

Code de Conduite et d'Éthique

La production d'électricité via des sources d'énergie renouvelable est la seule solution pertinente et durable pour lutter contre le changement climatique et permettre d'espérer un futur durable pour les prochaines générations. Nous croyons fermement à la capacité de changement et de transformation de la société actuelle en une société plus fraternelle, plus juste, plus solidaire et humaine. Nous n'avons pas d'autre choix possible. Dans le monde professionnel, il est impératif à nos yeux que nos actes reflètent les convictions et valeurs qui nous animent depuis la création d'IEL en 2004. Aussi nous avons souhaité mettre en place ce code de conduite et d'éthique qui a notamment pour objectif de mettre par écrit nos engagements fondateurs afin que ceux-ci se maintiennent dans un contexte de croissance de l'entreprise. Nous comptons sur chacun et chacune d'entre nous pour l'appliquer.

Le Code de Conduite est applicable au « Groupe IEL » et donc à l'ensemble des filiales d'IEL (ci-après « IEL »).

Le Code de Conduite a pour objectif d'exposer les objectifs et valeurs d'IEL en matière de comportement éthique et de conduite quotidienne de ses activités. A cette fin, IEL a défini des engagements et établi des pratiques et lignes directrices claires sur la manière de traduire ces engagements dans des pratiques professionnelles responsables. IEL s'engage à tout mettre en œuvre pour créer des conditions de travail justes et honnêtes, dans le respect de la législation applicable, des règlements internes et de ses engagements en matière de développement durable. Les employés et les dirigeants doivent s'y conformer et promouvoir une culture de l'éthique et de la conformité.

1) Applicabilité et opposabilité du Code de Conduite

Le présent Code de Conduite et d'Éthique (le « **Code** ») définit les règles fondamentales que les employés et les membres des organes de direction (individuellement l'« **Employé** », collectivement les « **Employés** ») d'Initiatives et Energies Locales (« **IEL** », la « **Société** » ou l'« **Entreprise** ») doivent observer dans le cadre de leur activité professionnelle au sein de la Société. Les tiers (partenaires, contractants, prestataires de services et fournisseurs) qui agissent au nom de la société sont invités à adhérer aux principes énoncés dans le présent Code. Tout manquement grave des tiers aux principes énoncés dans le présent Code pourra donner lieu à une rupture de la relation commerciale.

Il incombe à tous les Employés de connaître et de respecter le présent Code et les autres règlements internes relatifs à leurs tâches et activités particulières.

L'Entreprise s'engage à organiser une campagne de relecture et de signature du présent Code tous les 2 ans.



Lorsque de nouveaux éléments seront ajoutés au présent Code, l'entreprise sera tenue d'informer et faire signer le Code modifié à tous les Employés.

Le présent Code est intégré dans le règlement intérieur d'IEL. À cet égard, toute violation du présent Code par un Employé pourra donner suite à des sanctions disciplinaires. En outre, l'Employé s'expose à des risques de sanctions civiles et pénales.

Ce code décline les engagements de l'Entreprise en matière de :

- 1) Développement durable ;
- 2) Environnement de travail, diversité et inclusion ;
- 3) Respect des droits humains et de l'environnement ;
- 4) Conflits d'intérêts ;
- 5) Prévention de la corruption et du trafic d'influence ;
- 6) Lutte contre le blanchiment d'argent ;
- 7) Prévention de la fraude comptable et de l'évasion fiscale ;
- 8) Concurrence loyale et lutte contre les ententes anticoncurrentielles ;
- 9) Sélection des tiers ;
- 10) Engagement envers les parties prenantes.

2) Développement Durable

IEL vise à contribuer au développement économique et social des territoires sur la base du respect des droits humains fondamentaux et de la protection de l'environnement. IEL promeut une culture de la durabilité dans toutes ses sphères d'influence, en particulier parmi ses Employés, ses partenaires, ses sous-traitants et ses fournisseurs.

Les Employés s'engagent donc à :

- S'appuyer sur le savoir-faire de leurs collègues, promouvoir le développement et reconnaître les contributions individuelles au succès de l'organisation.
- Prendre également en considération le positionnement environnemental, social et de gouvernance des parties prenantes, lors de la gestion des activités d'approvisionnement, de sous-traitance et d'achat. Un code de conduite des fournisseurs sera établi par l'Entreprise et reflètera les conditions préalables que les contractants devront respecter. Après présentation du code aux Employés de l'Entreprise, une copie de ce code de conduite des fournisseurs devra être jointe à chaque contrat conclu et signé.
- Contribuer à la protection de l'environnement, en promouvant une réduction de l'impact environnemental direct et indirect de leurs activités.

3) Environnement de travail, diversité et inclusion

IEL garantit un environnement de travail stimulant, exempt de toute forme de discrimination ou de harcèlement. La diversité et l'inclusivité au sein des équipes sont encouragées, car la coopération entre des personnes ayant des cultures, des compétences, des perspectives et des expériences

différentes est essentielle pour attirer les talents et permettre la croissance ainsi que les innovations au sein de la Société.

Les Employés doivent se traiter mutuellement avec respect, en évitant tout comportement susceptible de porter atteinte à la dignité d'autrui. Les managers et dirigeants doivent créer et promouvoir un environnement accueillant favorisant l'intégrité, le respect, la coopération, la diversité et l'inclusivité.

Les décisions concernant les Employés, y compris le recrutement, l'embauche, la formation, l'évaluation sont fondées exclusivement sur les performances individuelles et ne peuvent être influencées, par exemple, par la race, l'appartenance ethnique, la religion/les croyances, l'orientation sexuelle, la situation matrimoniale ou les opinions politiques. Les communications avec les Employés doivent être ouvertes et équitables.

La Société s'engage à mettre en œuvre les mesures nécessaires pour garantir un espace de travail sain, sûr, équitable et sécurisé à ses Employés. Il est demandé aux Employés d'éviter tout comportement susceptible de mettre en danger la santé ou la sécurité de quiconque.

4) Respect des droits humains et de l'environnement

IEL s'engage à assurer le respect des droits humains dans la conduite de ses activités. A ce titre, IEL reconnaît la liberté d'association et de négociation collective de ses Employés et s'engage à la respecter. La Société rejette fermement toute forme de travail irrégulier ou d'exploitation, ainsi que toute forme de travail forcé ou obligatoire. La Société exclut le recours au travail des enfants. IEL s'oppose à toute forme de harcèlement et d'intimidation.

IEL s'engage à prévenir toute atteinte à l'environnement dans le cadre de ses activités. A cet égard, il est demandé aux Employés de soutenir les efforts de l'Entreprise pour le protéger et minimiser les impacts négatifs de leurs activités professionnelles sur celui-ci.

En adhérant à son code de conduite des fournisseurs, les fournisseurs et sous-traitants d'IEL s'engagent à respecter et mettre en place des mesures équivalentes.

5) Conflits d'intérêts

Les Employés doivent agir dans l'intérêt de la Société.

Il y a conflit d'intérêts lorsqu'un Employé est impliqué dans des activités ou des relations personnelles susceptibles d'interférer avec sa capacité à agir dans le meilleur intérêt de l'Entreprise. À cet égard, les Employés doivent donc éviter les situations dans lesquelles leurs intérêts personnels, relationnels, familiaux ou financiers peuvent entrer en conflit avec ceux de l'Entreprise.

Les Employés doivent être conscients des conflits potentiels qui peuvent survenir dans le cadre de leurs activités professionnelles quotidiennes et doivent les signaler à leur supérieur hiérarchique le

cas échéant. En cas de doute sur l'existence d'un conflit d'intérêts, ils doivent s'en référer à leur supérieur hiérarchique.

Lorsqu'un conflit d'intérêt est identifié, l'Employé et son supérieur hiérarchique doivent se rapprocher de la Direction afin de trouver une solution appropriée à la situation de conflit d'intérêt (*exemple* : Blocage de l'accès aux informations ou contrats concernés, double validation, voire validation par un n+1 ou 2, etc.).

6) Prévention de la corruption et du trafic d'influence

IEL s'engage fermement à lutter contre toute forme de corruption. Tout acte de corruption est prohibé.

La corruption est le fait de promettre, offrir, donner, solliciter ou recevoir, directement ou indirectement, une somme d'argent, tout objet de valeur, ou, plus généralement, tout avantage dans le but d'obtenir ou de conserver un marché ou d'exercer une influence indue sur une décision. La corruption peut être active ou passive, viser aussi bien des acteurs publics que privés.

Le trafic d'influence est le fait de promettre, proposer ou donner, directement ou indirectement une somme d'argent, tout objet de valeur, ou, plus généralement, tout avantage, à un tiers afin qu'il abuse de son influence, réelle ou supposée, auprès du décideur public. Ce type de comportement est considéré dans la plupart des pays comme une forme de corruption.

Afin de prévenir tout acte de corruption, les Employés doivent éviter les conflits d'intérêts, ne pas accepter ou offrir de pots-de-vin ou de cadeaux inappropriés, et prendre des décisions fondées sur les meilleurs intérêts de l'Entreprise, de ses parties prenantes et de son engagement en faveur de pratiques commerciales durables et éthiques.

Les cadeaux et invitations

Tout cadeau, gratification ou invitation dont la valeur peut être raisonnablement estimée à plus de deux cents euros (200 €) - ou son équivalent dans toute autre devise - qu'un Employé pourrait envisager d'offrir doit être déclaré à la direction au préalable. L'Entreprise s'engage à ouvrir et tenir un registre pour suivre et garder une trace de l'ensemble de ces déclarations. En tout état de cause, le cadeau, la gratification ou l'invitation ne doit jamais constituer un acte de corruption ou une infraction pénale.

Lorsqu'un cadeau, une gratification ou une invitation dont la valeur peut être raisonnablement estimée à plus de deux cents euros (200 €) - ou son équivalent dans toute autre devise - est offert à un Employé d'IEL dans l'exercice de ses fonctions, celui-ci doit en informer la direction qui doit l'inscrire au registre.

Si un Employé considère que l'offre d'un cadeau, d'une gratification ou d'une invitation constitue ou pourrait constituer un acte de corruption ou toute autre infraction, il doit immédiatement la refuser et en informer la direction.



Tous les Employés doivent faire preuve de bon sens pour évaluer le caractère raisonnable du cadeau, de la gratification ou de l'invitation. Un cadeau, une gratification ou une invitation doit être approprié aux circonstances.

Les donations et sponsoring

Les Employés doivent obtenir l'accord préalable de la direction pour parrainer des activités locales ou promouvoir des événements. L'Entreprise interdit toute proposition ou acceptation de parrainage visant à influencer la prise de décision.

Les activités de lobbying

Dans le cas où un Employé d'IEL exercerait des activités de lobbying, ces dernières ne doivent pas être détournées à des fins corrompues ou illégales, ou pour influencer indûment une décision.

7) Lutte contre le blanchiment d'argent

Le blanchiment d'argent est le processus par lequel des fonds criminels sont déplacés à travers le système financier afin de cacher toute trace de leur origine criminelle.

IEL s'oppose fermement à de telles pratiques et insiste auprès de ses Employés sur l'importance de connaître et de respecter toutes les lois et réglementations visant à les prévenir. A cette fin, les Employés doivent être vigilants et faire preuve de discernement lorsqu'ils sont confrontés à des transactions inhabituelles ou suspectes de la part de clients.

Les Employés doivent alerter leur supérieur hiérarchique en cas de situation qui semble inappropriée ou suspecte.

8) Prévention de la fraude comptable et de l'évasion fiscale

IEL s'engage à respecter la réglementation fiscale en vigueur. Par ailleurs, la fraude, le vol et l'évasion fiscale ont des effets négatifs directs sur l'Entreprise et ne sont pas tolérés. La fraude comprend le vol d'actifs, ainsi que la falsification d'informations et d'états financiers. Tout comportement de ce type sera considéré comme une faute disciplinaire.

9) Concurrence loyale et lutte contre les ententes anticoncurrentielles

IEL estime qu'une concurrence loyale est essentielle à la croissance économique, à l'innovation et au bien-être des consommateurs et s'engage donc à promouvoir et à maintenir un marché concurrentiel. L'Entreprise respecte toutes les lois et réglementations pertinentes en matière de concurrence, et attend de ses Employés, partenaires, contractants, prestataires de services et fournisseurs qu'ils observent la même éthique.

Tous les Employés doivent avoir une connaissance de base des lois sur la concurrence qui s'appliquent à leur rôle et à leurs responsabilités. En cas de doute, les Employés doivent

s'adresser à un conseiller approprié ou à toute partie compétente pour s'assurer qu'ils respectent toutes les lois et réglementations applicables.

En particulier, les Employés doivent :

- Recueillir des informations sur les marchés et les concurrents de la Société uniquement par des moyens éthiques et légaux.
- Se livrer à une concurrence vigoureuse mais loyale et s'abstenir de toute forme de dénigrement ou de dévalorisation injuste des concurrents de la Société.
- Respecter tous les accords contractuels et les informations exclusives des partenaires et des concurrents de la Société.

10) Sélection des tiers

IEL s'engage à respecter les normes les plus strictes en matière d'éthique, de transparence et de responsabilité. Cet engagement s'étend aux relations avec tous les partenaires, sous-traitants, prestataires de services et fournisseurs. Il est essentiel que les Entreprises avec lesquelles IEL s'associe partagent le même engagement en matière de pratiques commerciales éthiques, de durabilité environnementale et de respect des droits humains.

Tous les fournisseurs et prestataires de services de travaux de parcs éoliens et de centrales solaires au sol potentiels seront évalués sur la base d'une série de critères, y compris, mais sans s'y limiter, la qualité des biens ou des services fournis, la compétitivité des prix, la durabilité environnementale, les pratiques commerciales éthiques, le respect des dispositions anti-corruption, la réputation parmi les fournisseurs locaux de confiance, l'approvisionnement local, la fiabilité et la stabilité financière.

Étant donné les relations de l'Entreprise avec des acteurs situés dans des zones à haut risque de corruption telle que la Chine, une évaluation renforcée doit être effectuée systématiquement et le code de conduite des fournisseurs de l'Entreprise doit être joint à tous les contrats.

11) Engagement envers les parties prenantes

L'Entreprise reconnaît que les partenaires, les sous-traitants, les prestataires de services, les fournisseurs, les syndicats, les organisations non-gouvernementales et de façon générale toutes les parties prenantes avec lesquelles elle est amenée à travailler sont la clé de sa réussite. C'est pourquoi elle s'efforce d'entretenir avec eux des relations positives et permanentes.

Les Employés sont encouragés à maintenir une communication ouverte, un retour d'information constructif et une amélioration continue. L'Entreprise s'engage également à payer en temps voulu et à traiter équitablement toutes les transactions.

En s'engageant à respecter ces principes, IEL pense pouvoir garantir que son activité fonctionne de manière responsable et contribue de manière positive à l'avenir durable qu'elle cherche à créer.

Sanctions

Le présent Code est intégré dans le règlement intérieur d'IEL. À cet égard, un Collaborateur agissant en violation du présent Code s'expose à des sanctions disciplinaires. Les agissements fautifs peuvent être qualifiés de faute et sanctionnés sur le fondement du régime disciplinaire prévu au règlement intérieur et/ou de la loi et réglementation applicables.

Conformité et contrôles

IEL élabore et déploie un programme de conformité visant à mettre en œuvre ses engagements décrits ci-dessus. Ce programme est construit à partir des procédures d'évaluation des risques. Celui-ci est donc adapté à la taille et à la structure de l'organisation ainsi qu'à la nature, à l'échelle et à la localisation de ses activités.

L'Entreprise a par ailleurs mis en place des mesures et des contrôles internes (liste non exhaustive) en matière de :

- Conflit d'intérêts : Déclaration de don, Signalement des situations de conflits d'intérêts.
- Respect de l'environnement de travail : Campagnes de sensibilisation, dialogue interne.
- Fraude et évasion fiscale : contrôle du processus de paiement.

Le directeur général de l'Entreprise est responsable de l'adoption et de la mise en œuvre régulière de contrôles internes adéquats, de programmes ou de mesures de conformité afin de se conformer à ces règles, ainsi que de la collecte des informations nécessaires à ces contrôles.

12) Dispositifs d'alerte

L'Entreprise encourage les Employés à faire part de leurs préoccupations concernant des pratiques ou des actions qu'ils considèrent comme étant en infraction factuelle ou potentielle avec la loi, le présent Code et les autres règlements internes.

Les rapports peuvent être faits en personne ou anonymement, par écrit ou à l'oral, et seront traités avec une stricte confidentialité conformément à la loi et aux dispositions des règlements internes en vigueur. Les représailles à l'encontre des Employés qui signalent des problèmes de bonne foi ne seront pas tolérées.

A Saint-Brieuc, le 18.12.2023

INITIATIVES ET ENERGIES LOCALES,

Elle-même représentée par son Président, M. Loïc PICOT.

