

The logo for HYDRO, featuring the word "HYDRO" in white capital letters on a blue background. A stylized blue wave graphic is positioned to the left of the letter "Y".

HYDRO

A high-angle photograph of a large, dimly lit underground construction site. Numerous workers in high-visibility yellow and blue safety gear are scattered throughout the space, which has concrete walls and a metal walkway on the left. A door with a green exit sign is visible at the far end of the tunnel.

NOTRE CODE DE CONDUITE

NOUS NOUS ENGAGEONS
ENVERS LE RESPECT DE LA LOI,
L'INTEGRITE ET L'ETHIQUE.



NOTRE CODE DE CONDUITE

Une de nos valeurs d'entreprise est la confiance. Au sein d'HYDRO Exploitation, un climat de confiance se construit uniquement si nous nous comportons de manière responsable, intègre, transparente, juridiquement correcte, éthique et sociale. Cela nous permet d'éviter des situations qui pourraient mettre en cause la légitimité et l'intégrité de l'entreprise. Le présent code de conduite sert – avec nos valeurs – de guide pratique à notre réflexion et à nos actions dans notre travail quotidien et dans notre collaboration avec nos clients.

Ce code de conduite s'applique à tous les collaborateurs et organismes de la société HYDRO Exploitation. Lors de sa mise en œuvre nous attendons de nos cadres dirigeants un rôle exemplaire. De plus, nous nous engageons à ce que nos clients et nos partenaires commerciaux se reconnaissent dans les mêmes normes éthiques élevées de l'entreprise.

Il est très important que chacun d'entre nous soit attentif aux situations qui lui semblent contraires à l'éthique ou au code de conduite. Si vous détectez ou soupçonnez une telle situation, signalez-la à votre supérieur, au bureau de signalement neutre et indépendant (voir page p. 25) ou directement aux sous-signés. Ensemble, nous mettrons tout en œuvre pour remédier aux dysfonctionnements et contribuer ainsi activement au succès à long terme de notre entreprise.

Nous vous remercions de votre engagement ainsi que pour votre comportement éthique et exemplaire au quotidien.




Amédée Murisier
Président du
Conseil d'administration




Elmar Kämpfen
CEO



CODE DE CONDUITE

TABLE DES MATIÈRES

RESPECTER LES RÈGLES	8
COMPORTEMENT RESPECTUEUX	10
SÉCURITÉ, QUALITÉ ET PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT	12
ÉVITER LES CONFLITS D'INTÉRÊTS	14
LUTTER CONTRE LA CORRUPTION	16
CONCURRENCE ÉQUITABLE	18
CONFIDENTIALITÉ	20
PROTECTION DE LA PROPRIÉTÉ	22
DEMANDER ET SIGNALER	24



RESPECTER LES RÈGLES

Notre entreprise doit se conformer à un grand nombre de règles. Cela inclut les lois, les normes, les directives, les normes d'affaires et les instructions de l'entreprise.

De ce fait, nous devons savoir ce qui suit :

- Le respect des règles est de la responsabilité de chaque entreprise et fait partie des tâches principales de la direction. Toutefois, l'accomplissement de cette tâche requiert le respect des règles par chaque collaborateur de l'entreprise.
- Nous nous efforçons de respecter non seulement la loi, mais aussi les normes d'entreprise reconnues en matière des droits de l'homme et de conventions anticorruption.
- Nous suivons les « principes fondamentaux de la convention de l'Organisation internationale du travail (OIT) » afin d'éviter le non-respect des droits des travailleurs et nous respectons l'interdiction du travail forcé et du travail des enfants, l'interdiction de la discrimination en matière d'emploi et de profession, ainsi que le droit à la liberté d'association et à la négociation collective.
- Nous nous conformons aux « Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales » pour une « conduite responsable et entrepreneuriale ».

L'infraction des règles peut avoir les conséquences suivantes :



- Amendes élevées pour l'entreprise
- Peines d'emprisonnement ou amendes pour certains collaborateurs ou organes
- Perte de relations commerciales
- Demandes d'indemnisation de clients ou de fournisseurs
- Exclusion des appels d'offres publics ou privés
- Mauvaises notations qui rendent les financements ou les levées de fonds plus difficiles
- Préjudices à la réputation.

Que faire pour éviter ces conséquences négatives tant pour soi-même que pour l'entreprise ? En appliquant les principes du Code de conduite détaillés dans le présent guide.



COMPORTEMENT RESPECTUEUX

Nous adhérons pleinement au principe selon lequel chaque personne doit être traitée avec dignité, équité et respect. Nous ne tolérons aucune forme de discrimination ou de harcèlement dans notre entreprise.

De ce fait, nous devons savoir ce qui suit :

- La **discrimination** est un traitement défavorable ou inégal et injustifié de personnes ou de groupes. Cela pour diverses raisons, comme la race, la religion, le sexe, la couleur de peau, l'âge, un handicap, l'origine ethnique, la nationalité, l'orientation sexuelle ou des opinions politiques.
- Par **harcèlement**, on entend des remarques indésirables, insultantes, impudiques ou suggestives. Les e-mails ou plaisanteries à connotation sexuelle, les avances, la contrainte ou les contacts physiques indésirables relèvent également de la notion de harcèlement.
- Le **mobbing** est l'apparition répétée d'actes de harcèlement ou d'agressions, tels que le fait d'ignorer des personnes, de les taquiner, de les humilier, de répandre des rumeurs ou des menaces et de recourir à la violence.



Pour nous, cela signifie que :

- Nous ne tolérons aucune forme de discrimination, de harcèlement ou de mobbing.
- Nous visons une parfaite égalité entre les hommes et les femmes.

Nous agissons toujours en accord avec notre valeur « **l'ouverture** » et nous nous rappelons aux principes fondamentaux suivants :

Nous considérons les différences culturelles et intergénérationnelles comme un enrichissement et un processus d'apprentissage mutuel.

Nous traitons les différents points de vue, les particularités et les spécificités des autres dans un respect mutuel.



SÉCURITÉ, QUALITÉ ET ENVIRONNEMENT

La sécurité de nos collaborateurs, la qualité de notre travail et la protection de l'environnement ont une grande importance dans notre entreprise.

De ce fait, nous devons savoir ce qui suit :

- Le manque de connaissances ou de performances en matière de qualité, de sécurité ou d'autres exigences de conformité représente un danger pour l'homme et l'environnement.
- Négliger les mesures de protection recommandées sur le lieu de travail augmente le risque d'accidents de travail et de maladies professionnelles pour les collaborateurs et les tiers.
- Les émissions telles que le dioxyde d'azote, le monoxyde de carbone ou les particules fines nuisent à notre environnement. Il faut également éviter le gaspillage et les comportements irréfléchis en matière de ressources telles que l'énergie, l'eau, les matières premières et l'élimination des déchets.

En ce qui concerne la mise en œuvre des normes de sécurité, de qualité et de protection de l'environnement, nous nous comportons comme suit :



- Nous ne faisons aucun compromis en matière de sécurité. Nous n'exposons ni nos collègues ni nous-mêmes à des risques inutiles. La cybersécurité est également un enjeu important et nous y portons une attention particulière.
- Toutes les exigences de qualité, de sécurité ou autres exigences de conformité doivent être respectées sans compromis. Les risques en matière de sécurité ou les situations critiques doivent être signalés immédiatement.
- L'alcool et les drogues ne sont pas autorisés sur le lieu de travail.
- Les formations dans les domaines de la sécurité et de la connaissance des installations sont importantes et doivent donc être suivies régulièrement.
- Nous abordons ouvertement les idées ou les recommandations visant à améliorer la santé et la sécurité au travail.

Notre valeur « **durabilité** » nous accompagne dans cette démarche :

Nous voulons agir de manière durable et prévoyante, en harmonie avec notre environnement, et ce dans un souci constant de qualité.



ÉVITER LES CONFLITS D'INTÉRÊTS

En cas de conflits d'intérêts de personnes privées - collaborateurs et/ou proches - ou d'entreprises avec ceux d'HYDRO Exploitation, cela peut avoir un impact négatif sur notre entreprise.

Le risque de conflit d'intérêts existe notamment lorsque :

- Il existe une relation intime étroite entre un collaborateur et son manager.
- Les collaborateurs exercent une activité accessoire similaire à l'activité d'HYDRO Exploitation ou les collaborateurs n'accomplissent pas leur travail à part entière chez HYDRO Exploitation en raison d'une activité accessoire.
- Les collaborateurs sont eux-mêmes organes ou copropriétaires d'une entreprise avec laquelle HYDRO Exploitation entretient une relation commerciale.
- Un proche parent d'un collaborateur travaille par exemple chez un client d'HYDRO Exploitation alors que le collaborateur en question est impliqué dans les décisions relatives à cette relation d'affaires.

Notre rôle dans la gestion des conflits d'intérêts :



- En principe, dans notre travail quotidien, nous prenons toujours des décisions dans l'intérêt d'HYDRO Exploitation et ne nous laissons pas influencer par des intérêts personnels.
- Nous évitons les situations qui pourraient donner l'impression d'un conflit d'intérêts à l'extérieur.
- Nous divulguons immédiatement tout conflit d'intérêts potentiel ou avéré à notre supérieur hiérarchique ou à l'Unité des Ressources Humaines.
- Nous faisons approuver sous forme écrite par la Direction les activités annexes ou les fonctions publiques.
- Nous nous retirons des processus de décision dans lesquels des proches sont impliqués.



LUTTER CONTRE LA CORRUPTION

Chez HYDRO Exploitation, toute forme de comportement corrompu – comme l’offre, la promesse ou l’acceptation d’avantages déloyaux – est interdite.

Les avantages suivants peuvent, dans certaines circonstances, être interprétés comme un pot-de-vin ou un avantage déloyal :

- Des cadeaux, des invitations à des repas ou à des divertissements, ainsi que la prise en charge de frais de voyage élevés.
- L’offre ou la promesse d’argent, ainsi que l’acceptation d’argent.
- L’offre d’un emploi dans notre entreprise ou d’autres avantages.
- Dons, parrainages, adhésions ou accords fictifs.

Cela s’applique non seulement aux dons faits au partenaire d’affaire lui-même, mais aussi aux dons faits, par exemple, à des membres de la famille d’un partenaire d’affaire ou par l’intermédiaire d’un conseiller que nous avons mandaté.

Comment éviter les comportements corrompus?



- Nous ne soudoyons pas et ne nous laissons pas soudoyer ni directement ni indirectement par des membres de la famille ou des conseillers.
- Nous ne faisons ni n’acceptons des dons inappropriés ou généreux, tels que des cadeaux ou des invitations, d’une valeur supérieure à l’équivalent de CHF 150 à CHF 200. Les cadeaux ne doivent pas être versés en espèces.
- En cas de dons dépassant cette contre-valeur ou pour des dons répétés, nous demandons au préalable l’accord du supérieur hiérarchique.
- Nous tenons une comptabilité minutieuse et complète. Toutes les donations sont comptabilisées de manière transparente et complète.
- Nous signalons immédiatement à notre supérieur hiérarchique ou au bureau de signalement les incidents qui donnent le sentiment d’un comportement corrompu.



CONCURRENCE ÉQUITABLE

Nous nous comportons de manière correcte vis-à-vis de nos concurrents, clients et fournisseurs et nous accordons une grande importance à la concurrence équitable.

Les pratiques anticoncurrentielles incluent notamment :

- Fixation des offres et des prix afin de manipuler la concurrence équitable.
- La soumission d'offres fictives.
- La répartition des marchés, des clients ou des territoires, ou des accords limitant les volumes de production, d'achat ou de livraison.
- L'abus de position (relativement) dominante sur le marché.

Nous encourageons la concurrence équitable de la manière suivante :



- Nous n'échangeons pas d'informations sur les prix actuels ou futurs, les marges bénéficiaires, les coûts, les offres, les parts de marché, les pratiques de distribution, les conditions de vente, les stratégies ou les clients spécifiques avec des concurrents ou des personnes étrangères à la société.
- Si, lors de réunions d'associations économiques ou professionnelles des sujets douteux du point de vue du droit de la concurrence sont discutés, nous attirons l'attention sur ce point et, si nécessaire, nous quittons la manifestation.
- Nous ne faisons aucune offre qui serait destinée à aider d'autres acteurs du marché ou des concurrents à obtenir un mandat.



CONFIDENTIALITÉ

Des informations sensibles tombées en de mauvaises mains peuvent causer de gros dommages à l'entreprise et à chacun de ses collaborateurs.

Les informations sensibles sont :

- Des informations confidentielles de l'entreprise qui ne doivent pas tomber en les mains de tiers non autorisés ou être rendues publiques.
- Les secrets de fabrication ou commerciaux, des détails sur les prix, le chiffre d'affaires, les bénéfices, les temps de maintenance, les interruptions de service ou autres informations organisationnelles.
- Les données à caractère personnel, c'est-à-dire les informations relatives à des personnes physiques spécifiques, par exemple le nom, l'adresse, la photo, le numéro personnel, les données bancaires, la religion ou les données relatives à la santé.
- Les informations marquées comme « confidentielles » ou « secrètes » par leur auteur.
- Informations internes susceptibles d'influencer la valeur de notre entreprise ou le marché de l'énergie.

C'est ainsi que nous traitons les informations sensibles :



- Nous gardons les informations sensibles, secrètes, à moins qu'elles n'aient été rendues publiques par notre entreprise.
- Nous ne commentons pas les rumeurs ou les spéculations et renvoyons à l'Unité Communication.
- Nous ne partageons pas de mots de passe et de codes d'accès personnels avec des collègues ou des tiers.
- Lorsqu'il est nécessaire de donner à des personnes externes l'accès à des informations confidentielles, nous leur faisons signer un accord de confidentialité.
- Nous ne communiquons pas les informations relatives aux arrêts de production ou aux périodes de maintenance, que ce soit en interne ou en externe, tant qu'elles n'ont pas été officiellement publiées (par exemple, l'annonce REMIT).



PROTECTION DE LA PROPRIÉTÉ

Les biens de l'entreprise contribuent de manière essentielle à maintenir notre position sur le marché et à préserver notre compétitivité. Nous protégeons et valorisons donc nos actifs et évitons de les mettre en danger ou de les utiliser frauduleusement.

Les actifs et les biens de l'entreprise sont :

- L'argent ou les marchandises.
- Les outils de travail tels que l'équipement informatique, les téléphones portables, les fournitures de bureau, etc.
- Le mobilier, les locaux et leurs équipements, les fournitures et autres biens consommables.
- Les Brevets, marques et droits d'auteur.
- Les données telles que les informations financières, les informations sur les clients, les informations sur la production, les images, les logiciels.

Nous nous engageons à :



- Respecter et protéger les biens et les actifs de l'entreprise, de nos collègues et de nos partenaires commerciaux.
- Ce que chaque collaborateur traite avec soin les biens qui lui sont confiés et de les protéger contre la perte, les dommages et le vol.
- Ne pas accorder l'accès à nos locaux ou installations à des tiers non autorisés.
- Ne pas gaspiller nos outils de travail et protéger nos installations d'une usure excessive.
- Ne pas utiliser la propriété d'HYDRO Exploitation à des fins privées.



DEMANDER ET ANNONCER

Il est très important pour nous que les situations contraires à l'éthique ou à la loi soient remises en question, signalées et discutées.

1. Demander conseil

Nous nous renseignons auprès de notre supérieur hiérarchique ou du bureau de signalement externe si nous ne comprenons pas le contenu de ce code de conduite ou si nous avons des doutes ou des incertitudes quant au comportement correct à adopter.

2. Signaler en cas de doutes

Nous avons le devoir de signaler immédiatement toute préoccupation si nous avons le sentiment qu'une procédure ou un comportement enfreint une loi ou le code de conduite. Notre entreprise dispose d'un service de signalement et d'un formulaire web où nous pouvons dénoncer des violations réelles ou suspectées, même de manière anonyme.

3. Bureau de signalement externe

www.hydro-exploitation.ch/compliance

4. Protection des lanceurs d'alerte

La confidentialité des informations reçues par le bureau de signalement est une priorité absolue. Il met tout en œuvre pour préserver l'anonymat du lanceur d'alerte, si celui-ci le souhaite.

Les informations reçues ne sont accessibles qu'à un nombre minimal de personnes. De plus, les indications et la documentation établie à leur sujet sont effacées ou rendues anonymes peu de temps après la fin de l'enquête.

Chez HYDRO Exploitation, nous veillons à ce que les collaborateurs qui signalent de bonne foi une irrégularité ne subissent aucun préjudice.



Un environnement stimulant
servant de terreau de collaboration.

HYDRO EXPLOITATION SA

RUE DE L'INDUSTRIE 10
CASE POSTALE 315
CH - 1950 SION

TÉL. +41 (0)27 328 44 11
FAX +41 (0)27 328 44 12
www.hydro-exploitation.ch