



# Code de conduite

wpd AG 01.02.2022

## Table des matières

1.	Préface	3
2.	Comportement réglementaire	4
3.	Conflits d'intérêt	4
4.	Corruption, pots-de-vin et paiements de facilitation	4
5.	Lutte contre le blanchiment d'argent	4
6.	Cadeaux et marques d'hospitalité	5
7.	Dons et parrainages	5
8.	Respect des règles de concurrence	5
9.	Confidentialité	5
10.	Traiter les informations internes de l'entreprise	5
11.	Confidentialité des données	5
12.	Consignation des transactions commerciales	6
13.	Traiter les biens et les actifs de l'entreprise	6
14.	Respect de la dignité humaine	6
15.	Santé et sécurité	6
16.	Refus du travail des enfants et du travail forcé	6
17.	Discrimination	6
18.	Organisation des travailleurs	6
19.	Protection de l'environnement	7
20.	Dénonciation	7
21.	Communication et formation	7
22.	Informations complémentaires	7

## 1. Préface

wpd AG et ses filiales développent et exploitent des parcs éoliens onshore et offshore ainsi que des parcs PV solaires dans le monde entier. A cette fin, wpd emploie plus de 1 000 personnes dans 28 pays. Plus de 2 400 éoliennes avec une capacité totale de 5 150 mégawatts ont été réalisées jusqu'à présent, réparties sur un grand nombre de projets. Cela fait de wpd l'une des principales entreprises du secteur de l'énergie éolienne.

Les clients, les partenaires commerciaux et les investisseurs ont confiance en nos compétences, notre fiabilité, notre intégrité et notre honnêteté. Ces facteurs constituent le fondement de la réussite et de la bonne réputation de wpd AG. La stabilité de ce fondement exige une conduite responsable et conforme aux règles. L'image publique de wpd AG et ses filiales dépend dans une large mesure des actes et de la conduite de chaque individu au sein de l'entreprise.

Pour cette raison, wpd AG fournit à son Conseil d'administration et à ses employés un Code de conduite comme engagement volontaire à un comportement éthique et juridiquement conforme au sein de l'entreprise, de ses filiales et dans ses relations avec ses partenaires commerciaux et des tiers.

Ce Code de conduite représente des règles contraignantes au niveau international pour wpd AG et toutes ses filiales (ci-après dénommées wpd). Elles s'appliquent sans exception à tous les membres du Conseil d'administration, à la direction de l'entreprise, aux cadres supérieurs et à tous les employés.

wpd s'efforcera constamment de respecter ces règles et demandera également le même respect de la part de ses partenaires commerciaux et des tiers en reconnaissant le Code de conduite. Les règles et normes de ce Code de conduite aideront wpd à faire face aux défis d'ordre éthique et juridique que l'entreprise rencontre dans ses tâches quotidiennes.

Les principes déontologiques décrits dans ce document visent à guider le comportement envers les investisseurs, les partenaires commerciaux, les employés, les concurrents, les acteurs politiques, les autorités et les citoyens des pays dans lesquels wpd opère.

La déclaration des principes déontologiques dans ce document constitue la base du Code de conduite. Les considérations stratégiques et les activités opérationnelles quotidiennes de wpd seront toujours basées sur ces normes éthiques et juridiques.

Les membres du Conseil d'administration, la direction, les cadres supérieurs et tous les employés de wpd sont conjointement responsables de s'assurer que les principes déontologiques énoncés ici sont adoptés et perçus positivement dans le monde entier.

Ce Code de conduite entrera en vigueur le 01.02.2022.



Dr. Gernot Blanke  
PDG de wpd AG



Dr. Hartmut Brösamle  
DG de wpd AG



Achim Berge Olsen  
DG de wpd AG



Björn Nullmeyer  
DAF de wpd AG

## 2. Comportement réglementaire

Le respect du système juridique pertinent et de la loi applicable constitue un principe fondamental pour wpd. Pour cette raison, le Conseil d'administration, la direction de l'entreprise, les cadres supérieurs et tous les employés respecteront à tout moment les dernières lois et réglementations des systèmes juridiques concernés, ainsi que les directives de l'entreprise dans leur domaine d'activité. Les infractions aux lois, réglementations ou directives doivent être évitées en toutes circonstances.

Quelles que soient les conséquences d'un comportement illicite, le Conseil d'administration, la direction de l'entreprise et tous les employés de wpd doivent s'attendre à des mesures disciplinaires en cas d'infraction identifiée. Une infraction n'est pas compatible avec le Code de conduite, même si elle est intentionnelle « pour le bien de l'entreprise ».

Ce Code de conduite constitue l'élément central de la culture d'entreprise de wpd. Par conséquent, le comportement du Conseil d'administration et des cadres devrait toujours servir de modèle.

## 3. Conflits d'intérêt

Les conflits d'intérêt surviennent lors de situations où un intérêt personnel de la direction ou des employés interfère avec les intérêts de l'entreprise. De telles situations doivent être absolument évitées. Par exemple, l'acceptation de cadeaux et d'avantages dans le cadre de relations commerciales peut influencer la prise de décisions. Il est par conséquent interdit d'accepter des cadeaux ou autres avantages en dehors du champ de la pratique coutumière.

Les invitations faites aux partenaires commerciaux ou reçues de ceux-ci doivent s'inscrire dans le champ d'application de la pratique coutumière du pays concerné et respecter les réglementations applicables. Il est interdit d'accorder ou de tenter d'accorder des avantages inappropriés à des partenaires commerciaux ou à des tiers dans le cadre de questions commerciales. La même règle s'applique à l'utilisation de tiers pour contourner ces réglementations.

## 4. Corruption, pots-de-vin et paiements de facilitation

La corruption, les pots-de-vin et les paiements de facilitation constituent un abus de pouvoir pour obtenir un avantage personnel ou commercial. Ces pratiques sont toutes contraires à l'éthique et incompatibles avec ce Code de conduite. Elles constituent toutes une infraction grave aux lois applicables.

La corruption, les pots-de-vin et les paiements de facilitation dans le cadre des relations commerciales sont expressément refusées par wpd. Le Conseil d'administration, les directeurs et tous les employés doivent toujours s'assurer qu'aucune apparence contraire à cette éthique n'est créée.

Une exception à ces règles s'applique lors de l'acceptation de cadeaux occasionnels de valeur symbolique seulement.

## 5. Lutte contre le blanchiment d'argent

wpd s'efforce d'établir et de maintenir des relations commerciales exclusivement avec des clients, des investisseurs, des partenaires commerciaux et des consultants réputés. Par conséquent wpd ne soutient pas le blanchiment d'argent. L'établissement d'une relation commerciale et tous les paiements et transactions qui pourraient être liés au blanchiment d'argent doivent être empêchés. Cela requiert l'attention de tous les employés et le respect de toutes les exigences juridiques et internes applicables.

## 6. Cadeaux et marques d'hospitalité

wpd n'interdira pas les marques d'hospitalité coutumières et appropriées dans les relations commerciales avec des tiers en principe.

Cependant, les cadeaux et marques d'hospitalité ne peuvent être offerts dans l'intention d'influencer une transaction ou d'obtenir un avantage commercial. Dans ce contexte, les cadeaux et marques d'hospitalité doivent être offerts uniquement au nom de wpd. Les coutumes régionales pouvant varier, les cadeaux ou marques d'hospitalité doivent être examinés afin de déterminer s'ils sont autorisés, d'usage et appropriés compte tenu des circonstances.

Les cadeaux aux membres ou représentants des autorités publiques, gouvernements ou partis politiques ne peuvent être accordés sans l'approbation de la direction appropriée. Cela s'applique également à l'acceptation des cadeaux.

## 7. Dons et parrainages

wpd ne fait des dons admissibles qu'aux organisations ou partis politiques, ou aux institutions sans but lucratif. Ces dons sont octroyés de manière transparente et exclusivement dans le cadre des dispositions légales.

Les dons et parrainages pour d'autres destinataires apolitiques ne doivent jamais être réalisés dans le but de contourner des exigences individuelles de ce Code de conduite.

## 8. Respect des règles de concurrence

wpd s'engage à pratiquer une concurrence ouverte et équitable sur les marchés. Par conséquent, wpd ne participera pas à des pratiques concurrentielles illégales ou contraires à l'éthique.

## 9. Confidentialité

Les informations opérationnelles classifiées et les secrets commerciaux doivent être traités en toute confidentialité. Cette mesure s'applique en particulier aux données et informations. wpd, ses partenaires commerciaux et les tiers ont un intérêt dans le traitement confidentiel de l'information. Les informations ne peuvent être transmises à des tiers non autorisés sans permission.

Il est également interdit de divulguer des informations non publiques au sujet d'autres entreprises et de personnes qui y sont associées. Cela s'applique plus particulièrement lorsque les informations concernées sont susceptibles de mener à des décisions significatives en matière d'investissement.

## 10. Traiter les informations internes de l'entreprise

wpd vise à maintenir un échange d'informations rapide et fluide avec les partenaires commerciaux, dans la mesure où cela ne s'oppose pas à toute réglementation particulière (par ex. confidentialité).

## 11. Confidentialité des données

La direction et les employés doivent respecter les lois applicables et les principes déontologiques valables de confidentialité des données pour les employés, les clients, les investisseurs et les partenaires commerciaux. La diligence nécessaire pour protéger les données doit être appliquée.

## 12. Consignation des transactions commerciales

Toutes les transactions commerciales doivent être consignées correctement et dans leur intégralité conformément aux réglementations locales pertinentes et autres dispositions légales.

Le service de la comptabilité financière consignera les transactions commerciales et les paiements. Il s'assurera que tous les rapports sur les dépenses concernant les divertissements, cadeaux ou frais de tiers sont conservés conformément aux dernières réglementations et restent vérifiables.

Les dossiers commerciaux, les factures, les procès-verbaux et autres documents liés à des tiers doivent être préparés et conservés dans leur intégralité avec la plus grande précision possible. Ni compte ni caisse ne peuvent être tenus hors de la comptabilité officielle pour faciliter ou dissimuler des paiements inappropriés.

## 13. Traiter les biens et les actifs de l'entreprise

Le Conseil d'administration, les cadres et tous les employés de wpc ont le devoir de traiter les biens et les actifs de l'entreprise de manière appropriée, économique et responsable à tous les égards.

## 14. Respect de la dignité humaine

wpc respecte la dignité de chaque être humain et s'engage à respecter et à protéger les droits de l'homme. L'objectif de wpc est le traitement honnête et équitable de tous les employés. Toutes les lois et réglementations applicables sont observées afin d'assurer entre eux des relations justes et légales. Il relève de la responsabilité du Conseil d'administration, du Conseil de direction et de la direction de s'assurer que cet objectif est atteint.

## 15. Santé et sécurité

La protection de la santé et de la sécurité est d'une grande importance pour wpc. Pour cette raison, toutes les activités doivent être menées sans exception conformément aux lois applicables et aux réglementations internes relatives à la sécurité. Les ordonnances officielles doivent toujours être respectées. Les réglementations internes relatives à la sécurité sont sans cesse affinées et contrôlées.

## 16. Refus du travail des enfants et du travail forcé

wpc ne tolère pas le travail des enfants ou toute autre forme d'exploitation des enfants et des jeunes. wpc respecte les exigences internationales pertinentes et les législations nationales du travail. Indépendamment de cet aspect, l'âge minimum d'emploi ne peut être inférieur à 16 ans. wpc rejette également toute forme de travail forcé.

## 17. Discrimination

wpc s'efforce de créer un lieu de travail au sein duquel la diversité est valorisée et où chaque employé a l'opportunité de développer ses compétences et ses talents. Par conséquent, wpc ne tolérera aucune forme de discrimination basée sur l'âge, le genre, l'orientation sexuelle, la nationalité, la religion ou l'origine ethnique.

## 18. Organisation des travailleurs

wpc respecte le droit à l'accès libre aux syndicats. Les employés ne peuvent faire l'objet de discrimination en raison de leur adhésion à un syndicat.

## 19. Protection de l'environnement

wpa est conscient de l'impact environnemental de ses activités d'exploitation. Pour cette raison, le sol, l'eau, l'air et la biodiversité, entre autres choses, doivent être protégés. wpa vise à atteindre cet objectif grâce à l'utilisation prudente et durable des ressources naturelles. Toutes les lois et réglementations valables pour la protection de l'environnement doivent être observées.

## 20. Dénonciation

Les règles définies dans ce Code de conduite ne peuvent anticiper toutes les situations quotidiennes. Elles resteront également inefficaces si les destinataires ne les adoptent pas. En appliquant les règles de ce Code de conduite, le comportement de chaque individu doit être caractérisé par les valeurs exposées ici, ainsi que par le bon sens de chacun. Toute personne doit être consciente de sa fonction de modèle et agir de manière responsable.

Si un employé réalise que d'autres destinataires de ce Code de conduite, partenaires commerciaux ou tiers ne suivent pas ces règles déontologiques de manière délibérée, il doit en informer la personne de confiance désignée par wpa. Les informations fournies seront traitées en toute confidentialité. Toutes les informations seront traitées en interne et, si nécessaire, en externe. Le cas échéant, les mesures appropriées nécessaires seront initiées par wpa.

Les indications concernant une mauvaise conduite délibérée n'entraîneront aucun inconvénient quel qu'il soit pour le dénonciateur. Cependant, cette mesure ne s'applique que si le dénonciateur n'a pas agi en manquant à une obligation. Dans les cas graves, la personne de confiance doit immédiatement signaler à la direction concernée toute mauvaise conduite révélée lors de la dénonciation. Dans tous les autres cas, cela est fait dans le cadre d'un rapport régulier.

Le dénonciateur est protégé dans ce processus. Les noms ou toutes circonstances qui permettent de tirer des conclusions au sujet de la personne doivent être maintenus confidentiels. La dérogation à cette mesure n'est possible que si une loi ou une ordonnance du tribunal l'exige, ou si la personne concernée y donne son consentement.

## 21. Communication et formation

Ce Code de conduite est publié sur l'intranet et sur la page d'accueil de wpa, [www.wpa.de](http://www.wpa.de). Les options pour signaler un comportement illicite seront également annoncées ici.

Le Conseil d'administration informera les employés de la première publication du Code de conduite et également des contenus pertinents et des obligations qui en résulteront dans le cas de mises à jour ultérieures.

Tous les futurs nouveaux employés de wpa recevront une présentation de ce Code de conduite. Par ailleurs, tous les employés recevront une formation périodique et régulière sur le Code de conduite.

## 22. Informations complémentaires

L'intégrité est au cœur de toutes les activités commerciales de l'entreprise. Par conséquent, ce Code de conduite définit ce que l'intégrité signifie pour wpa. Cependant, ce document ne peut donner une réponse à toute question concevable au sujet d'un comportement correct ou non. Si un employé n'est pas sûr de la bonne décision à prendre dans un cas particulier relativement à ce Code de conduite, il peut adresser ses questions aux personnes de confiance désignées ou à l'agent de conformité.