

Code de conduite à l'attention des partenaires commerciaux et des prestataires de Fluence

Le présent Code de conduite à l'attention des partenaires commerciaux et des prestataires de Fluence définit les exigences fondamentales imposées aux partenaires commerciaux et aux prestataires de Fluence en ce qui concerne leurs responsabilités vis-à-vis de leurs parties prenantes respectives et de l'environnement. Les principes, les attentes et les responsabilités énoncés dans le présent document sont de la plus haute importance pour Fluence. Fluence se réserve le droit de modifier à tout moment les exigences du présent Code de conduite des fournisseurs et attend de chaque partenaire commercial et/ou prestataire qu'il accepte ces modifications dans un délai raisonnable et qu'il veuille à se conformer à la version révisée du Code de conduite des fournisseurs.

Le partenaire commercial et/ou le prestataire (ci-après nommé « Fournisseur ») déclare par la présente :

1. Respect de la loi

- 1.1 Respecter les lois applicables dans toutes les juridictions auxquelles il est soumis.
- 1.2 Lorsque les exigences du présent Code de conduite des fournisseurs fixent une norme plus stricte que celle requise par les lois et réglementations locales applicables, s'aligner sur les exigences énoncées dans le présent Code de conduite des fournisseurs dans la mesure où les lois et réglementations ne l'interdisent pas.

2. Pratiques commerciales équitables

2.1 Corruption et fraude

- 2.1.1 Ne tolérer aucune forme de corruption et ne pas s'engager directement ou indirectement dans une quelconque forme de corruption et ne pas accorder, offrir ou promettre quoi que ce soit de valeur à un fonctionnaire ou à un équivalent du secteur privé pour influencer une action officielle ou obtenir un avantage indu.

2.2 Concurrence loyale, lois antitrust et propriété intellectuelle

- 2.2.1 Agir en conformité avec les lois et réglementations nationales et internationales applicables en matière de concurrence et s'engager à ne pas participer à la fixation des prix, à la répartition des marchés ou des clients, au partage des marchés ou au truquage des offres avec des concurrents.
- 2.2.2 Respecter et se conformer aux droits de propriété intellectuelle et aux lois applicables.

2.3 Conflits d'intérêts

2.3.1 Un conflit d'intérêts intervient lorsque des relations ou des activités nuisent ou semblent nuire à la capacité de prendre des décisions objectives et équitables. Fluence exige que les décisions prises en son nom évitent ne serait-ce que l'apparence d'un conflit d'intérêts et soient objectives et équitables. Les partenaires commerciaux doivent éviter de s'engager dans toute activité susceptible de créer un conflit d'intérêts inapproprié ou illégal dans le cadre de leurs relations avec Fluence.

2.3.2 Le délit d'initié est interdit. En vertu des Securities Laws [lois fédérales américaines régulant les marchés primaires d'actions], vous ne pouvez pas acheter ou vendre des titres de Fluence Inc. ou d'une autre société lorsque vous êtes en possession d'informations sur Fluence ou une autre société qui (1) ne sont pas accessibles aux investisseurs, et (2) pourraient influencer la décision d'un investisseur d'acheter ou de vendre un titre.

2.4 Lutte contre le blanchiment d'argent, financement d'activités terroristes

2.4.1 Nous ne facilitons pas le blanchiment d'argent et Fluence attend de ses fournisseurs et prestataires qu'ils ne se livrent à aucune forme d'activité inappropriée ou illégale, y compris la corruption, l'extorsion ou le détournement de fonds, quel que soit le pays dans lequel le fournisseur ou le prestataire opère, vend des produits ou fournit des services à Fluence.

2.4.2 Ne traiter qu'avec des intermédiaires fiables qui exercent des activités commerciales légales et dont les fonds proviennent de sources légitimes.

2.5 Protection des données à caractère personnel et confidentialité

2.5.1 Les données à caractère personnel doivent être collectées de manière équitable, légale et transparente, ne pas être utilisées à des fins de discrimination et être traitées de manière à démontrer qu'elles sont conformes à toutes les lois et directives relatives à la protection de la vie privée.

2.5.2 La nature des données à caractère personnel à traiter doit être claire et transparente et tout changement concernant leur traitement doit être rapidement communiqué. Elles doivent être traitées avec respect et des mécanismes doivent être mis en place pour permettre aux individus d'exprimer leurs préférences en matière de protection de la vie privée.

2.5.3 Les partenaires commerciaux doivent coopérer avec les autorités dans le cadre de demandes, d'enquêtes ou d'audits, respecter la vie privée de chacun et ne transmettre des données à caractère personnel protégées qu'à des fins légitimes.

2.6 Lois sur la cybersécurité

2.6.1 Utiliser toutes les ressources informatiques et les données à caractère personnel de manière sûre, responsable, professionnelle, éthique et légale et assurer la sécurité de toutes les données de Fluence et des renseignements commerciaux de nature exclusive et confidentielle.

2.6.2 Se conformer aux exigences communes en matière de cybersécurité afin de protéger leur environnement contre les cyberattaques.

2.7 Respect du contrôle des exportations et des réglementations douanières

2.7.1 Respecter toutes les lois internationales et nationales, les réglementations et autres contrôles qui régissent le transfert, l'accès, l'exportation, la réexportation et l'importation de produits, de services et de technologies. Les vendeurs et les prestataires doivent maintenir, le cas échéant, des programmes et des politiques de conformité strictes pour gérer les technologies, les produits et les données techniques contrôlés ou restreints par la loi.

3. Droits de l'homme et pratiques de travail équitables

3.1 Interdiction du travail des enfants

3.1.1 Les fournisseurs doivent respecter les lois applicables en matière de travail et d'emploi en ce qui concerne toute forme de travail des enfants et interdire toute exploitation des enfants concernant la fabrication de produits ou la prestation de services. En cas de doute sur l'âge minimum d'admission à l'emploi, la Convention n° 138 de l'Organisation internationale du Travail concernant l'âge minimum d'admission à l'emploi (1973) s'applique.

3.2. Protection des jeunes travailleurs

3.2.1 Dans un pays donné, l'âge minimum d'admission à l'emploi ainsi que les règles relatives à l'emploi d'un jeune travailleur sont définis par les conventions de l'OIT ou par la législation nationale/régionale, selon celle qui offre la plus grande protection à l'individu concerné. Par souci de clarté, un jeune travailleur dans ce contexte est une personne ayant dépassé l'âge légal pour travailler, mais n'ayant pas encore 18 ans.

3.2.2 Dans tous les cas, les jeunes travailleurs (ayant dépassé l'âge minimum mais n'ayant pas atteint 18 ans) ne doivent pas être engagés dans des processus ou des circonstances susceptibles de mettre en péril leur santé, leur sécurité ou leur moralité.

3.3 Emploi librement choisi et lutte contre l'esclavage moderne

3.3.1 Pour éviter toute forme de travail abusif ou illégal, comme le travail forcé ou la traite des êtres humains, tout travail doit être volontaire et les travailleurs doivent pouvoir circuler librement. Toutes les formes de travail forcé et de traite des êtres humains sont

interdites, y compris, mais sans s'y limiter, toute forme d'emprisonnement, d'esclavage, de servitude ou de travail forcé.

3.3.2 Agir avec une diligence particulière lors du recrutement de travailleurs migrants, à la fois directement et indirectement. En outre, les partenaires commerciaux doivent veiller à ce que le contrat du travailleur énonce clairement les conditions et les obligations de l'employeur dans une langue que les travailleurs migrants comprennent.

3.3.3 Mettre fin à tout contrat ou relation de travail sur la base d'une procédure équitable, transparente et conforme aux exigences de la législation locale communiquée à l'employé concerné.

3.4 Non-discrimination et prévention du harcèlement et des abus

3.4.1 Promouvoir l'égalité des chances et de traitement de ses employés, indépendamment de leur couleur de peau, leur ethnicité, leur nationalité, leur origine, leur milieu social, leurs handicaps, leur orientation sexuelle, leurs convictions politiques ou religieuses, leur sexe, leur genre, leur âge ou s'ils disposent du statut d'ancien combattant.

3.4.2 Respecter la dignité, la vie privée et les droits de chaque individu ; refuser de tolérer tout traitement inacceptable des employés, tel que la cruauté mentale, le recours à la force, le harcèlement sexuel ou la discrimination.

3.4.3 Interdire tout comportement, y compris les gestes, le langage et les contacts physiques, à caractère sexuel, coercitif, menaçant ou assimilables à de l'exploitation.

3.5 Droits à la liberté d'association et à la négociation collective

3.5.1 Reconnaître et respecter le droit des salariés d'exercer leurs droits de libre association, y compris le droit de former, de créer ou d'adhérer ou non à une association ou à un syndicat de leur choix et d'engager des négociations collectives sans crainte de discrimination, de représailles, de harcèlement ou d'intimidation. Mettre en place un processus clair de résolution des conflits au travail, y compris des plaintes, en assurant une communication efficace avec les employés et leurs représentants.

3.6 Heures de travail et jours de repos

3.6.1 Veiller à ce que les heures de travail soient conformes aux exigences légales locales applicables, selon lesquelles les heures de travail normales, à l'exclusion des heures supplémentaires, ne doivent pas dépasser 48 heures par semaine. Les employés ne doivent pas être tenus de travailler plus de 60 heures par semaine, heures supplémentaires comprises.

3.6.2 Permettre les pauses nécessaires conformément aux exigences légales. Les pauses peuvent également être prévues toutes les 5 heures de travail (continu), ce qui ne représente aucun danger pour la santé des travailleurs.

3.6.3 Garantir au moins un jour complet de repos (24 heures) tous les 7 jours, sauf dispositions contraires définies par les conventions collectives applicables et conformes aux exigences légales du pays concerné.

3.7 Salaire minimum et prestations sociales

3.7.1 Veiller à ce que les travailleurs perçoivent le salaire minimum conformément aux lois et réglementations locales, ou le salaire en vigueur dans l'industrie ou les conventions collectives, le montant le plus élevé étant retenu, ainsi que tous les avantages légaux obligatoires tels que la sécurité sociale et d'autres formes d'assurance, les congés, les primes et autres avantages prévus par la loi.

3.7.2 Le travail au-delà des heures normales de travail (c'est-à-dire les heures supplémentaires) doit toujours faire l'objet d'une majoration et se conformer aux exigences légales et aux prestations sociales

3.7.3 Veiller à ce que les salariés reçoivent leur salaire directement, dans la monnaie au cours légal, sans déductions ni compensations illégales ou déraisonnables.

3.8 Aucun recours à une forme d'emploi précaire

3.8.1 Dans la mesure du possible, veiller à ce que le travail effectué et les relations de travail n'entraînent aucune insécurité ou ne mettent pas le travailleur dans une position socialement ou financièrement vulnérable. Ces relations de travail sont menées dans le respect des lois et pratiques locales et nationales applicables, et/ou des normes internationales du travail, selon ce qui offre la plus grande protection.

3.9 Gestion de la santé et de la sécurité au travail

3.9.1 Fournir un environnement de travail sûr et sain à ses employés et à ses sous-traitants. Il est essentiel que vous remplissiez toutes vos obligations en respectant l'ensemble des politiques, procédures, plans et instructions de Fluence en matière de santé et de sécurité au travail, ainsi que les exigences légales locales en vigueur.

3.9.2 Anticiper, identifier, évaluer et contrôler les risques et dangers en matière de santé et de sécurité au travail en mettant en place un système de gestion adéquat et en le mettant en œuvre de manière stricte, dans le respect des exigences légales locales applicables.

3.9.3 Désigner une personne chargée de garantir un environnement de travail sûr et sain pour tel fournisseur et/ou prestataire.

3.9.4 Fournir, le cas échéant, un logement propre, sûr et répondant aux besoins fondamentaux des salariés. Assurer la sécurité de la manipulation, du transport et de l'élimination de tous les produits chimiques et matières dangereuses et veiller à ce qu'une fiche de données de sécurité (FDS) actualisée soit disponible, ainsi qu'un résumé

de l'utilisation des produits chimiques dans un langage simple et compréhensible pour les travailleurs.

3.10 Gestion des réclamations

3.10.1 Disposer d'un mécanisme efficace permettant aux employés, aux parties prenantes et aux communautés de signaler anonymement d'éventuels manquements au code de conduite des fournisseurs. Les partenaires commerciaux doivent assurer une communication ouverte entre eux et les travailleurs afin de répondre aux réclamations et de résoudre les litiges sans représailles pour les parties lésées.

4. Protection de l'environnement

4.1 Système de gestion de la conformité environnementale

- 4.1.1 Agir conformément aux normes légales et internationales applicables en matière de protection de l'environnement.
- 4.1.2 Réduire au minimum la pollution et continuer de contribuer à la protection de l'environnement.
- 4.1.3 Mettre en place ou utiliser un système raisonnable de gestion environnementale et de traitement des déchets.

4.2 Traitement des produits chimiques

4.2.1 Respecter les réglementations restreintes applicables aux produits chimiques, telles que la réglementation européenne sur l'enregistrement, l'évaluation, l'autorisation et la restriction des substances chimiques (REACH), et fournir les déclarations de conformité des autorités compétentes valides, conformes à la loi et à jour.

4.3 Intégration de matériaux recyclés

4.3.1 S'approvisionner en matériaux recyclés plutôt qu'en matières premières, lorsque l'occasion se présente, et fournir une documentation sur l'approvisionnement et la traçabilité des matériaux recyclés.

5. Minéraux liés à des conflits

- 5.1 Prendre les dispositions nécessaires pour éviter l'utilisation de matières premières directement ou indirectement impliquées dans le financement des groupes armés qui violent les droits de l'homme.
- 5.2 Les fournisseurs doivent mettre en place des politiques appropriées, des méthodes d'échange de données, des cadres concernant leur devoir de diligence, des stratégies d'atténuation des risques et des systèmes de gestion conçus pour atteindre l'objectif de transparence de la chaîne d'approvisionnement. Ces mesures doivent être conformes à un cadre de diligence reconnu à l'international, tel que le guide de l'OCDE sur le devoir de diligence pour les chaînes d'approvisionnement responsables en minerais provenant de zones de conflit ou à haut risque, et ses suppléments applicables (<http://www.oecd.org/daf/inv/mne/mining.htm>). Ces cadres doivent continuer à se développer au fil du temps, et nous attendons des Fournisseurs qu'ils suivent et adoptent les changements nécessaires le cas échéant.

6. Chaîne d'approvisionnement

- 6.1 Exiger de ses propres partenaires commerciaux et/ou des prestataires qu'ils suivent des pratiques conformes au présent Code de conduite des fournisseurs et non moins strictes que celui-ci.
- 6.2 Assurer l'évaluation de ses fournisseurs et sous-fournisseurs au sein de la chaîne d'approvisionnement afin de déterminer les risques environnementaux et sociaux et de planifier leur atténuation afin de se conformer aux exigences légales et à celles du Code de conduite des fournisseurs de Fluence.
- 6.3 Mettre en place, dans la mesure du possible, un système d'arbitrage efficace au niveau opérationnel pour répondre aux individus, aux parties prenantes et aux communautés qui subissent les conséquences négatives de leurs activités.

Veuillez signaler toute violation du Code de conduite des fournisseurs sur [Ethics Point - Fluence Energy](#), un outil que nos partenaires commerciaux et les intermédiaires peuvent utiliser pour communiquer tout acte non-conforme.

Ce code de conduite s'inspire de la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations unies (1948), de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale de l'Organisation internationale du travail (OIT) (1977), des Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (2011) et des Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales élaborés par l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) (2011). Tous représentent les cadres internationaux les plus largement acceptés en matière de conduite responsable des entreprises et constituent la base sous-jacente de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme.

Code de conduite et déclaration d'engagement

Nous déclarons ce qui suit :

1. Nous avons reçu une copie du Code de conduite de Fluence à l'attention des partenaires commerciaux et des prestataires (ci-après nommé « Code de conduite »), mis à jour en septembre 2023, et nous nous engageons par la présente à respecter ses principes et ses exigences. Ces engagements s'ajoutent à tout autre engagement énoncé dans les contrats d'approvisionnement ou les bons de commande que nous avons conclus avec Fluence.
2. Nous fournirons à Fluence sur demande et à notre discrétion, mais pas plus d'une fois par an, (i) une auto-évaluation écrite sous la forme fournie par Fluence ou (ii) un rapport écrit approuvé par Fluence décrivant les mesures prises ou à prendre pour assurer notre conformité avec le Code de conduite.
3. Nous confirmons que nous promouvons et mettons en œuvre les principes du Code de conduite de Fluence auprès de nos fournisseurs et que nous faisons preuve de diligence pour garantir le respect des principes du Code de conduite de Fluence.
4. Nous acceptons que Fluence, les clients de Fluence ou un tiers désigné par Fluence et que nous jugeons raisonnablement acceptable, aient le droit (mais non l'obligation) de procéder à des inspections dans nos locaux afin de vérifier que nous respectons le Code de conduite. Ces inspections ne peuvent être effectuées que sur préavis écrit de Fluence, pendant les heures de bureau normales, conformément à la loi applicable en matière de protection des données, et ne doivent pas interférer avec nos activités commerciales ni violer les accords de confidentialité que nous avons conclus avec des tiers. Nous acceptons en outre de coopérer dans la mesure du raisonnable à toute inspection effectuée et de prendre en charge les dépenses liées à cette inspection ; Fluence assumera ses propres dépenses. Nous nous engageons à faire en sorte que nos fournisseurs respectent les droits d'accès et d'inspection susmentionnés pour Fluence et ses clients.
5. Outre les autres droits et recours dont Fluence peut disposer, en cas (i) de manquement matériel ou répété au Code de conduite ou (ii) de refus de notre part du droit d'inspection de Fluence ou de ses clients tel que décrit ci-dessus, Fluence peut résilier tout contrat d'achat conclu et/ou tout bon de commande sans aucune responsabilité que ce soit. Pour éviter toute ambiguïté, les manquements importants comprennent toujours, sans s'y limiter, les cas de travail des enfants, de corruption, de trafic d'êtres humains ou de travail forcé, ou le non-respect des exigences du code de conduite en matière de protection de l'environnement.
6. Nous convenons que la présente déclaration est soumise au droit matériel, à la procédure judiciaire et à la juridiction compétente, tels qu'ils sont définis dans le contrat d'achat et/ou le bon de commande conclu entre Fluence et nous. Si aucun accord de ce type n'est encore établi, la présente déclaration est soumise au droit matériel (sans référence à aucune de ses règles de conflit de lois) des lois fédérales des États-Unis et des lois du Commonwealth de l'État de Virginie, et les litiges seront portés exclusivement devant les tribunaux compétents situés à Arlington ou Alexandria, Virginie, États-Unis.

Signature

Lieu et date

Nom et fonction dans l'entreprise

Entreprise / Tampon