

Principes de conduite

(Edition Suisse)

Chers membres du Conseil d'administration d'Alpiq Holding SA et des sociétés du Groupe, chers collaborateurs,

Alpiq est synonyme de fiabilité, d'ouverture et de détermination dans ses activités, en raison de son sens de la responsabilité, de l'innovation et de la durabilité de son développement. Nous faisons face à tout moment et sur tous les fronts aux fortes attentes de nos interlocuteurs, en tant que collaborateurs et organes de la société, car nous travaillons avec responsabilité et intégrité et avons le respect d'autrui dans nos relations. Voilà ce que nous entendons par *Conformité*, terme transcrit plus précisément dans les présents principes de conduite appelés également «Code of Conduct». Ces derniers s'inscrivent dans la ligne des principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (Pacte mondial de l'ONU, principes Ruggie: protéger, respecter et réparer), des principes directeurs de l'OCDE concernant la responsabilité sociétale des entreprises (*Corporate Social Responsibility*) et du Code suisse de bonnes pratiques*. Si chacun de nous respecte les présents principes de conduite, alors nous serons, ensemble, en mesure de répondre aux exigences légales et réglementaires toujours plus grandes et en accord avec nos ambitions. Nous voulons ainsi exprimer notre conviction selon laquelle une conduite correcte et le succès en affaires sont compatibles.

Les principes de conduite sont applicables à Alpiq Holding SA et à toutes les sociétés du Groupe, détenues directement ou indirectement, en Suisse et à l'étranger, dans le respect des normes propres à chaque pays. Tous les dirigeants sont responsables de leur application au sein de toutes les sociétés du Groupe Alpiq et en sont l'exemple vivant. Les principes de conduite sont joints en annexe du contrat de travail de chacun des collaborateurs et sont disponibles à tout moment sur l'Intranet ou Internet. Lors de la signature du contrat de travail ou du mandat d'administrateur, nous accusons réception des principes de conduite, confirmons les avoir lus et compris et nous engageons à les respecter. Aucun manquement aux *Principes de conduite* ne sera toléré; car il peut contrevenir aux intérêts financiers, au fonctionnement et à la réputation de l'ensemble du Groupe et de ses collaborateurs. Et pourrait avoir pour retombées à titre personnel, des mesures disciplinaires entraînant la perte de bonus, de plan de carrière et d'emploi.

*economiesuisse et SwissHoldings: Code suisse de bonnes pratiques pour le gouvernement d'entreprise/ Traits fondamentaux d'une gestion efficace de la conformité, septembre 2014.

Remarques:

Afin de faciliter la lecture, ce rapport n'utilise généralement que le masculin générique pour se référer à une personne. Le terme «collaborateur» fait référence à toute personne liée au Groupe Alpiq, en Suisse et à l'étranger, par un contrat de travail, y compris les cadres supérieurs comme les membres de la Direction générale et des comités directeurs.

Par son attitude, chacun d'entre nous a un rôle à jouer dans la réussite et la réputation du Groupe Alpiq. Si nous appliquons et incarnons rigoureusement les valeurs et les principes qui sont les nôtres, nous poserons ensemble des jalons importants sur la voie qui mène durablement vers l'avenir.

Nous vous remercions par avance pour le respect sans réserve de ces principes de conduite et nous réjouissons de cette coopération fructueuse.

Meilleures salutations



Johannes Teyssen

Chairman of the Board of Directors

1. Intégrité

Nous observons le droit et la loi ainsi que nos principes de conduite dans le cadre de nos activités en Suisse et à l'étranger. Nous travaillons en collaboration avec les autorités et nous conformons à la réglementation. Tous nos dirigeants en montrent l'exemple.

En cas de doute, nous prenons conseil auprès des responsables hiérarchiques ou de notre *partenaire chargé de la conformité*.

Nous n'utilisons pas les moyens financiers ou d'autres actifs d'Alpiq à des fins déloyales. Nous nous abstenons de toute corruption active et n'effectuons pas de versements, directement ou indirectement (notamment par le biais de représentants, de consultants ou autres), à des fonctionnaires (y compris les employés d'entreprises contrôlées par l'Etat) ou à des particuliers. Nous n'octroyons pas d'avantages quels qu'ils soient (notamment des invitations généreuses, des cadeaux ou des rétrocommissions) dans le but d'influencer les décisions présentes ou à venir de ces personnes. Nous refusons de même toute corruption passive. La marche de nos affaires repose sur une démarche de qualité et non sur des agissements déloyaux.

Le vol, l'abus de confiance, la fraude, la corruption ou tout autre acte criminel ne sont tolérés en aucune façon (tolérance zéro) et entraînent des conséquences légales et pénales (licenciement sans préavis, responsabilité des préjudices causés, le cas échéant dépôt de plainte auprès des autorités compétentes).

2. Attitude à adopter envers les cadeaux, invitations et autres dons

Les cadeaux, les invitations et autres dons ou faveurs ne doivent être ni acceptés ou promis voire donnés dans le but d'influencer les décisions présentes ou à venir de particuliers, d'entreprises ou de fonctionnaires.

Seuls sont autorisés les cadeaux, invitations ou avantages particuliers de faible valeur commerciale comme symboles ou marques d'estime conformes aux usages sociaux à des fins publicitaires ou justifiés dans le cadre du suivi client.

Pour plus de détails: Directive Traitement des cadeaux et des invitations.

Les paiements ou dons peuvent être consentis à des élus du peuple, à des partis politiques ou à leurs représentants si la loi autorise ces paiements ou dons et s'ils ne sont pas liés à des attentes concrètes. Les accords avec des conseillers, des courtiers, des sponsors, des représentants ou autres partenaires commerciaux ne doivent pas servir de prétexte au paiement de tiers pour remporter des contrats.

3. Conflits d'intérêts

Tout conflit entre intérêts personnels et intérêts de l'entreprise doit être évité. En cas de conflit d'intérêts ou de doute quant à l'existence d'un tel conflit, celui-ci devra être immédiatement révélé et signalé. Les administrateurs, en informe le Président du Conseil d'administration ou le secrétaire du Conseil d'administration, les collaborateurs informent le chargé de la conformité.

C'est le principe de la déclaration spontanée qui s'applique (Obligation de dénonciation).

Les membres du Conseil d'administration et les collaborateurs ne sont pas autorisés à employer des membres de leurs familles au sein des sociétés d'Alpiq sans l'accord écrit préalable de leur supérieur ou du Directeur des Ressources humaines.

L'exercice, par des collaborateurs, d'activités accessoires ou de postes dans la fonction publique nécessite l'accord écrit du supérieur et des Ressources humaines. L'obligation de loyauté envers Alpiq passe avant tout. Une stricte interdiction de concurrence est de rigueur.

Préalablement à l'acceptation d'un mandat pour siéger au Conseil d'administration, il convient de veiller à ce que les éventuels conflits d'intérêts aient été levés. Si un conflit d'intérêts surgit, le membre concerné du Conseil d'administration ou le collaborateur en informe le Président du Conseil d'administration. Ce dernier sollicite une décision, motivée par l'intensité des faits reprochés, du Conseil d'administration, qui statue en l'espèce, la personne concernée s'étant récusée. Toute personne animée par des intérêts contraires à la société ou qui est chargée de représenter de tels intérêts pour des tiers ne participe pas aux délibérations. Les affaires conclues entre la société et les membres des organes de la société ou leurs proches, le sont à des conditions équivalentes à celles qui seraient proposées à des tiers; elles sont approuvées sans la participation des personnes concernées. Si nécessaire, une expertise neutre est demandée.

4. Sécurité, protection des personnes et de l'environnement

La sécurité et la protection des personnes et de l'environnement sont prioritaires au sein du Groupe Alpiq. Les intérêts à long terme de l'entreprise et la conduite responsable associée (Responsabilité sociétale des entreprises, RSE) sont prioritaires. Les normes en vigueur en matière de sécurité, de sécurité au travail et de protection de l'environnement sont pleinement respectées. Nous prenons chacune de nos décisions avec diligence et prudence, en pleine connaissance des risques liés à notre activité. Nous assumons personnellement la responsabilité de notre sécurité, de celle de nos collaborateurs et de l'environnement et déclarons immédiatement les acci-

dents constatés, les pratiques professionnelles à risque et les éventuelles défaillances de sécurité aux responsables hiérarchiques, au Security Officer ou à Compliance.

5. Equité et protection de la personnalité

Nous entretenons des rapports empreints de respect mutuel et courtois. Toute discrimination, en particulier en matière de genre, de race, d'orientation sexuelle, de couleur de peau, de religion, d'âge, d'origine, d'handicap, d'engagement syndical ou dans un parti politique, d'état civil ou d'appartenance militaire est sévèrement réprimée. Les collaborateurs ne doivent tolérer aucun harcèlement, quelle qu'en soit la forme.

Nous nous efforçons d'assurer une diversité équitable au sein des instances dirigeantes et de surveillance et d'y mandater des membres des deux sexes, présentant les compétences nécessaires.

Nous respectons la sphère privée ainsi que les garanties légales accordées aux données personnelles des membres du Conseil d'administration et des collaborateurs, des clients et des partenaires commerciaux.

6. Communication / Attitude envers les informations confidentielles

Les informations confidentielles, non publiées, sur Alpiq ou sur d'autres sociétés, dont nous prenons connaissance en Conseil d'administration ou en tant que collaborateur, doivent demeurer confidentielles. Leur publication pourrait donner lieu à d'importants préjudices, surtout s'il s'agit de secrets d'affaires voire de fabrication. De telles informations sont d'ailleurs protégées pénalement contre l'usage illicite; même au-delà de la fin d'un contrat voire d'un mandat.

Aucune information, aucun document, aucun support de données ou autre relatifs à l'entreprise ne peuvent être communiqués à des tiers sans validation écrite par l'instance compétente (PCA, CEO). La plus grande confidentialité est à observer au sujet des projets d'investissements ou de désinvestissements, des négociations, des changements prévus au sein du management, des procès imminents ou en cours, des stratégies, budgets, business plans, concepts informatique, etc.

Les informations générales destinées au grand public doivent être coordonnées avec le responsable Communications d'Alpiq Holding SA. Par principe, il ne sera jamais fait état des relations clients, de la concurrence, des études en cours, des évolutions du cours des actions, des projets en phase d'évaluation, des affaires concernant les collaborateurs, des rumeurs.

Pour plus de détails: Directive Relations médias.

7. Délit d'initiés

Les collaborateurs ne peuvent ni acheter ni vendre des obligations (emprunts) de l'entreprise s'ils sont en possession d'informations non divulguées au grand public qui sont susceptibles d'influencer le cours des obligations. Ils ne sont pas non plus autorisés à communiquer de telles informations à des tiers ni à formuler des recommandations de négoce. Toute infraction à cette règle est punissable et peut entraîner des peines privatives de liberté et/ou des sanctions pécu-

naires pour ses auteurs ou pour la société. De tels actes, visant à influencer sur le cours des valeurs Alpiq, sont sévèrement réprimés.

En tant qu'entreprise ayant des obligations cotées en bourse sur le marché, Alpiq est soumise aux directives de la Bourse suisse SIX Swiss Exchange. Celle-ci stipule en particulier que tous les acteurs du marché doivent pouvoir prendre connaissance, dans les mêmes conditions, des faits susceptibles d'influencer les cours.

Chez Alpiq, l'organe de notification ad hoc interne est le Chief Financial Officer (CFO).

Pour plus de détails : Règlement Comportement sur le marché.

8. Concurrence déloyale

Nous nous sommes engagés à respecter le principe de concurrence équitable et nous revendiquons équité et intégrité dans la lutte qui nous oppose à nos concurrents. Nous travaillons avec des partenaires commerciaux qui partagent nos valeurs et qui reconnaissent les principes de ce code de conduite des affaires. Le respect du droit de la concurrence et du droit des cartels en est la condition de base. Il est notamment interdit:

- de se concerter avec les concurrents au sujet des prix ou de la répartition des zones, des marchés ou des clients; sur la limitation des quantités de production, d'achat ou de livraison;
- d'échanger des informations avec les concurrents au sujet de prix actuels ou futurs, de marges, de coûts, d'offres et de parts de marchés;
- de faire des offres fictives susceptibles d'avoir une incidence sur la formation des prix des produits ou des prestations de service.

Pour toute question relative au respect du droit de la concurrence et des cartels, consultez le service juridique (Legal) ou conformité (Compliance).

Nous veillons à ce que le Groupe Alpiq ne soit pas utilisé à des fins de blanchiment d'argent ou pour toute autre transaction financière contraire à la loi. Il y a blanchiment d'argent dès lors que des fonds d'origine criminelle sont introduits dans le circuit financier légal afin de faire croire qu'ils sont de provenance licite. Les commerciaux chargés des produits et services veillent au respect et à l'application des directives-cadres du KYC («Know Your Customer», connaissance du client). Il convient d'adopter prioritairement une attitude en accord avec le principe de conformité dans les opérations contractuelles avec des consultants, les transactions de fusion acquisition, les opérations de désinvestissement.

Les sociétés du Groupe Alpiq sont tenues de respecter la législation fiscale des pays dans lesquels elles exercent leurs activités. La fraude fiscale et tout autre délit en la matière sont formellement interdits.

Les opérations de commerce international doivent tenir compte des restrictions économiques et commerciales (listes de sanctions, embargos) et des contrôles des importations et des exportations portant sur des opérations d'Alpiq.

En cas de doute, les principes suivants s'appliquent :

- Aucun accord ayant d'autres fins que des fins commerciales effectives ne peut être conclu.

- Tous les accords et comportements doivent pouvoir être divulgués publiquement sans préjudice.
- Le supérieur ou le service conformité doit être consulté dans les cas délicats tels que des dispositions légales contradictoires entre différents pays ou une situation juridique ambiguë.

9. Mise en œuvre

Chaque administrateur et chacun des collaborateurs sont personnellement responsables du respect des Principes de conduite. Ils exercent leurs activités quotidiennes en conséquence et prennent les mesures appropriées pour empêcher d'autres personnes d'y contrevenir. Les administrateurs et les collaborateurs occupant un poste de direction donnent l'exemple en matière de mise en œuvre des principes de conduite, par leur attitude personnelle.

L'environnement professionnel doit être assuré, dans lequel tous, collaborateurs et supérieurs, sont familiarisés aux principes de conduite et les appliquent au quotidien.

Au cas où un membre du Conseil d'administration ou un collaborateur est fondé à penser qu'il existe un manquement aux principes de conduite, il convient d'en aviser immédiatement le supérieur ou le service conformité. Cela est possible de manière anonyme, par courriel (compliance@alpiq.com) ou par téléphone (numéro du service en ligne *Service d'alerte compliance*: +41 62 286 70 70) au service conformité. Dans le respect de la plus stricte confidentialité, le chargé de la conformité (*Compliance Officer*) évalue la situation et fait intervenir, le cas échéant, des spécialistes de la question (tels que Legal, Tax, HR). Quiconque dans son âme et conscience dénonce des manquements (supposés) aux principes de conduite, ne doit en aucune manière être pénalisé (protection du lanceur d'alerte/ »whistleblower »).

Le Groupe Alpiq ne tolérera aucune infraction aux principes de conduite. Quel que soit leur niveau d'encadrement, les supérieurs sont tenus de sanctionner les contrevenants. Les mesures disciplinaires peuvent prendre la forme d'un avertissement ou bien d'un blâme écrit. Elles peuvent toutefois aussi aller jusqu'au licenciement. Les manquements à la loi peuvent aussi relever du droit pénal. Alpiq se réserve le droit d'obtenir réparation des éventuels dommages à l'encontre des contrevenants.

10. Entrée en vigueur et publication

Les principes de conduite sont publiés sur Internet et sur l'Intranet et s'appliquent à l'ensemble du Groupe Alpiq, moyennant une adaptation aux spécificités de chaque pays.

Ils sont entrés en vigueur à l'issue du Conseil d'administration du 01.03.2010, leur contenu a été révisé et actualisé le 01.03.2014 et le 31.03.2020. Ils sont publiés, après adaptation aux spécificités de chaque pays, en allemand, français, anglais, italien, espagnol, polonais, tchèque, hongrois et bulgare.