



CODE D'ÉTHIQUE ET DE DÉONTOLOGIE

Chers salariés et partenaires,

Nous avons le plaisir de vous présenter notre code d'éthique, un guide pour nous tous dans notre mission de transformer le modèle énergétique de toutes les entreprises et de tous les ménages vers des solutions décarbonées et indépendantes de manière simple. Au sein du groupe, nous pensons que nos actions doivent être guidées par des valeurs éthiques et morales. L'intégrité et l'honnêteté sont fondamentales dans tout ce que nous faisons, depuis notre prise de décision jusqu'à nos relations avec toutes les parties prenantes de l'entreprise.

Notre code de déontologie définit les attentes claires et détaillées que nous avons à l'égard du comportement de tous les employés et partenaires dans l'environnement de travail.

Nous nous engageons à respecter les normes éthiques les plus élevées dans notre chaîne de valeur et le code éthique est un outil important pour atteindre cet objectif, en nous aidant à protéger notre réputation et à construire une culture d'entreprise que nous considérons comme fondamentale.

Nous attendons de ce code qu'il serve de guide de référence pour les principes éthiques, dans notre travail quotidien et qu'il constitue une colonne vertébrale, l'intégrité et la responsabilité étant des valeurs fondamentales dans l'ensemble de l'organisation.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de mes sentiments distingués,

La gestion de Prosolia Energy.

INDEX

CONTENU

01 / **Objectif**

02 / **Champ d'application**

03 / **Responsabilités et Principes éthiques**

- La santé et la sécurité au travail
- Un environnement sans harcèlement
- Égalité des chances
- Protection des actifs et de l'information
- Respect de la loi
- Lutte contre les pots-de-vin et la corruption
- Protection de la libre concurrence
- La défense des droits de l'homme
- Le respect de l'environnement et de la communauté locale
- La transparence, la véracité et l'intégrité des informations
- Conflits d'intérêts
- Impartialité
- Confidentialité

04 / **Acceptation et Conformité**

05 / **Validité et Révision**

1.- OBJECTIF

L'objectif de ce code est de définir les lignes directrices et les directives de conduite qui guideront le comportement de tous les salariés et collaborateurs de l'organisation. Au sein de l'entreprise, l'engagement à développer nos activités dans le respect des normes éthiques les plus élevées n'est pas une option, mais une exigence fondamentale.

Les critères de conduite énoncés dans le présent code ne sont pas destinés à couvrir toutes les situations ou circonstances auxquelles les parties prenantes peuvent être confrontées, mais plutôt à établir des lignes directrices générales de conduite qui peuvent servir de guide d'action lors de l'exécution d'activités professionnelles.

Par conséquent, un principe de tolérance zéro s'applique aux pratiques qui sont contraires à l'une ou l'autre des dispositions de l'accord sur l'éthique et l'intégrité. Tous les professionnels et les tiers avec lesquels nous interagissons doivent toujours se comporter d'une manière conforme aux principes et aux valeurs énoncés dans le présent code.

2.- CHAMP D'APPLICATION

Le code éthique s'adresse à toutes les personnes faisant partie du groupe Prosolia Energy, y compris ses directeurs, ses cadres et ses salariés, ainsi qu'à toutes les personnes et organisations qui collaborent et sont en relation avec la société dans le cadre du développement de son activité, telles que les fournisseurs, les sous-traitants, les consultants ou conseillers externes, les partenaires commerciaux et les collaborateurs de toute nature. L'entreprise considère toutes les parties prenantes agissant en son nom comme une extension de l'organisation et doit donc agir conformément aux principes éthiques énoncés dans le présent code. Tous les fournisseurs, partenaires commerciaux et parties prenantes peuvent être invités à formaliser leur engagement à se conformer au code ou aux lignes directrices qu'il définit.

3.-PRINCIPES ET ENGAGEMENTS ÉTHIQUES

LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

L'entreprise considère la santé et la sécurité des salariés et des collaborateurs comme une question cruciale et s'efforce d'adopter des politiques de santé et de sécurité au travail qui garantissent les normes les plus élevées dans ce domaine pour tous les travailleurs et les contractants. Outre le strict respect de la législation en vigueur, en particulier dans les pays où la législation est moins développée dans ce domaine, l'entreprise veille à fournir les ressources nécessaires pour garantir un environnement de travail respectueux de la santé et de la dignité des employés et des collaborateurs.

UN ENVIRONNEMENT SANS HARCÈLEMENT

L'entreprise s'efforce d'appliquer des critères de non-discrimination et d'égalité des chances tant dans ses processus de sélection que dans le développement professionnel de ses salariés. La race, l'ethnie, la couleur de peau, la nationalité, l'origine ou le statut social, l'âge, le sexe, l'état civil, l'orientation sexuelle, l'idéologie ou la religion ne sont pas considérés comme des facteurs d'évaluation professionnelle. Au contraire, les seuls éléments pris en compte pour différencier les employés sont, le mérite, l'effort, les résultats, la formation, l'expérience et le potentiel futur.

Pour l'entreprise, la promotion de l'égalité de traitement est cruciale et, à cette fin, elle se concentre sur l'équilibre entre les sexes dans toutes les pratiques de recrutement et de sélection, l'avancement professionnel, la formation et l'établissement des conditions de travail. L'entreprise s'efforce de faciliter la conciliation des obligations professionnelles et de la vie personnelle et familiale de ses salariés.

PROTECTION DES BIENS ET DES INFORMATIONS

Tous les employés sont responsables de l'utilisation correcte des biens et des ressources de l'entreprise et, par conséquent, de leur protection contre les abus, le sabotage ou la perte. Ces biens comprennent l'image et la réputation de l'entreprise, ainsi que les informations, les véhicules, les outils, les matériaux, les fournitures, la propriété intellectuelle, les systèmes informatiques,

les logiciels, le matériel, les fournitures de bureau, les dispositifs de communication, l'accès et la navigation sur Internet, et les installations.

Les employés doivent veiller à préserver l'image et la réputation de l'entreprise dans tous leurs actes professionnels. Le respect, l'utilisation correcte et appropriée de l'image et de la réputation de l'entreprise par tous les partenaires commerciaux doivent être contrôlés.

Toutes les ressources mises à la disposition de l'employé doivent être utilisées à des fins professionnelles. Dans les cas où elles peuvent être utilisées à des fins privées, cela doit être conforme aux règlements internes et à la législation applicable et limité à des niveaux minimales sans nuire à la productivité et à l'environnement de travail.

Tous les professionnels doivent respecter la législation en vigueur en matière de protection des données personnelles et les procédures mises en place dans ce domaine. Les employés s'engagent à respecter la confidentialité et à en faire un usage discret, conformément aux réglementations internes et externes, des données et des informations auxquelles ils ont accès dans l'exercice de leurs fonctions. En cas de doute, et sauf indication contraire, toutes les informations auxquelles les employés ont accès dans le cadre de leur travail sont considérées comme réservées et confidentielles.

RESPECT DE LA LOI

Dans tout territoire ou pays où l'entreprise opère, la conformité avec les lois, réglementations et meilleures pratiques nationales et internationales applicables doivent être respectées à tout moment, sans exception. Il est important que tous les professionnels maintiennent un comportement éthique irréprochable en toutes circonstances et évitent toute conduite susceptible d'aller à l'encontre des réglementations applicables, de nuire à la réputation de l'organisation ou d'affecter négativement son image publique. En outre, ils ne doivent pas collaborer avec des tiers à des activités qui enfreignent la législation en vigueur ou portent atteinte à la confiance des tiers dans l'organisation. Il incombe à la direction et aux autres membres du personnel, exerçant des responsabilités de gestion et de direction d'équipe, d'informer leur personnel de l'importance du respect de la législation et de fournir les conditions et les moyens nécessaires pour créer un environnement qui respecte pleinement la législation et s'y conforme.

LUTTE CONTRE LES POTS-DE-VIN ET LA CORRUPTION

Les salariés, les dirigeants ou les partenaires commerciaux ne peuvent en aucun cas se livrer à des pratiques contraires à l'éthique qui pourraient être considérées comme des influences malhonnêtes, un manque de transparence ou d'équité dans les décisions des tiers avec lesquels ils interagissent, que ce soit dans la sphère publique ou dans la sphère privée.

Ces pratiques non éthiques comprennent l'offre ou la promesse de cadeaux, de faveurs ou de toute forme de compensation, ou le fait de privilégier des situations découlant de relations personnelles avec des autorités, des fonctionnaires ou toutes autres personnes extérieures à l'organisation qui peut influencer la prise de décisions générant des avantages économiques directs ou indirects pour l'entreprise ou pour des tiers.

Le personnel et ses partenaires commerciaux ne doivent pas accepter ou solliciter des bénéfices ou des avantages injustifiés pour eux-mêmes ou pour des tiers en échange d'une faveur indue à une autre personne dans l'achat ou la vente de produits, l'obtention de services ou dans les relations d'affaires.

Il importe peu que ces actions aient lieu en dehors des heures de travail, dans les locaux de l'entreprise ou dans un autre pays, et qu'elles soient financées individuellement ou non. Il est particulièrement important de surveiller attentivement les tiers agissant au nom de l'entreprise et de faire preuve de diligence raisonnable pour connaître les partenaires commerciaux et toutes les personnes avec lesquelles des relations d'affaires sont entretenues.

- Dons, cadeaux et hospitalité

En règle générale, l'entreprise n'autorise pas l'offre, la remise ou l'acceptation de cadeaux, de présents ou de marques d'hospitalité susceptibles de donner lieu à un traitement préférentiel ou à des engagements, même fictifs. Les exceptions ne sont autorisées que dans le cas de cadeaux ou d'hospitalités ayant une valeur économique négligeable et conformes aux pratiques commerciales habituelles et aux réglementations en vigueur dans chaque pays.

Cette interdiction est particulièrement pertinente dans les relations avec les gouvernements, les organismes publics, les partis politiques, les organisations internationales et les fonctionnaires, et il convient d'être particulièrement vigilant dans ces cas.

- Dons aux partis politiques

L'entreprise ne fait pas de dons ou de contributions à des partis politiques, des fédérations, des coalitions ou des groupes électoraux.

- Blanchiment d'argent

L'entreprise est fermement engagée dans la prévention du blanchiment d'argent. Elle ne participe en aucun cas à des activités visant à donner une apparence de légitimité ou de légalité à des biens ou avoirs d'origine criminelle.

PROTECTION DE LA LIBRE CONCURRENCE

L'entreprise exerce une concurrence loyale et éthique sur les marchés où elle opère et s'abstient de toute pratique anticoncurrentielle ou de divulgation de fausses informations sur ses concurrents. Les employés et leurs partenaires commerciaux respectent pleinement la loi et n'entreprennent aucune initiative, isolée ou concertée, qui violerait les lois antitrust. Il s'agit notamment d'éviter les accords ou les pratiques concertées entre concurrents qui restreignent la concurrence, le truquage des offres, l'acceptation ou la mise en œuvre de décisions collectives qui limitent la concurrence, l'échange d'informations commercialement sensibles, l'exploitation abusive d'une position dominante ou les actes de concurrence déloyale.

LA DÉFENSE DES DROITS DE L'HOMME

L'entreprise exprime son respect des droits de l'homme reconnus par le droit national et international, conformément aux Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, aux Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, aux principes qui sous-tendent le Pacte mondial des Nations Unies, à la Déclaration de principes tripartites sur les entreprises multinationales et la politique sociale, aux conventions de l'Organisation Internationale du Travail (notamment la Convention 169) et aux Objectifs de Développement Durable (ODD) adoptés par l'Organisation des Nations Unies (ONU).

L'entreprise s'aligne sur le respect et l'intégrité des droits de l'homme dans toutes ses activités, y compris dans la chaîne de valeur, en accordant une attention particulière à l'égalité des chances quelles que

soient les caractéristiques des personnes et à l'élimination du travail des enfants et du travail forcé, en garantissant des conditions de travail justes et favorables qui assurent le bien-être et la dignité des professionnels.

En outre, l'entreprise reconnaît le droit des travailleurs à participer à des organisations visant à défendre et à promouvoir leurs intérêts ou à en former, en soutenant la liberté d'association et la négociation collective, en respectant la liberté d'opinion, d'information et d'expression, en reconnaissant et en protégeant le droit d'exprimer et de diffuser librement des pensées, des idées et des opinions.

LE RESPECT DE L'ENVIRONNEMENT ET DE LA COMMUNAUTÉ LOCALE

L'entreprise s'engage fermement à contribuer au développement socio-économique, au respect de l'environnement et à la création de valeur partagée dans les territoires où elle est présente. L'entreprise prendra les mesures appropriées et mettra tout en œuvre pour éviter que ses actions (y compris la chaîne de valeur) ne nuisent à l'environnement et se conformera toujours aux lois environnementales applicables dans les différentes juridictions dans lesquelles elle opère. À cette fin, l'entreprise s'engage à identifier, évaluer et gérer les aspects et impacts environnementaux positifs et négatifs de ses activités, à assurer une gestion environnementale adéquate et à minimiser et atténuer leur impact.

En outre, l'entreprise veillera à l'utilisation responsable du patrimoine naturel à tous les stades de la chaîne de valeur, en donnant la priorité à l'atténuation des impacts environnementaux chaque fois que cela est nécessaire. Elle encouragera également un dialogue constructif avec toutes les parties prenantes en favorisant des relations à long terme bénéfiques.

TRANSPARENCE ET VÉRITÉ ET INTÉGRITÉ DE L'INFORMATION

L'entreprise considère la valeur de la transparence comme un fondement essentiel et un élément clé de toutes ses relations, car elle permet d'établir des relations solides et de confiance à long terme. En interne comme en externe, il est essentiel que les informations partagées et publiées soient exactes et complètes, afin que les parties prenantes puissent s'y fier.

L'organisation veille donc à ce que les documents comptables reflètent clairement et précisément les transactions, conformément aux principes et politiques comptables généralement acceptés. Bien que certains employés aient des responsabilités spécifiques dans ce domaine, la responsabilité d'assurer un enregistrement correct des transactions et la maintenance des informations enregistrées incombe à tout le monde.

IMPARTIALITÉ

L'entreprise garantit l'égalité des chances à tous les fournisseurs et prestataires qui répondent aux exigences de qualité, d'expérience, de ressources et de prix. Dans tout processus de sélection ou d'appel d'offres, l'absence de toute forme de discrimination est assurée. Les employés impliqués dans ces processus doivent agir de manière objective et impartiale, en appliquant les critères établis par l'entreprise pour la sélection des fournisseurs, des entrepreneurs ou des collaborateurs externes. En aucun cas, les employés ne sont autorisés à accepter ou à demander des paiements ou des avantages susceptibles de compromettre l'impartialité de ces processus. L'entreprise promeut la transparence et la concurrence loyale dans toutes ses relations d'affaires et encourage la prise de décision éthique dans la sélection des fournisseurs.

CONFIDENTIALITÉ

Les employés de l'entreprise doivent suivre les procédures établies par l'organisation pour la sécurité de l'information. Toute information non divulguée publiquement doit être considérée comme réservée et confidentielle et, sauf instruction contraire d'un supérieur hiérarchique, ne doit pas être utilisée à l'extérieur par un professionnel. Cette obligation s'étend au-delà de la cessation de la relation de travail. Les informations techniques et économiques fournies par les clients, les fournisseurs et d'autres tiers qui concernent l'entreprise dans les processus de sélection et les appels d'offres ou dans le développement de fournitures sous contrat doivent être traitées de manière confidentielle par les employés qui y ont accès.

Ce principe est particulièrement important pour les informations privilégiées, qui se réfèrent à des informations spécifiques concernant directement ou indirectement l'entreprise ou l'une de ses filiales. Dans ce cas, un employé qui possède ou connaît une information privilégiée doit non seulement s'abstenir de la divulguer, mais aussi de faire ou de recommander une opération d'achat ou de vente sur la base du contenu de cette information.

4.-ACCEPTATION ET CONFORMITÉ

Le code de déontologie entre en vigueur le jour de sa publication et doit être respecté par tous les employés et collaborateurs de l'organisation. L'entreprise communiquera et diffusera le contenu de ce code éthique à tous les employés et aux tiers pour lesquels il est pertinent

Les professionnels doivent s'engager formellement à respecter le code lorsqu'ils rejoignent l'entreprise et dans toute autre circonstance jugée appropriée par l'entreprise.

L'entreprise met à la disposition de ses employés une boîte aux lettres de dénonciation leur permettant de signaler honnêtement toute conduite irrégulière ou contraire aux dispositions du présent code, des règlements, politiques ou procédures connexes, et de la législation en vigueur. Tous les professionnels ont la responsabilité de signaler immédiatement toute pratique irrégulière, tout comportement illégal ou contraire à l'éthique dont ils auraient connaissance ou dont ils seraient témoins. Pour accéder à ce canal, vous pouvez utiliser le canal de dénonciation sur la plateforme Sesame ou envoyer une lettre par courrier à l'attention de l'équipe juridique à Valence, en Espagne.

- [Lien vers le canal des plaintes](#)

- Adresse : Plaza del ayuntamiento 27, piso 3, 46002, Valencia

5.-RÉVISION DU CODE

L'engagement en faveur d'une révision et d'une amélioration continue du code de déontologie est essentiel pour garantir sa pertinence et son efficacité au fil du temps. À cette fin, l'entreprise a défini les mécanismes suivants :

- Communication et diffusion : le code éthique est communiqué et diffusé de manière efficace à tous les employés et aux parties prenantes concernées.
- Révision périodique : Le présent code de déontologie doit être révisé chaque année afin de s'assurer qu'il reste pertinent et qu'il tient compte des nouvelles tendances et réglementations en matière d'éthique.

