

- Que l'action est faite dans un cadre strictement professionnel et non pour un quelconque motif personnel.

MECENAT, DONNÉS DE BIENFAISANCE ET SPONSORING

Le mécénat ou les dons de bienfaisance sont un soutien financier ou matériel apporté par une entreprise ou un particulier à une action ou une activité d'intérêt général (culture, recherche, action humanitaire, etc.). Cela se distingue généralement du sponsoring par la nature des actions soutenues et par le fait qu'il n'y a normalement pas de contreparties publicitaires contractuelles pour soutenir le mécène.

Voltalia encourage le mécénat et le parrainage, à condition qu'ils ne dissimulent pas des paiements illicites. Pour éviter ce risque, Voltalia ne participe qu'à des projets dont les activités sont juridiquement acceptables et conformes aux valeurs de Voltalia. Pour éviter tout risque de corruption lié aux activités de mécénat, il faut respecter les principes suivants :

- Les demandes concernant ces initiatives doivent être transparentes et documentées ;
- Le mécénat doit être fondé sur des objectifs répondant à l'intérêt général ;
- Il ne devrait pas y avoir de décision commerciale imminente ou en attente susceptible de remettre en cause la légitimité d'une initiative.

Les efforts de Voltalia pour développer l'environnement mondial et la communauté locale vont au-delà du mécénat et sponsoring. En décembre 2017, les collaborateurs de Voltalia ont créé une association à but non lucratif « we@voltage », démontrant l'engagement de Voltalia à promouvoir ses convictions humanitaires. We@voltage a été créé dans le but d'améliorer les conditions de vie des communautés défavorisées. S'appuyant sur les valeurs de Voltalia et l'expertise de ses collaborateurs, cette association soutient des projets sociaux proposés par les bénévoles de Voltalia. Ces projets sociaux comprennent la fourniture d'énergie et d'eau grâce au don de compétences et de moyens financiers par Voltalia.

CONTRIBUTIONS POLITIQUES

Voltalia ne verse aucune contribution et n'accorde aucun avantage dans le but de promouvoir ou de soutenir un parti politique ou une personnalité politique en particulier, en particulier lorsque celle-ci brigue un mandat. À cette fin, **il est interdit à tous les collaborateurs d'utiliser les ressources et les biens de Voltalia d'une manière qui pourrait avantager un parti politique ou un agent public**. Ces pratiques sont interdites afin de ne pas porter atteinte à la neutralité politique à laquelle Voltalia est attachée et afin d'éviter toute suspicion de corruption.

1.2 LUTTE CONTRE LA FRAUDE ET LE DELIT D'INITIE

EXEMPLE

Voltalia négocie un partenariat significatif pour racheter un concurrent au Mexique et doubler sa capacité installée. Les négociations sont finalisées et le partenariat, qui est susceptible de créer de la valeur pour Voltalia, devrait être annoncé dans les prochains jours. Un collaborateur de la Direction financière, apprend l'existence de cette transaction lorsqu'il passe devant le bureau du Directeur général, dont la porte est ouverte et qui fête l'actualité avec l'équipe en charge de l'opération. Ce collaborateur est devenu le détenteur d'informations privilégiées.

Ce qu'il faut faire

Il est impératif que ce collaborateur n'achète ou ne vende pas les actions Voltalia tant que la transaction n'a pas été annoncée publiquement. Le collaborateur doit également garder ces renseignements confidentiels afin que personne d'autre ne puisse les utiliser à son avantage. Dès que l'information privilégiée devient publique, ledit collaborateur n'est plus un initié et peut traiter la vente ou l'achat d'actions et de titres Voltalia.

Ce qu'on ne devrait pas faire

Il est interdit d'acheter ou de vendre des actions avant l'annonce. Il est également interdit au collaborateur d'informer sa famille, ses amis ou ses collègues de l'actualité. Lui et tous les autres collaborateurs de Voltalia qui ont connaissance du partenariat doivent garder le secret professionnel. Les textes législatifs, en termes de régulation boursière, mettent en jeu un risque de responsabilité pour tout collaborateur qui, en ayant accès à des informations internes non publiques et sensibles sur le Groupe ou l'une quelconque de ses entités, achète ou vend directement ou indirectement pour son propre compte ou pour compte de tiers des instruments financiers émis par Voltalia.

DELIT D'INITIE

Le délit d'initié est une infraction commise par une personne qui effectue des opérations financières sur les titres d'une société cotée en bourse en profitant d'informations confidentielles qui n'ont pas encore été divulguées sur le marché financier. Que ces informations soient utilisées pour son propre compte ou pour le bénéfice d'autrui, tant que les autres acteurs du marché ne sont pas encore informés, il s'agit de délits d'initié car la personne bénéficie d'informations asymétriques.

Exemples : informations sur les résultats financiers et les informations relatives à des projets de fusion, d'acquisition et de cession, des augmentations de capital, des opérations boursières, partenariats en cours de négociation, retrait d'un marché, entre autres.

Voltalia s'est doté d'un Code de Déontologie Boursière afin de sensibiliser l'ensemble des collaborateurs et dirigeants, ainsi que les personnes avec lesquelles ils sont en relation, sur leurs obligations en matière de confidentialité des informations privilégiées et de prévenir toute utilisation ou communication indue de ce type d'informations. Une solution logicielle a été mise en place afin de renforcer les moyens pour gérer les listes d'initiés, détecter et prévenir les violations de la réglementation applicable.

Toute information privilégiée constitue une information strictement confidentielle. En cas de doute, Voltalia invite chaque collaborateur et ses parties prenantes à contacter le Département Conformité (integrity@voltage.com).

FRAUDE

La fraude peut prendre la forme de plusieurs types de comportements illégaux qui ont pour objectif tromper un individu ou une entreprise pour l'inciter à fournir illégalement de l'argent, des biens et autres ressources de valeur telle que des informations cruciales.

La fraude est souvent commise par quelqu'un qui utilise un faux nom ou un faux titre, mais elle peut aussi se produire lorsque quelqu'un utilise un nom ou un titre authentique.

Voltalia demande à ses collaborateurs et à toutes ses parties prenantes de rester vigilants notamment par rapport aux actes frauduleux les plus fréquents tels que (i) l'usurpation d'identité, (ii) les virements bancaires falsifiés ou frauduleux, (iii) fraudes financières et fiscales, (iv) les cyber-attaques et la fraude au PDG/CEO.

Fraude au PDG/CEO : le fraudeur se fait passer pour un haut représentant (CEO, CFO, etc.) – par email ou par téléphone – et oblige les collaborateurs abusés à effectuer un paiement (international) ou à dévoiler des informations sensibles. La demande urgente va souvent à l'encontre des procédures de sécurité existantes.

Voltalia dispense des formations aux collaborateurs (par les équipes IT, Conformité, Finance, Ressources Humaines entre autres) et a mis en place divers processus au sein du Groupe afin d'empêcher tout acte de fraude et de renforcer les dispositifs sécurisants de ses activités.

Voltalia lutte contre l'évasion fiscale et respecte la réglementation en vigueur dans l'acquittement de ses impôts et taxes dans les pays où il exerce son activité, tout en bénéficiant des allègements et autres dispositions favorables mise en place par l'administration fiscale lorsque les conditions sont remplies.

1.3 LUTTE CONTRE LA CONCURRENCE DELOYALE

Les règles contre la concurrence déloyale interdisent de conclure tout type d'accord ou d'entente (même orale ou informelle) avec un concurrent qui affecte, limite ou restreint la concurrence, notamment concernant des éléments de prix ou d'attribution de territoires, marchés ou clients.

Si un concurrent soulève l'une ou l'autre de ces questions, même avec légèreté ou de façon apparemment innocente, nos collaborateurs doivent arrêter immédiatement la conversation et expliquer fermement au concurrent qu'en aucun cas ils ne peuvent discuter de ces questions.

Dans certaines situations, les concurrents sont autorisés à partager certaines informations, et notamment à se regrouper pour décrocher un projet particulier, mais avant de conclure un tel accord, discutez-en en détail avec le Département Conformité.

Que devriez-vous faire et ne pas faire ?

- Ne convenez jamais avec des concurrents de vous entendre sur les prix ou de vous répartir des territoires ou des clients.
- Ne partagez pas des informations avec un concurrent au sujet des prix ou des stratégies de marché.
- Abstenez-vous de passer tout accord, même oral, avec un concurrent qui restreindrait la liberté de l'une ou l'autre des parties de fournir un service ou de réaliser une vente à un tiers ou un achat auprès d'un tiers.
- Ne discriminez injustement en termes de prix ou de services des clients similaires.
- Contactez le Département Conformité et votre responsable pour obtenir son approbation avant toute réunion avec un concurrent.
- Respectez le principe d'une libre concurrence.

NOS ACTIONS EN TANT QU'EMPLOYEUR RESPONSABLE

1.1 LA PROTECTION DE LA SANTE ET LA SECURITE DE L'ENSEMBLE DES TRAVAILLEURS

Voltalia a instauré des normes strictes en matière de santé et de sécurité, considérées comme indispensables au succès de l'entreprise. La protection de la santé et de la sécurité de l'ensemble des travailleurs est en ce sens au cœur de nos préoccupations et est systématiquement prise en compte dans le développement de nos activités. Voltalia utilise tous les moyens à sa disposition pour prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles et éliminer les risques, y compris dans le cas de recours à la sous-traitance. Chacun est également responsable de sa propre sécurité et de celle de ses collègues et doit ainsi avoir connaissance et respecter les politiques et procédures HSE (Hygiène, Sécurité, Environnement) mises en place.

Pour plus amples informations sur les mesures mises en place, nous vous invitons à consulter la Politique HSE Groupe ainsi que les règles locales.

1.2 LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

La discrimination est le traitement injuste ou préjudiciable de différentes catégories de personnes, notamment en raison de leur origine ethnique, âge, handicap ou sexe. La discrimination est définie comme le fait de traiter différemment les personnes se trouvant dans des situations similaires sur la base d'un ou de plusieurs critères interdits par la loi, tels que la discrimination à l'égard des grévistes, la discrimination fondée sur les opinions et les croyances ou la discrimination fondée sur la personne.

Le recrutement, la rémunération ou la promotion ne peuvent être fondés sur d'autres motifs que la compétence professionnelle et le respect de nos règles déontologiques.

Voltalia interdit formellement toute discrimination portant sur l'origine ethnique, la nationalité, la religion, le genre, le handicap ou l'âge de ses collaborateurs. A ce titre, Voltalia axe son action sur la prévention et la sensibilisation des collaborateurs à ce type de comportements.

Les règles internes ainsi que les législations locales permettent d'identifier, de prévenir et de pallier tout comportement discriminatoire. Pour plus amples informations, veuillez-vous référer à la *Politique RH Groupe*.

EXEMPLE

Certains collègues d'un collaborateur font souvent des blagues sur ses habitudes et croyances religieuses. Ils utilisent toujours des mots inappropriés pour se moquer de lui et tentent de changer son opinion et son comportement en disant qu'il est trop original.

Ce qu'il faut faire

Intervenir activement dans la situation pour arrêter immédiatement les plaisanteries ou toute autre action inappropriée. Signalez-le à leur(s) supérieur hiérarchique ou fonctionnel ou discutez-en avec les référents éthiques de Voltalia si le problème persiste.

Ce qu'on ne devrait pas faire

Se joindre aux collègues et/ou rire des blagues. Ignorer la situation.

1.3 LA LUTTE CONTRE LE HARCELEMENT

Le harcèlement couvre un large éventail de comportements non désirés ou agaçants de nature offensante dirigés contre une personne ou un groupe de personnes. **Il est communément entendu comme un comportement qui dérange, contraint ou affecte la dignité d'une personne, que ce soit par des actions, des mots ou par écrit.** Typiquement, le comportement est systématique ou continu. Le harcèlement peut prendre la forme de brimades, de comportements non sollicités ou de communications à caractère sexuel, de pressions psychologiques ou de préjugés. Au sens juridique du terme, c'est un comportement qui semble dérangeant et/ou menaçant.

Voltaia s'engage à activement identifier et sanctionner le harcèlement au sein du Groupe. Voltaia promeut des relations de respect et de confiance à tous les niveaux hiérarchiques et sensibilise les managers à l'importance d'être à l'écoute de leurs équipes afin de prévenir les risques. Pour plus amples informations, veuillez-vous référer à la Politique RH Groupe et à la procédure concernant le Système d'Alerte.

EXEMPLE

Un collaborateur souffre de nombreuses critiques répétées de sa hiérarchie sur la façon dont il travaille. Les paroles de sa hiérarchie sont humiliantes et sont prononcées devant ses collègues. De plus, chaque fois qu'il accomplit les tâches qui lui sont confiées, son travail est systématiquement remis en question.

Ce qu'il faut faire

Ce collaborateur a subi une agression injustifiée. Que vous soyez la personne visée par le harcèlement ou le témoin d'un tel comportement envers un de vos collègues, vous devez essayer de parler avec votre supérieur hiérarchique pour attirer son attention sur ce comportement. Le harcèlement peut aussi être signalé aux référents de Voltaia conformément à la procédure d'alerte, aux Ressources Humains ou aux instances représentatives du personnel.

Ce qu'on ne devrait pas faire

- *Rester silencieux jusqu'à ce que la situation ne soit plus vivable pour le collaborateur harcelé ou les autres membres de l'équipe.*
- *Avoir peur de signaler ou d'exprimer son inconfort ou son désaccord.*

Tous les collaborateurs disposent, à tout moment, de la possibilité de consulter les instances de représentation du personnel locales (Exemple : le Comité Social et Economique (CSE) en France).

1.4 LA PROMOTION DU DIALOGUE SOCIAL

Le dialogue social renvoie aux **relations formelles entre l'employeur et les collaborateurs (notamment par le biais des instances représentatives du personnel)**. Un dialogue social efficient procède au bien être des collaborateurs mais aussi au bon développement et à la performance de l'entreprise. Pour cette raison, Voltaia garantit à l'ensemble de ses collaborateurs la **liberté d'association** et reconnaît formellement le **droit à la négociation collective** de chacun. Aucun collaborateur ne se verra privé de la liberté de s'affilier, ou de ne pas s'affilier, à une organisation syndicale.

Le respect du dialogue social est la responsabilité des managers locaux qui doivent l'assurer dans le respect des législations et pratiques locales.

1.5 LA PROTECTION DES DONNEES PERSONNELLES

Dans le cadre de son programme de mise en conformité au Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) et aux différentes législations en la matière auxquelles l'entreprise est soumise, Voltage œuvre à développer un programme de conformité harmonisé afin d'appréhender ces sujets de manière cohérente entre ses différents pays d'activité.

La Direction Conformité demeure garante de la conformité aux législations attachées à la protection des données, et notamment au Règlement 2016/679 – Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) et à la loi brésilienne en la matière « Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) Lei n° 13.709, de 14 de Agosto de 2018 »;

L'équipe Conformité est chargée de veiller au respect de la conformité du Groupe avec ses obligations en matière de protection des données et de mettre en place une approche transverse impliquant l'ensemble des acteurs potentiels de la protection des données, notamment les Directions des Ressources Humaines et la Direction IT.

Voltage s'engage de faire uniquement appel à des tiers qui présentent des garanties suffisantes quant à la mise en œuvre de mesures techniques et organisationnelles appropriées et s'assure que les contrats concernés sont adaptés aux exigences légales applicables en matière de protection de données personnelles.

Les collaborateurs bénéficient d'une information loyale et transparente concernant le traitement de données personnelles et leurs droits. Toute question concernant la protection des données personnelles pourra être adressée à privacy@voltage.com.

NOTRE GOUVERNANCE POUR UNE ETHIQUE INTEGREE

Chez Voltage, les sujets éthiques sont portés au plus haut niveau de nos instances dirigeantes et les responsables hiérarchiques jouent un rôle essentiel dans notre démarche éthique.

Le département Conformité est dirigé par la Directrice Conformité du Groupe, assistée par une équipe de « *Compliance Officers* » au siège tout comme au sein de nos géographies d'implantation. La Direction Conformité Groupe coordonne ainsi l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi de la politique éthique et conformité du groupe.

La Direction Responsabilité Sociétale des Entreprises est une pièce essentielle dans la promotion et l'application de nos engagements éthiques et de nos valeurs.

La Direction Conformité en lien avec le Déontologue et Directeur Général Adjoint de Voltage portent les sujets éthiques au Comité Exécutif, au Comité d'Audit et au Conseil d'Administration.

Nos Voltaliens sont, à leur tour, engagés et exigeants envers nos engagements et nos valeurs en matière d'éthique des affaires et de développement durable.

Contactez-nous

France
84 bd de Sébastopol 75003 Paris, France
T. +33 1 81 70 37 00
accueil.paris@voltage.com

Portugal
Apartado 36
3684-001 Oliveira de Frades, Portugal

Av. Marechal Gomes da Costa nº 1177 4150-
360 Porto, Portugal
T. +351 220 732 540
info.voltage@voltage.com



www.voltalia.com