

# **Code de procédure**

## **Procédure de recours**

**Ethics & Compliance**

**UEE Holding SE & Co. KG**



**Informations sur le document**

ID du document	EC_E&C_Code de procédure Procédure de recours_rev001.docx		
Confidentialité	PUBLIC		

Date	Langue	DCC	Usine/département
2022-12-15	fr		Ethics & Compliance

**Tableau de révision**

Révision	Date	Chapitre	Modification
000	2022-12-15	-	Rédaction du code de procédure
001	2025-11-10	-	Ajustements éditoriaux

## Sommaire

1	Généralités .....	- 1 -
2	Voies de dépôt d'un recours .....	- 2 -
3	Déroulement de la procédure de recours .....	- 4 -
4	Résolution amiable du litige.....	- 5 -
5	Confidentialité de l'identité du lanceur d'alerte .....	- 5 -
6	Protection du lanceur d'alerte .....	- 5 -
7	Responsabilités au sein d'ENERCON .....	- 6 -
8	Contact .....	- 8 -
	Annexe 1 : Liste d'exemples de violations des obligations relatives aux droits de l'homme et à l'environnement.....	I
	Annexe 2 : Conventions .....	II

## 1 Généralités

Ce document vise à décrire la procédure de recours de l'entreprise UEE Holding SE & Co. KG et de ses filiales (= ENERCON). En tant qu'expression de la responsabilité de l'entreprise et au sens des principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme des Nations Unies, la procédure de recours propose les voies par lesquelles des parties potentiellement lésées dans leurs droits peuvent adresser une plainte.

La notion de plainte est définie comme suit :

**Une plainte** est l'expression générale d'un mécontentement vis-à-vis d'une situation, d'une activité, d'un comportement ou d'un sentiment de faute plus grave et spécifique renvoyant à un harcèlement, une discrimination ou un autre abus (par exemple conflit, corruption, violation des droits de l'homme, etc.).

Cela comprend en particulier la violation des obligations relatives aux droits de l'homme et à l'environnement par ENERCON ou ses partenaires commerciaux. L'annexe 1 fournit un aperçu des exemples de violations des obligations relatives aux droits de l'homme et à l'environnement.

La procédure de recours n'est pas seulement à la disposition de tous les collaborateurs ENERCON (y compris de leurs représentants légitimes), mais aussi des partenaires commerciaux (y compris de leurs collaborateurs et représentants légitimes), ainsi qu'aux autres personnes concernées (p. ex. riverains d'un site de production ENERCON) ou organisations (p. ex. représentants des médias, organisations non gouvernementales).

Pour des raisons d'ordre procédural, ENERCON utilise la plateforme pour lanceurs d'alerte déjà en place comme procédure de recours. Nonobstant les différences possibles existant entre les notions d'« alerte » et de « recours », il faut entendre la notion de « procédure de recours » ci-après comme équivalent de la notion de « plateforme pour lanceurs d'alerte ».

## 2 Voies de dépôt d'un recours

Les recours peuvent être adressés de façon anonyme ou non auprès d'ENERCON. Les voies permettant de déposer un recours sont indiquées ci-après. Toutes les voies de recours sont mises gratuitement à la disposition des lanceurs d'alerte.

	ENERCON Corporate Governance Ethics & Compliance	Médiateur
Contact	Senior Director Corporate Governance Juliane Kanitz	Dr. Tobias Rudolph
Téléphone	+49 (0) 170 915 3446	+49 (0) 911 / 999 396 0
E-mail :	compliance@enercon.de	rudolph@rudolph-recht.de
Lettre	UEE Holding SE & Co. KG z. Hd. Frau Juliane Kanitz - persönlich - Dreekamp 5 26605 Aurich	Rudolph Rechtsanwälte Partnerschaft mbB Westtorgraben 1 90429 Nürnberg
Téléphone portable :	+49 (0) 170 915 3446	+49 (0) 179 / 537 40 94

Procédure de recours numérique : [enercon.integrityline.com](https://enercon.integrityline.com)

Les voies de recours téléphoniques sont accessibles aux heures de bureau entre 8h00 et 18h00, heure allemande (UTC+1). Les plaintes peuvent être adressées en allemand ou en anglais. Il est possible de laisser un message sur la boîte vocale.

La procédure de recours numérique est disponible sans interruption et permet aux lanceurs d'alerte d'adresser des recours tout en garantissant leur anonymat. Ils peuvent simultanément apporter des précisions concernant le signalement via une boîte aux lettres électronique protégée et ainsi contribuer à éclaircir les faits. La procédure de recours numérique est disponible en six langues (allemand, anglais, espagnol, portugais, français, turc). Les recours peuvent toutefois être adressés dans la langue du pays. La procédure de recours numérique se trouve sur une plateforme externe et ne fait donc pas

partie de l'infrastructure informatique d'ENERCON. L'exploitant de la plateforme n'a en aucun cas accès au contenu de la procédure de recours. Des mesures techniques et organisationnelles appropriées protègent les accès au système ainsi que la communication, et préservent l'anonymat de l'auteur de l'alerte si tel est son souhait.

En sa qualité d'avocat externe à l'entreprise selon le droit allemand applicable à son état, le médiateur est tenu au secret professionnel. Cette obligation peut être annulée exclusivement avec le consentement personnel du lanceur d'alerte. Si le lanceur d'alerte choisit ce canal, il est toutefois tenu d'autoriser le médiateur à communiquer des informations rendues anonymes le concernant. La nature et le contenu des informations communiquées sont convenus avec le lanceur d'alerte afin de prendre en considération son analyse des risques pouvant « menacer » son anonymat.

ENERCON encourage tous les lanceurs d'alerte à trouver une solution à l'échelon local (p. ex. avec le site de production concerné) avant d'adresser un signalement officiel via la procédure de recours.

### 3 Déroulement de la procédure de recours

La figure suivante montre le déroulement de la procédure de recours. Tout au long de la procédure, une communication régulière et transparente concernant le déroulement et l'avancement de l'enquête est établie avec le lanceur d'alerte. Au plus tard dans les trois mois suivant le recours, les lanceurs d'alerte reçoivent une réponse concernant le statut en cours de la procédure.



## 4 Résolution amiable du litige

ENERCON se réserve le droit de proposer une résolution amiable du litige aux personnes ayant dénoncé une irrégularité. Dans ce contexte, les parties prenantes essaient de trouver ensemble une solution avec l'aide d'un tiers intermédiaire et neutre au lieu de requérir une décision sur la procédure formelle de recours. L'objectif principal étant ici de privilégier une coopération axée sur la proposition de solutions en vue de développer des mesures correctives ou préventives acceptées par toutes les parties concernées. Tout déséquilibre des forces éventuel entre l'entreprise et les lanceurs d'alerte est pris en compte. ENERCON s'efforce de compenser ce déséquilibre dans la mesure du possible dans le cadre de la procédure, par exemple en faisant appel à des organisations indépendantes pour soutenir les lanceurs d'alerte.

Nul ne peut prétendre à un règlement amiable du litige.

## 5 Confidentialité de l'identité du lanceur d'alerte

La protection de l'identité du lanceur d'alerte a la priorité absolue pour ENERCON. Toutes les parties concernées qui reçoivent des informations dans le cadre des signalements effectués s'engagent à les garder strictement confidentielles et sont soumises au secret professionnel. Une divulgation inappropriée ou l'utilisation abusive de données et d'informations confidentielles est interdite et peut avoir des conséquences relevant du droit du travail.

Le respect des exigences en matière de protection des données, en particulier du règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE (RGPD) est garanti pour toute l'entreprise ENERCON. Les données personnelles des lanceurs d'alerte ainsi que le contenu des signalements sont utilisés uniquement dans le cadre des exigences autorisées par la loi. Ces informations ne sont pas accessibles à des tiers.

## 6 Protection du lanceur d'alerte

Au sein de l'entreprise ENERCON, aucune discrimination à l'encontre de collaborateurs ayant adressé un recours ou un signalement de bonne foi n'est tolérée. Il est interdit de sanctionner sous quelque

forme que ce soit les plaintes ou signalements adressés de bonne foi. La discrimination de lanceurs d'alerte peut avoir des conséquences relevant du droit du travail et pouvant aller jusqu'au licenciement.

Une utilisation abusive de la procédure de recours n'est toutefois pas tolérée. Sont par conséquent refusés les signalements qui ne sont pas effectués de bonne foi, comme par exemple les signalements contenant de fausses informations intentionnelles ou faits par malveillance dans l'intention de nuire à ENERCON, ses employés ou des tiers externes.

Personne ne peut toutefois être assuré d'être protégé contre d'éventuelles poursuites pénales ultérieures, car des procédures d'enquête peuvent, le cas échéant, être ouvertes par les autorités pour des motifs qui ne sont pas du ressort d'ENERCON.

En dehors de l'entreprise ENERCON, aucune discrimination à l'encontre de collaborateurs de partenaires commerciaux ou d'autres personnes externes ayant signalé de bonne foi des conduites suspectes n'est tolérée. ENERCON attend de ses partenaires commerciaux qu'ils protègent contre les discriminations les personnes signalant des conduites suspectes. Toute discrimination prise par des partenaires commerciaux à l'encontre de personnes signalant des conduites suspectes peut entraîner la cessation de la relation commerciale.

## 7 Responsabilités au sein d'ENERCON

La procédure de recours – équivalente à la plateforme pour lanceurs d'alerte – fait partie intégrante du Compliance Management System déployé à l'échelle de l'entreprise ENERCON. La responsabilité opérationnelle et le suivi de la procédure de recours sont assurés au sein d'ENERCON par le département Ethics & Compliance. Le département Internal Audit peut, au besoin, apporter sa collaboration dans le cadre de l'établissement des faits.

Une fois les faits établis, s'il y a de bonnes raisons de soupçonner qu'une infraction aux règles de Compliance a été commise par des employés d'ENERCON, le Chief Executive Officer d'ENERCON en sera informé. Une fois les faits établis, s'il y a de bonnes raisons de soupçonner que l'infraction aux règles de Compliance a été commise par un partenaire commercial, d'autres membres concernés du Comité directeur d'ENERCON en seront informés (p. ex. le Chief Operating Officer si l'infraction aux règles de Compliance a été commise par un fournisseur).

Si cela s'avère nécessaire à l'élaboration d'une solution et à condition que la confidentialité soit préservée, d'autres services de l'entreprise peuvent être amenés à intervenir dans la procédure de recours.

## 8 Contact

Pour toute question complémentaire concernant le code de procédure, le département Ethics & Compliance est joignable à l'adresse [compliance@enercon.de](mailto:compliance@enercon.de).

## Annexe 1 : Liste d'exemples de violations des obligations relatives aux droits de l'homme et à l'environnement

### *Violations des obligations relatives aux droits de l'homme*

- Infraction à l'interdiction du travail des enfants
- Infraction à l'interdiction du travail forcé et de toutes les formes d'esclavage
- Infraction à la protection de la santé et de la sécurité au travail et aux risques pour la santé au travail
- Infraction au droit à la liberté syndicale, la liberté d'association et/ou la négociation collective
- Infraction à l'interdiction d'inégalité de traitement en matière d'emploi et de profession
- Infraction à l'interdiction de privation d'un salaire décent
- Destruction des ressources naturelles via la pollution de l'environnement
- Violation illicite de droits fonciers
- Infraction à l'interdiction de mandater ou d'employer des agents de sécurité privés/publics qui, en raison d'une instruction ou d'une supervision insuffisante, peuvent avoir des effets préjudiciables.
- Infraction à l'interdiction d'une action ou d'une omission contraire au devoir, qui est directement susceptible de porter atteinte de manière très grave à un statut juridique protégé (découlant des conventions sur les droits de l'homme citées en Annexe 2) et dont l'illégalité, par une appréciation raisonnable de toutes les circonstances entrant en ligne de compte, est manifeste.

### *Violation des obligations relatives à l'environnement*

- Production, utilisation et/ou élimination interdites de mercure (Convention de Minamata)
- Production et/ou utilisation interdites de substances relevant du champ d'application de la Convention de Stockholm (POP) et gestion de déchets contenant des POP irrespectueuse de l'environnement
- Importation/exportation interdites de déchets dangereux au sens de la convention de Bâle

## Annexe 2 : Conventions

1. Convention n° 29 de l'Organisation internationale du Travail du 28 juin 1930 sur le travail forcé ou obligatoire (convention OIT n° 29)
2. Protocole du 11 juin 2014 concernant la convention n° 29 de l'Organisation internationale du Travail du 28 juin 1930 sur le travail forcé ou obligatoire
3. Convention n° 87 de l'Organisation internationale du Travail du 9 juillet 1948 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical modifiée par la convention du 26 juin 1961 (convention OIT n° 87)
4. Convention n° 98 de l'Organisation internationale du Travail du 1<sup>er</sup> juillet 1949 sur le droit d'organisation et de négociation collective modifiée par la convention du 26 juin 1961 (convention OIT n° 98)
5. Convention n° 100 de l'Organisation internationale du Travail du 29 juin 1951 sur l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale (convention OIT n° 100)
6. Convention n° 105 de l'Organisation internationale du Travail du 25 juin 1957 sur l'abolition du travail forcé (convention OIT n° 105)
7. Convention n° 111 de l'Organisation internationale du Travail du 25 juin 1958 sur la discrimination en matière d'emploi et de profession (convention OIT n° 111)
8. Convention n° 138 de l'Organisation internationale du Travail du 26 juin 1973 sur l'âge minimum d'admission à l'emploi (convention OIT n° 138)
9. Convention n° 182 de l'Organisation internationale du Travail du 17 juin 1999 sur l'interdiction des pires formes de travail des enfants et l'action immédiate en vue de leur élimination (convention OIT n° 182)
10. Pacte international du 19 décembre 1966 relatif aux droits civils et politiques
11. Pacte international du 19 décembre 1966 relatif aux droits économiques, sociaux et culturels
12. Convention de Minamata du 10 octobre 2013 sur le mercure (Convention de Minamata)
13. Convention de Stockholm du 23 mai 2001 sur les polluants organiques persistants (Convention POP), modifiée en dernier lieu par la Décision du 6 mai 2005

14. Convention de Bâle sur le contrôle des mouvements transfrontières de déchets dangereux et de leur élimination du 22 mars 1989 (Convention de Bâle), modifiée en dernier lieu par la troisième ordonnance sur l'amendement aux Annexes de la Convention de Bâle du 22 mars 1989 du 6 mai 2014