

NORDEX GROUP CODE DE CONDUITE DES EMPLOYÉS

L'ÉTHIQUE GUIDE NOTRE PARCOURS



CODE DE CONDUITE DES EMPLOYÉS DE NORDEX GROUP L'ÉTHIQUE GUIDE NOTRE PARCOURS



PATXI LANDA
CHIEF SALES
OFFICER

JOSÉ LUIS BLANCO
CHIEF EXECUTIVE
OFFICER

DR. ILYA HARTMANN
CHIEF FINANCIAL
OFFICER

Chères et chers collègues,

Avec plus de 35 ans à exploiter le vent pour un monde meilleur et plus durable, Nordex Group est fier de son histoire. La passion, l'expertise technique ainsi que notre fidélité à nos valeurs fondamentales d'intégrité, de respect, de collaboration et de responsabilité ont fait de nous un acteur mondial et l'un des principaux fabricants d'éoliennes terrestres au monde.

Agir de manière éthique dans le respect de la législation a contribué à bâtir notre réputation. C'est l'un des socles essentiels de la confiance que nous accordent nos clients, nos actionnaires et nos partenaires commerciaux, ainsi que le public en général.

Afin de maintenir cette confiance, nous nous devons de respecter des règles de conduite dans la gestion des affaires quotidiennes. N'oubliez pas qu'en tant qu'employés de Nordex Group, nous représentons l'entreprise et avons un rôle majeur à jouer dans le respect de ses valeurs et de son éthique des affaires.

À l'appui de cette démarche, le Code de conduite énonce les principes d'un comportement conforme et responsable, à respecter en toute circonstance. Il constitue une référence éthique quotidienne pour tous.

En le respectant et en y adhérant, la protection des employés, de Nordex Group, de ses partenaires commerciaux et de la communauté tout entière est assurée, garantissant ainsi une réussite durable à long terme.

Veillez prendre ces principes de bonne conduite à cœur.
Merci pour votre contribution personnelle.

Cordialement,
Le Management Board

I.	Nous sommes Nordex : L'éthique détermine notre parcours	4
i.	Connaître le Code	5
ii.	Comment utiliser le Code ?	6
iii.	A qui s'adresse le Code ?	7
iv.	Comment signaler correctement ? - à travers « <i>notify!</i> »	8
II.	L'importance de l'intégrité	9
1.	S'entraider	10
1.1.	Santé et sécurité	11
1.2.	Diversité et inclusion	12
2.	Se protéger et protéger Nordex Group	13
2.1.	Patrimoine de l'entreprise	14
2.2.	Protection des données	15
2.3.	Image de marque	16
2.4.	Concurrence loyale	17
3.	Créer des relations éthiques	18
3.1.	Combattre la corruption	19
3.2.	Lutte contre la fraude	20
3.3.	Cadeaux et invitations	21
3.4.	Conflit d'intérêt	22
3.5.	Relations avec les autres	23
4.	S'engager auprès de la société et de la nature	24
4.1.	Environnement	25
4.2.	Droits humains	26
4.3.	Respect des standards éthiques	27
	Contact	28

I. NOUS SOMMES NORDEX : L'ÉTHIQUE DÉTERMINE NOTRE PARCOURS

i. CONNAÎTRE LE CODE

Le Code de conduite de Nordex Group (ci-après le « Code ») est la boussole légale et éthique qui doit gouverner la conduite de chacun à tout moment, dans toutes ses activités et relations. Nous voulons assurer une réussite commerciale durable et être fiers de la manière dont nous y parvenons.

Instrument commun de la conduite responsable, le Code nous montre la voie : il doit être utilisé comme document de base et le plus haut standard de règles d'entreprise contraignantes pour mettre en pratique nos valeurs fondamentales et nous guider vers la bonne attitude à adopter au quotidien.

Le Code – base contraignante, source et document de référence – doit être développé au sein du système de management intégré et se décliner en politiques de gouvernance spécifiant les valeurs fondamentales et la stratégie pour chaque domaine.

INTÉGRITÉ : Nous agissons de manière transparente, honnête et équitable, en encourageant une culture éthique à l'intérieur et à l'extérieur de Nordex Group, en respectant les règles et directives légales et d'entreprise applicables.

RESPECT : Nous nous soutenons mutuellement, créant un climat de travail convivial, sain, inclusif et sûr.

COLLABORATION : Nous partageons une vision commune et privilégions le succès global, en signalant immédiatement toute violation de données, mauvaise conduite ou mauvaise gestion.

RESPONSABILITÉ : Nous assumons l'entière responsabilité de nos actions, conformément aux lois et réglementations applicables, tant au niveau local que mondial, ainsi qu'à nos propres politiques et procédures internes.

ii. COMMENT UTILISER LE CODE ?

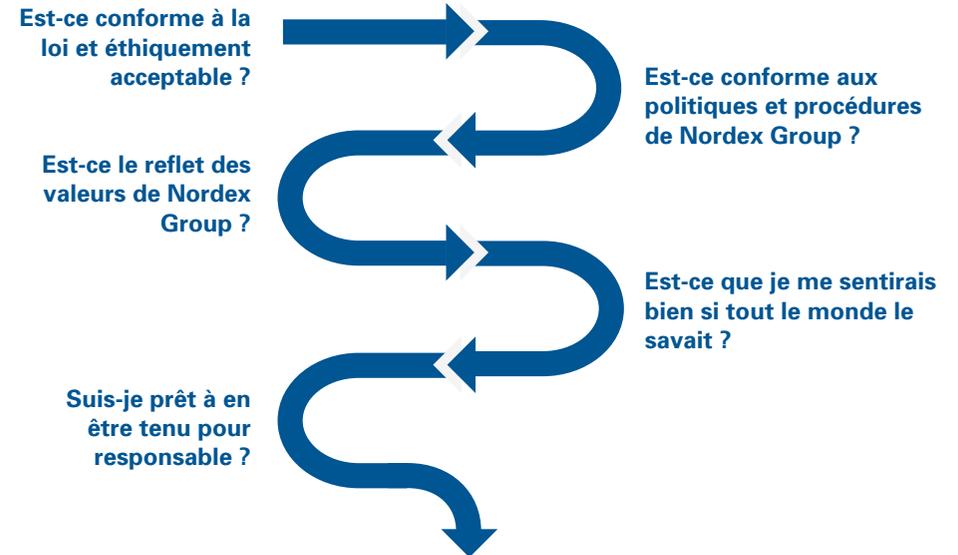
La prise de décisions éthiques consolide la confiance que Nordex Group inspire à ses partenaires et préserve sa réputation. Cependant, nous sommes parfois confrontés à des situations complexes et/ou ambiguës où faire le bon choix n'est pas si évident. C'est alors que le Code s'avère particulièrement utile.

ET SI... ?

**Je suis confronté à une situation dont je ne suis pas sûr ou qui n'est pas abordée par le Code ?
Que dois-je faire ?**

Notre Code ne saurait couvrir toutes les éventualités que vous pourriez rencontrer, d'autant plus que les lois diffèrent d'un pays à l'autre. Face à une situation qui n'est pas expressément incluse, veuillez contacter votre supérieur hiérarchique ou le service de Corporate Compliance pour obtenir des conseils.

En cas de doute sur la conduite à tenir,
posez-vous les questions suivantes :



Si vous pouvez répondre «oui» à toutes ces questions, il s'agit probablement d'une décision éthiquement justifiable. Cependant, si la réponse à l'une d'entre elles est «non» ou «je ne suis pas sûr», arrêtez-vous, réfléchissez et demandez conseil. Si vous avez l'impression que c'est contraire à l'éthique, c'est probablement le cas.

Nous avons une **politique de tolérance zéro** pour les comportements contraires à l'éthique. Même sous pression, n'oubliez jamais que violer nos valeurs, le Code ou la loi n'est jamais acceptable et peut entraîner des mesures disciplinaires et/ou judiciaires.

iii. A QUI S'ADRESSE LE CODE ?

Ce Code s'adresse à chaque employé et dirigeant, quelle que soit sa modalité contractuelle, sa position hiérarchique ou le lieu où il exerce son activité professionnelle, ainsi qu'à chaque directeur et administrateur occupant des fonctions dans une des sociétés de Nordex Group.

Ainsi, les managers, les administrateurs et les directeurs sont investis d'une responsabilité particulière en tant que modèles, soutiens et représentants de la direction de notre entreprise.

NOTRE RESPONSABILITÉ EN TANT QU'EMPLOYÉS

- Connaître, régulièrement se rappeler et appliquer les principes du Code
- Faire preuve d'intégrité dans tous les domaines et préserver nos valeurs fondamentales
- Suivre toutes les formations requises de Nordex Group
- Respecter les lois, les règlements et les politiques internes en vigueur dans les différentes régions où le groupe exerce ses activités
- Signaler rapidement, de bonne foi, toute violation potentielle des lois, de nos politiques ou du Code, et demander conseil en cas de doute
- Coopérer pleinement, dire toute la vérité et préserver la confidentialité des enquêtes ou des audits internes

ET AUSSI, EN TANT QUE GESTIONNAIRES, CADRES ET DIRECTEURS

- Donner l'exemple et promouvoir les valeurs et le comportement éthique dans toutes les activités de Nordex Group
- Veiller à ce que notre équipe comprenne l'importance du Code, sa nature contraignante et agisse en conséquence
- Veiller à ce que les activités des tiers soient en harmonie avec ce Code
- Créer un lieu de travail confortable et un climat de confiance dans lequel chacun pourra poser des questions et exprimer des préoccupations
- S'assurer en permanence que nos performances répondent aux exigences de conformité
- Veiller à ce que les signalements soumis de bonne foi soient traités de manière confidentielle et n'entraînent pas de représailles

iv. 4. COMMENT SIGNALER CORRECTEMENT ? - À TRAVERS « *notify!* »

ENGAGÉS DANS UNE CULTURE DE PRISE DE PAROLE ET DE NON-REPRÉSAILLES

Chacun a un rôle à jouer dans la promotion d'un comportement éthique et dans la lutte contre les infractions pénales, la corruption, la fraude, les violations des droits humains ou de l'environnement, entre autres, à tous les niveaux de la société.

Engagés dans une culture de prise de parole, nous avons mis en place le système de dénonciation « *notify!* ». Fondé sur des principes de confiance, bonne foi, impartialité et protection, ce système veut encourager et faciliter le signalement de toute conduite inappropriée ou toute mauvaise gestion liée aux activités commerciales de Nordex Group et à ses représentants autorisés.

A blue speech bubble containing the word "notify!" in white, bold, lowercase letters.

- **Contact personnel** : les salariés de Nordex Group, peuvent signaler leurs inquiétudes personnellement, par téléphone ou par e-mail aux points de contact existants au sein de l'entreprise.
- **Portail en ligne** : portail Web accessible 24h/24, 7j/7 depuis n'importe quel ordinateur connecté à Internet. Disponible dans toutes les langues de Nordex.
- **Bureau d'assistance** : contact direct par téléphone, courriel (notify@nordex.whistleblowermail.com) ou courrier (Nordex SE, Corporate Compliance, Langenhorner Chaussee 600, 22419, Hambourg (Allemagne). Le numéro de téléphone (+49 40 30030 3030) est généralement joignable en semaine de 9h à 17h (CET).

Nordex Group prendra tous les rapports très au sérieux. Si vous constatez ou soupçonnez qu'une disposition de ce Code, de nos politiques ou de la loi a été enfreinte, signalez-le immédiatement et de bonne foi. En signalant une situation inquiétante, vous prévenez des effets négatifs, vous contribuez à traiter le problème convenablement et en temps utile et vous protégez votre réputation et celle de Nordex Group. Vous pouvez également signaler la situation à votre supérieur hiérarchique, à People & Culture, au Comité d'Entreprise ou à d'autres représentants, le cas échéant. Utiliser « *notify!* » ne remplace aucune des procédures traditionnelles de résolution des conflits du travail.

Nous garantissons que tout signalement sera traité dans le respect de la législation en vigueur, que la confidentialité sera assurée à tous les niveaux et que le lanceur d'alerte sera protégé contre les représailles, à condition que le problème soit signalé de bonne foi.

Toute forme de représailles sera punie de manière appropriée et pourra même entraîner le licenciement. Les faits pourront être signalés de manière anonyme, pourvu que cela ne soit pas limité par des réglementations nationales spécifiques.

Toutes les données à caractère personnel sont traitées conformément au Règlement général européen sur la protection des données (RGPD) et aux réglementations locales applicables en matière de protection des données.

La présomption d'innocence s'applique. Aucune conséquence négative ne sera imposée à quiconque sans preuves suffisantes et sans que la personne ait la possibilité de clarifier les faits et de se défendre. Toute action sera entreprise dans un cadre professionnel approprié, conformément à la législation en vigueur et aux accords internes du comité d'entreprise, le cas échéant.

Le Comité d'éthique professionnelle promeut des normes de conduite éthiques et conformes et dirige les enquêtes sur toutes les violations importantes des lois et du Code de conduite. Chaque éventuelle violation du Code fait l'objet d'un examen approfondi et individuel. Une violation grave du Code peut entraîner des mesures disciplinaires et/ou judiciaires, y compris le licenciement.

QUELS FAITS PEUVENT ÊTRE SIGNALÉS ?

(liste non exhaustive)

- Pots-de-vin et corruption
- Conflits d'intérêt
- Blanchiment d'argent
- Violation de la protection des données
- Infraction au droit de la concurrence
- Manquement aux règlements HSE
- Discrimination, cas de harcèlement
- Violation des droits humains
- Manquement aux règles de sécurité
- Violation des droits du travail
- Détournement de biens sociaux
- Violation de la sécurité des informations
- Problème lié à la comptabilité, aux contrôles internes et aux audits
- Violation du droit intellectuel et de la propriété
- Divulcation non autorisée d'informations
- Manquement du Code de Conduite des Employés de Nordex Group
- Manquement au Code de Conduite de Nordex Group pour les fournisseurs et sous-traitants
- Traitement injuste ou représailles après avoir signalé un problème

II. L'IMPORTANCE DE L'INTÉGRITÉ

L'intégrité, principe clé dans la gestion de notre entreprise, doit toujours être sauvegardée. Elle est essentielle dans la relation avec nos clients, nos fournisseurs, nos partenaires commerciaux ainsi que le grand public et, est construite sur la confiance, l'éthique et le respect des lois. En garantissant une culture d'intégrité des affaires, nous nous protégeons et protégeons toutes nos parties prenantes.

La solide gouvernance d'entreprise établie par Nordex Group constitue un cadre clair qui définit notre rôle et renforce nos responsabilités pour faire respecter nos normes au quotidien et dans toutes les situations :

- **S'entraider** : santé et sécurité, diversité et inclusion.
- **Se protéger et protéger Nordex Group** : patrimoine social, protection des données, image de marque, concurrence loyale.
- **Créer des relations éthiques** : lutte contre la corruption, lutte contre la fraude, cadeaux et invitations, conflit d'intérêts, relations avec les autres.
- **S'engager auprès de la société et de la nature** : environnement, droits humains, aspirer à des normes éthiques.



UNE GOUVERNANCE SOLIDE COMME FACTEUR CLÉ

Nordex Group met en œuvre des pratiques de gouvernance solides, éthiques et responsables pour instaurer la confiance avec ses parties prenantes et la société en général.

Le Management Board de Nordex Group définit la culture organisationnelle tout en guidant et en surveillant la stratégie d'entreprise axée sur la durabilité. En faisant du Code le cadre de gouvernance de toutes nos politiques, il donne le ton global et diffuse les valeurs et les principes fondamentaux de Nordex Group. Ces éléments se traduisent en procédures spécifiques et en responsabilités professionnelles. Les programmes réguliers de formation et de communication permettent de promouvoir la sensibilisation.

Le Board supervise tous les systèmes de gestion des risques et les contrôles opérationnels mis en place pour assurer notre responsabilité vis-à-vis des lois applicables, y compris, entre autres, le respect des lois en matière fiscale, des droits humains, de la concurrence, du travail, de l'environnement et de la santé et la sécurité, entre autres.

Nos rapports sont rigoureux, transparents, véridiques, adéquats et opportuns, conformément aux normes les plus exigeantes en matière de comptabilité et de divulgation financière et non financière.



1. S'ENTRAIDER

Puisant sa force dans la nature, Nordex Group est surtout porté par des personnes passionnées. Nos employés constituent notre principal atout. C'est pourquoi nous nous engageons pleinement à créer un environnement de travail sain, sécuritaire et respectueux, exempt de discrimination et de harcèlement. Nous croyons fermement que les personnes de sexe, d'âge, de culture, de capacité et de style de vie différents enrichissent notre entreprise et contribuent à son succès.

1. S'entraider	10
1.1. Santé et sécurité	11
1.2. Diversité et inclusion	12
2. Se protéger et protéger Nordex Group	13
2.1. Patrimoine de l'entreprise	14
2.2. Protection des données	15
2.3. Image de marque	16
2.4. Concurrence loyale	17
3. Créer des relations éthiques	18
3.1. Combattre la corruption	19
3.2. Lutte contre la fraude	20
3.3. Cadeaux et invitations	21
3.4. Conflit d'intérêt	22
3.5. Relations avec les autres	23
4. S'engager auprès de la société et de la nature	24
4.1. Environnement	25
4.2. Droits humains	26
4.3. Respect des standards éthiques	27
Contact	28

1.1. SANTÉ ET SÉCURITÉ

NOUS PROTÉGEONS NOS EMPLOYÉS EN LEUR OFFRANT UN ENVIRONNEMENT SAIN ET SÉCURITAIRE

Nordex Group s'est doté d'une démarche de gestion de la santé et de la sécurité certifiée ISO45001, afin d'assurer et de promouvoir la santé et la sécurité au travail à tous les niveaux, avec un objectif à long terme de zéro accidents du travail.

Nous suivons les 7 principes de sécurité de la norme de l'industrie éolienne, que nous avons contribué à développer :

- La santé et la sécurité personnelles ont, à nos yeux, une grande valeur
- Toutes les lésions peuvent être évitées ; nous planifions pour assurer la sécurité
- La direction à tous les niveaux est responsable de la sécurité et montre l'exemple
- Nous veillons tous les uns sur les autres, peu importe pour qui chacun travaille
- Les comportements sécuritaires sont reconnus et loués
- Tolérance ZÉRO pour les manquements à la sécurité
- Tout le monde a le pouvoir de STOPPER tout travail dangereux

Salariés, managers, directeurs, cadres, partenaires commerciaux, sous-traitants et fournisseurs travaillent en permanence pour développer davantage la culture de sécurité que nous vivons et respirons tous et pour rendre notre environnement de travail plus sûr.

Tous les employés sont tenus d'arriver au travail en bonne forme physique et mentale pour s'acquitter de leurs tâches en toute sécurité.

Les employés ne doivent pas se mettre en danger ni mettre les autres en danger en prenant des raccourcis, en utilisant des outils ou des EPI inappropriés. Ils doivent respecter à tout moment les consignes de sécurité, suivre les formations relatives à leur travail et ne jamais modifier les équipements de sécurité ou l'outillage à moins d'y être autorisés.

Tout salarié qui observerait une conduite ou une situation dangereuse, doit la stopper, adopter les mesures de sécurité nécessaire dans la mesure du possible et la signaler via ServiceNow.

Tous nos employés sont tenus de suivre toutes les directives Santé et Sécurité de la société, ainsi que les règles des sites gérés par des tiers dans lesquels nous exerçons notre activité.

En cas de doutes sur une question de sécurité, veuillez vous adresser à votre responsable ou à un représentant de la sécurité.

ET SI... ?

Sur un site éolien de Nordex Group, j'ai vu un sous-traitant travailler en hauteur sans porter ni utiliser les équipements de protection individuelle anti-chute nécessaires. Que dois-je faire ? Dois-je l'arrêter ?

Oui, vous devez lui dire d'arrêter immédiatement et signaler l'incident via ServiceNow. Nous avons tous la responsabilité d'agir et d'arrêter toute activité en cas de danger grave et imminent. Chez Nordex Group, nous veillons toujours sur les autres, peu importe pour qui ils travaillent.



Pour en savoir plus :
voir la [Politique QHSE](#).



1.2. DIVERSITÉ ET INCLUSION

NOUS SUIVONS UNE POLITIQUE DE TOLÉRANCE ZÉRO EN MATIÈRE DE DISCRIMINATION ET DE HARCÈLEMENT

Nordex Group définit une stratégie globale, ainsi que des processus et des actions pour créer un environnement dans lequel les employés sont recrutés, soutenus, promus et payés en fonction de leurs qualifications et leurs compétences de manière équitable et juste. La diversité et l'inclusion constituent une véritable opportunité et une valeur ajoutée pour l'entreprise.

Nous sommes tenus de respecter la dignité personnelle, la vie privée et les droits personnels dans toutes nos relations. Aucune forme de discrimination, de harcèlement, de traitement inacceptable ou de toute autre conduite à caractère sexuel, coercitif, menaçant, abusif ou d'exploitation, sur la base des caractéristiques de la diversité, ne sera tolérée. Souvenez-vous : traitez les autres comme vous aimeriez être traité vous-même.



Pour en savoir plus : voir [la Politique de diversité et d'inclusion](#).

ET SI... ?

Je suis en copie dans un courriel dans lequel un fournisseur fait des blagues inappropriées à l'un de mes collègues. Dois-je dire quelque chose ?

Oui, nous sommes tenus d'assurer un environnement de travail exempt de toute forme de traitement inacceptable, qu'il soit causé par ou adressé à un employé, un client, un fournisseur ou un autre partenaire commercial. Si vous n'osez pas en parler directement avec le fournisseur, contactez votre supérieur hiérarchique, People & Culture ou « *notify!* » Nous garantissons la confidentialité et la protection contre toutes représailles des lanceurs d'alertes agissant de bonne foi.





2. SE PROTÉGER ET PROTÉGER NORDEX GROUP

Chacun de nous a l'obligation de sauvegarder et de protéger les actifs et la réputation qui nous permettent d'incarner Nordex Group. Nous comptons sur eux pour mener à bien notre travail quotidien.

1. S'entraider	10
1.1. Santé et sécurité	11
1.2. Diversité et inclusion	12
2. Se protéger et protéger Nordex Group	13
2.1. Patrimoine de l'entreprise	14
2.2. Protection des données	15
2.3. Image de marque	16
2.4. Concurrence loyale	17
3. Créer des relations éthiques	18
3.1. Combattre la corruption	19
3.2. Lutte contre la fraude	20
3.3. Cadeaux et invitations	21
3.4. Conflit d'intérêt	22
3.5. Relations avec les autres	23
4. S'engager auprès de la société et de la nature	24
4.1. Environnement	25
4.2. Droits humains	26
4.3. Respect des standards éthiques	27
Contact	28

2.1. PATRIMOINE DE L'ENTREPRISE

LES ACTIFS ET LES INFORMATIONS DE L'ENTREPRISE DOIVENT ÊTRE UTILISÉS DE MANIÈRE RESPONSABLE POUR LE SUCCÈS DE LA SOCIÉTÉ

Les actifs de Nordex Group, qui nous permettent d'effectuer notre travail quotidien, doivent être convenablement protégés. Ils ne peuvent être utilisés qu'à des fins professionnelles, sauf autorisation expresse permettant d'autres utilisations. Nous devons veiller à ce que les ressources existantes soient gérées de manière responsable et économique.

De la même manière, nous sauvegardons les informations de Nordex Group. Tous les documents créés dans le cadre des activités de l'entreprise doivent toujours fournir des renseignements clairs, exacts et opportuns sur les faits pertinents et/ou la nature de la transaction.

Nordex Group traite la propriété intellectuelle en toute confidentialité, notamment si elle peut faire l'objet d'un brevet ou d'autres droits de propriété et la protège face aux tiers. Toutes les données qui ne sont pas encore connues du public doivent être traitées de manière confidentielle et ne doivent pas être partagées avec des tiers, sauf si des précautions contractuelles appropriées sont en place. Si nous avons accès à ces informations, nous devons respecter les règles d'initiés applicables ainsi que la Politique d'initiés de Nordex.



ET SI... ?

Une amie envisage d'acheter des actions de Nordex Group et m'a demandé conseil. Que dois-je lui dire ?

Nous sommes constamment exposés à des informations relatives à Nordex Group qui ne sont pas connues du public et qui pourraient raisonnablement influencer un investisseur potentiel à prendre une décision. Référez votre amie aux informations publiques. Le partage d'informations privilégiées est contraire à la loi. Si vous ne savez pas s'il s'agit d'informations privilégiées, traitez-les comme telles et demandez conseil auprès du service juridique.

2.2. PROTECTION DES DONNÉES

NOUS VEILLONS AU RESPECT DE LA PROTECTION DES DONNÉES DANS TOUTES NOS RELATIONS

Conformément à sa Politique de protection des données (Data Protection Policy), Nordex Group s'engage à utiliser de manière responsable et éthique les données personnelles de ses employés, clients et autres partenaires contractuels et commerciaux. Notre système de gestion de la protection des données permet de prévenir au mieux les violations de données et de veiller à ce que les (éventuelles) violations soient convenablement traitées.

- On entend par **DONNÉES À CARACTÈRE PERSONNEL** toutes les informations pouvant être clairement liées à un individu, que ce soit directement, indirectement ou par d'autres moyens. Il s'agit, par exemple, du nom, adresse, numéro de carte d'identité, photo, numéro de compte bancaire ou des empreintes digitales.

Le service de protection des données doit être convenablement informé dès le lancement de tout nouveau projet ou activité de traitement (applications, services) ; il fera l'objet d'une évaluation et pourra donner lieu à des conseils sur la manière d'assurer le respect de la protection des données.

Toute violation de données doit être immédiatement signalée à travers le canal de notification DataBreach@nordex-online.com au Service de Protection des Données et de Sécurité de l'Information de Nordex Group afin de garantir que ces informations sont bien transmises aux autorités de protection des données dans le délai de notification de 72 heures après la découverte.



Pour en savoir plus : consulter le [Data Protection Sharepoint](#) (uniquement disponible en interne pour les employés de Nordex Group).

ET SI... ?

Un nouveau service/sous-module doit être intégré dans l'une des grandes suites informatiques telles que M365, P&C Hub ou Service Now. Lors du paramétrage, des réglages sont sélectionnés par inadvertance de sorte que des données confidentielles (données sur des candidats, des salaires, la santé ou la formation...), deviennent visibles pour les employés non autorisés ou bien un courriel en masse généré par le système est envoyé à de nombreux employés/clients, contenant des adresses e-mail privées dans la liste de distribution d'e-mails ouverte. Que dois-je faire ?

Il s'agit clairement de violations de données que vous devez notifier dans les plus brefs délais afin que le service de protection des données de Nordex Group puisse évaluer la situation et adopter les mesures appropriées pour gérer l'incident. Vous devez également toujours informer à l'avance le service de protection des données de toute nouvelle application/projet prévu afin qu'il vous aide à bien procéder dès le départ. En adhérant à ces règles simples, vous contribuez à éviter des retards dans les projets, des incidents, des sanctions potentiellement sévères, tout en protégeant la réputation de l'entreprise.



2.3. IMAGE DE MARQUE

NOUS PRENONS SOIN DE L'IMAGE PUBLIQUE ET DES COMMUNICATIONS EXTERNES DE L'ENTREPRISE

En tant que société cotée en bourse, notre image et notre voix auprès du grand public doivent être coordonnées, claires et cohérentes. Nous devons nous conduire en public d'une manière qui ne porte pas atteinte à la réputation de Nordex Group.

Toute déclaration destinée à une diffusion générale auprès du public en rapport avec Nordex Group ou concernant les intérêts commerciaux d'une société de Nordex Group doit être approuvée préalablement par le service Corporate Communication.

ET SI... ?

J'ai été contacté par un journaliste qui m'a demandé un entretien/un commentaire. Que dois-je faire ?

Vous n'êtes pas obligé de fournir une quelconque réponse/information immédiate. Souvent, les grandes sociétés cotées en bourse n'ont que quelques personnes autorisées à faire des déclarations publiques. À moins que vous n'ayez été autorisé à le faire, vous ne pouvez pas faire de commentaires. Au lieu de cela, demandez au journaliste ses coordonnées, pour quelle publication il travaille, le sujet principal de l'article prévu, l'occasion, la chronologie, le contexte. Informez ensuite le service Corporate Communication afin qu'un porte-parole officiel gère la situation.



2.4. CONCURRENCE LOYALE

NOUS AVONS MIS EN PLACE UNE POLITIQUE DE TOLÉRANCE ZÉRO POUR TOUTE FORME D'INFRACTION AU DROIT DE LA CONCURRENCE

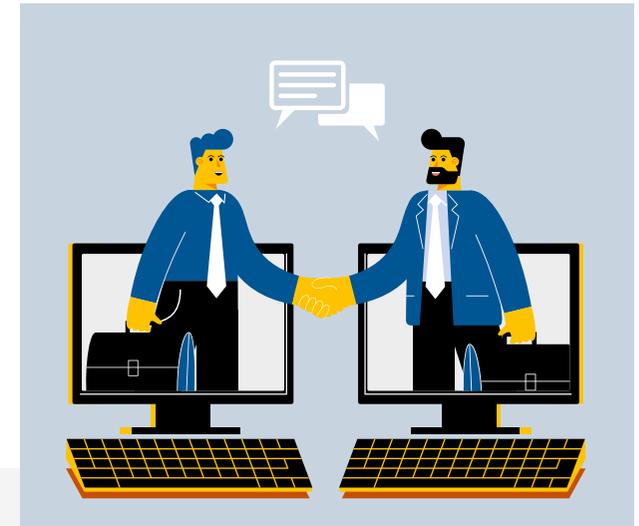
Nordex Group soutient un marché concurrentiel libre et équitable. Les ententes anticoncurrentielles entre entreprises et les abus de position dominante sont des pratiques prohibées par les lois de la concurrence.

- La fixation des prix (autrement dit, s'entendre avec un concurrent pour augmenter les tarifs), le truquage des offres (s'entendre avec un concurrent pour remporter des contrats à tour de rôle), la répartition de marchés, de territoires ou de clients (s'entendre avec un concurrent pour soumissionner pour un contrat quand il en obtient un autre) ou les pratiques qui tendent à limiter ou contrôler la production sont quelques exemples **D'ENTENTES D'ANTICONCURRENCE.**

Nous identifions et évaluons les aspects éventuellement pertinents pour la concurrence avant de lancer toute activité commerciale ou d'examiner les lois sur la concurrence de toutes les juridictions dans lesquelles nos activités peuvent avoir des conséquences sur la concurrence. Nous faisons preuve d'une grande sensibilité tant envers les accords contractuels que sur les relations avec nos partenaires commerciaux.

Les accords ou actions qui entravent le libre-échange ou restreignent la concurrence ne sont pas autorisés. En effet, ils violent la loi en vigueur et sont passibles de poursuites. Nous encourageons la sensibilisation par le biais de formations abordant les risques et axées sur les principes généraux de la libre concurrence dans le monde entier.

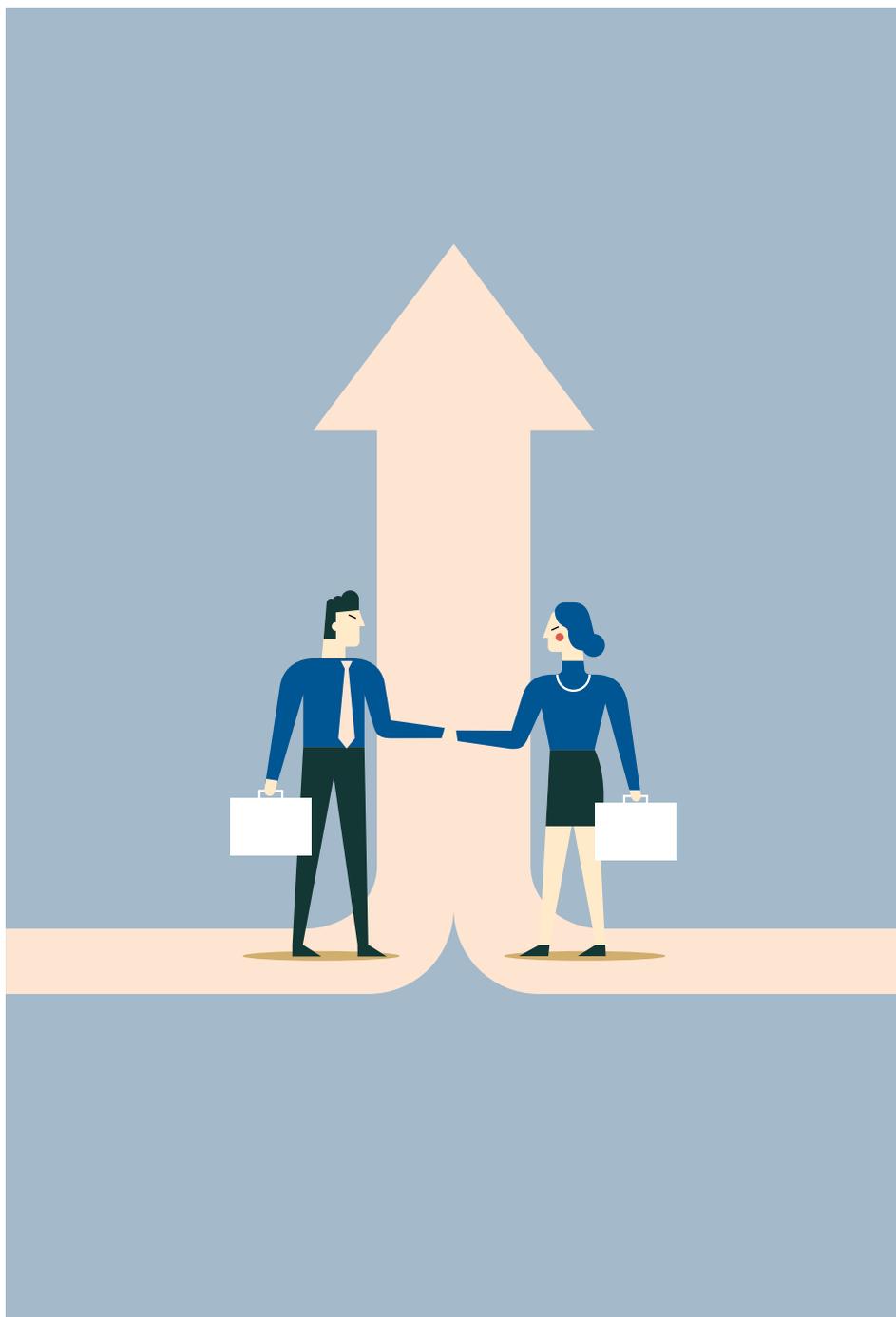
La violation des règles de concurrence est passible d'amendes substantielles pour les entreprises et peut donc compromettre considérablement nos activités actuelles et futures.



ET SI... ?

Un collègue m'a dit qu'il sait que nous ne remporterons pas un appel d'offres en raison d'un accord avec un concurrent. Il a avoué que c'était intentionnellement trop cher parce que ce n'était pas «notre tour». Est-ce illégal ?

Si ce que dit votre collègue est vrai, il s'agit d'une forme de manipulation du marché appelée truquage des offres. Décider qui devrait être retenu dans un appel d'offres et rédiger l'offre en conséquence est une forme de collusion qui peut avoir des implications importantes en matière de distorsion de la concurrence. Vous devez le signaler immédiatement au service juridique ou via le dispositif « *notify!* ». Nous devrions uniquement remporter des marchés de manière honnête et loyale.



3. CRÉER DES RELATIONS ÉTHIQUES

Nous entretenons une culture d'intégrité et des comportements conformes à la loi dans toutes nos relations d'affaires. Par le biais des relations que nous établissons, nous représentons Nordex Group dans le monde. Un comportement illicite et une conduite répréhensible des employés et des tiers agissant au nom de Nordex Group peuvent affecter l'entreprise de manière significative, en termes économiques, juridiques et de réputation.

1. S'entraider	10
1.1. Santé et sécurité	11
1.2. Diversité et inclusion	12
2. Se protéger et protéger Nordex Group	13
2.1. Patrimoine de l'entreprise	14
2.2. Protection des données	15
2.3. Image de marque	16
2.4. Concurrence loyale	17
3. Créer des relations éthiques	18
3.1. Combattre la corruption	19
3.2. Lutte contre la fraude	20
3.3. Cadeaux et invitations	21
3.4. Conflit d'intérêt	22
3.5. Relations avec les autres	23
4. S'engager auprès de la société et de la nature	24
4.1. Environnement	25
4.2. Droits humains	26
4.3. Respect des standards éthiques	27
Contact	28

3.1. COMBATTRE LA CORRUPTION

NOUS NE TOLÉRONS AUCUNE FORME DE CORRUPTION

La corruption est l'abus d'un pouvoir à des fins personnelles, les pots-de-vin étant la forme la plus courante. Tout type de pot-de-vin actif ou passif dans le but d'influencer ou de recevoir un avantage pour Nordex Group, ses employés ou des tiers est strictement interdit. Il est interdit de proposer des gratifications illégales à des agents publics, des candidats de partis politiques ou des organisations politiques. Nous exigeons de tous nos collaborateurs qu'ils adhèrent à ces normes.

- Un **POT-DE-VIN** consiste à offrir, promettre, donner, accepter ou demander, directement ou par l'intermédiaire d'un tiers, un avantage pécuniaire ou non pécuniaire, à un agent public ou un employé public ou privé pour obtenir un avantage commercial indu. Il peut s'agir d'un pot-de-vin en espèces, mais également d'un cadeau, d'un paiement de facilitation, d'une rétrocommission ou d'un don.
- Un **AGENT PUBLIC** est une personne liée à l'administration publique, législative, judiciaire ou administrative. Il peut s'agir de toute personne exerçant des fonctions publiques au sein d'une administration locale ou municipale ou de tout fonctionnaire exerçant des fonctions publiques dans des entreprises publiques.

Notre système de gestion de la conformité (Compliance Management System) encourage avec succès l'intégrité et la sensibilisation aux risques de corruption. Il comprend la prévention d'éventuelles fautes et violations concernant toute forme de corruption. Notre objectif est également d'identifier et de mettre fin aux violations de la loi, d'enquêter sur les violations présumées à cet égard et, le cas échéant, d'intervenir immédiatement. Les risques de corruption sont pris en compte lors de l'examen de toutes les activités de l'entreprise de Nordex Group. Des formations générales et spécifiques fondées sur les risques sont dispensées afin d'accroître la sensibilisation du personnel.

Chacun d'entre nous a la responsabilité de prévenir et d'éviter efficacement la corruption. Si quelqu'un vous propose un pot-de-vin, vous devez refuser et le signaler immédiatement.

Les paiements de facilitation sont strictement interdits. Vous devez refuser d'effectuer de tels paiements à moins qu'il n'y ait un risque imminent pour vos libertés et droits personnels, votre santé et/ou votre vie. Dans ce cas de figure, faites preuve de discernement et informez votre supérieur hiérarchique ou le service Compliance dès que possible. Cela doit être inclus dans nos livres et registres.

- Les **PAIEMENTS DE FACILITATION** sont de petits pots-de-vin, généralement versés à des agents publics, pour garantir ou accélérer certaines démarches de routine ou nécessaires auxquelles le payeur a légalement droit.

Nous veillons au respect des sanctions commerciales en vigueur.

Chaque don et parrainage est rigoureusement évalué et approuvé par les départements appropriés.

DRAPEAUX ROUGES

- commissions personnelles
- achats excessifs de biens/services auprès d'un fournisseur ou d'un entrepreneur sans nécessité commerciale évidente
- acceptation de biens/services de mauvaise qualité malgré des réclamations
- factures avec des frais supplémentaires ou non associées à un résultat discernable



3.2. LUTTE CONTRE LA FRAUDE

NOUS APPLIQUONS UNE POLITIQUE DE TOLÉRANCE ZÉRO POUR TOUTES LES FORMES D'INFRACTIONS PÉNALES ET DE PRATIQUES FRAUDULEUSES

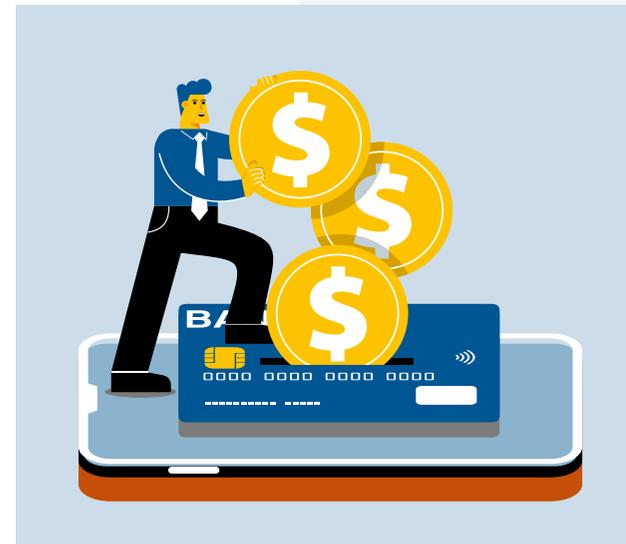
Nordex Group interdit strictement tout type de pratique frauduleuse et de comportement contraire à l'éthique. Nous menons nos activités en intégrant des démarches fondées sur les risques pour assurer la prévention, la détection et la réponse aux pratiques criminelles potentielles, telles que le blanchiment d'argent, la traite des êtres humains ou le financement du terrorisme.

Toutes nos transactions et activités financières sont menées conformément aux lois et aux réglementations fiscales des pays dans lesquels nous opérons. Nous garantissons la fiabilité et l'exactitude des livres et registres pour respecter nos engagements financiers.

- Le **BLANCHIMENT D'ARGENT** est le processus par lequel on donne à l'argent issu d'activités illicites («argent sale») une apparence légale («argent propre»).

DRAPEAUX ROUGES

- demandes de paiement sur un compte bancaire avec une autre raison sociale
- demandes de paiement sur un compte bancaire situé dans un autre pays d'opération
- demandes de paiement unique notamment en début de contrat
- paiements reçus de plusieurs comptes bancaires
- paiements effectués en espèces



3.3. CADEAUX ET INVITATIONS

IL CONVIENT D'ÉVITER TOUT RISQUE DE CORRUPTION LORSQUE NOUS OFFRONS OU RECEVONS DES CADEAUX ET INVITATIONS

Dans de nombreux pays, les cadeaux et invitations sont utilisés pour exprimer une appréciation mutuelle dans une relation d'affaires. Cependant, cela pourrait parfois être perçu comme un pot-de-vin. Il est strictement interdit d'exiger, de donner ou d'accepter des bénéfices importants dans le but d'influencer des actes ou des décisions et d'en attendre un quelconque avantage.

➤ **LES CADEAUX ET INVITATIONS** pendant les négociations contractuelles en cours sont interdits. Les cadeaux en espèces ou équivalents sont interdits.

Tous les cadeaux et marques d'hospitalité doivent être conformes au cadre légal et réglementaire, avoir une raison commerciale légitime, être faits de manière transparente et être dûment enregistrés. Il faut également s'assurer qu'ils sont appropriés en termes de valeur, de fréquence, de position du bénéficiaire et d'occasion.

Les cadeaux ou invitations à faible valeur, tels que calendriers, blocs-notes ou fleurs, réalisés dans le cadre de l'hospitalité commerciale ordinaire et des coutumes et de la courtoisie dans la région concernée, sont autorisés. N'offrez pas de cadeaux ou d'invitations à des agents publics sans connaître et respecter les réglementations locales en vigueur. En cas de doute, veuillez contacter le service Corporate Compliance.



ET SI... ?

Un partenaire commercial m'a envoyé un carton de vin. Que dois-je faire ?

Dans la plupart des cas, vous êtes autorisé à conserver des petits cadeaux de faible valeur. Cependant, vous devez en informer votre supérieur hiérarchique ou le service de Corporate Compliance qui examineront les circonstances spécifiques et si vos décisions sont susceptibles d'être influencées. Si le don a été fait pendant un appel d'offres, vous devez toujours le refuser poliment. Il doit être soit renvoyé, soit donné à une association caritative ou tiré au sort dans la tombola organisée par votre filiale locale.

3.4. CONFLIT D'INTÉRÊT

NOUS ÉVITONS TOUT CONFLIT D'INTÉRÊT RÉEL, POTENTIEL OU APPARENT

Un conflit d'intérêts représente un risque pour vous et pour Nordex Group. Il convient d'éviter tout conflit réel ou potentiel ou la simple apparence d'un conflit d'intérêt qui pourrait influencer négativement les décisions commerciales de Nordex Group. Lorsqu'un conflit d'intérêts ne peut être évité, il doit être divulgué et géré en conséquence. Nous devons toujours agir dans l'intérêt de Nordex Group.

- Un **conflit d'intérêt** apparaît lorsque des intérêts commerciaux, financiers, familiaux, politiques ou personnels peuvent affecter votre capacité professionnelle ou votre capacité à prendre des décisions dans l'intérêt de l'entreprise.

En cas d'emploi extérieur ou d'engagements de toute nature susceptibles de créer des conflits, la transparence doit être établie dans tous les cas. Ce n'est qu'avec l'autorisation de Nordex Group que nous sommes autorisés à détenir une participation financière de plus de 3 % des actions dans des sociétés qui ont des activités en cours, aspirent à faire des affaires ou sont en concurrence avec le Nordex Group. Nous devons également nous abstenir de toute implication inappropriée dans des activités politiques de toute nature.

Signalez immédiatement à votre supérieur hiérarchique et à People & Culture tout conflit d'intérêts.



EXEMPLES

- votre interlocuteur chez un fournisseur ou un client avec lequel vous aimeriez vous engager dans une relation commerciale est un ami ou un proche
- un proche ou un ami sera embauché dans votre équipe avec vous comme superviseur
- outre votre travail régulier avec Nordex Group, vous êtes membre d'une organisation/une société ayant des pouvoirs de réglementation ou de surveillance vis-à-vis de Nordex Group
- un partenaire commercial externe vous invite à un événement d'affaires et vous propose de prendre en charge vos frais de déplacement et d'hébergement
- vous proposez un don à un établissement d'enseignement privé qui assure des cours ouverts sur les énergies renouvelables et qui appartient à votre sœur

3.5. RELATIONS AVEC LES AUTRES

NOUS ENCOURAGEONS LA MÊME CONDUITE COMMERCIALE ÉTHIQUE À LA FOIS EN INTERNE ET EN EXTERNE

Nordex Group vise à établir des relations mutuellement bénéfiques basées sur un comportement responsable et dans le respect des lois.

Répondre aux exigences et aux attentes de nos clients est pour nous une priorité absolue. Nous veillons toujours à la satisfaction de nos clients en comprenant leur point de vue et leurs besoins et en garantissant une conduite éthique tout aussi élevée.

Étant donné qu'une part importante de notre valeur ajoutée est créée dans les phases de préproduction, nous devons nous assurer que les normes environnementales et éthiques sont maintenues tout au long de la chaîne d'approvisionnement. Les sous-traitants, fournisseurs et autres partenaires commerciaux agissant en notre nom sont censés et tenus d'adhérer aux principes d'intégrité et de conduite éthique et légale énoncés dans notre Code de conduite pour les entrepreneurs et les fournisseurs pendant toute la durée de la relation commerciale.

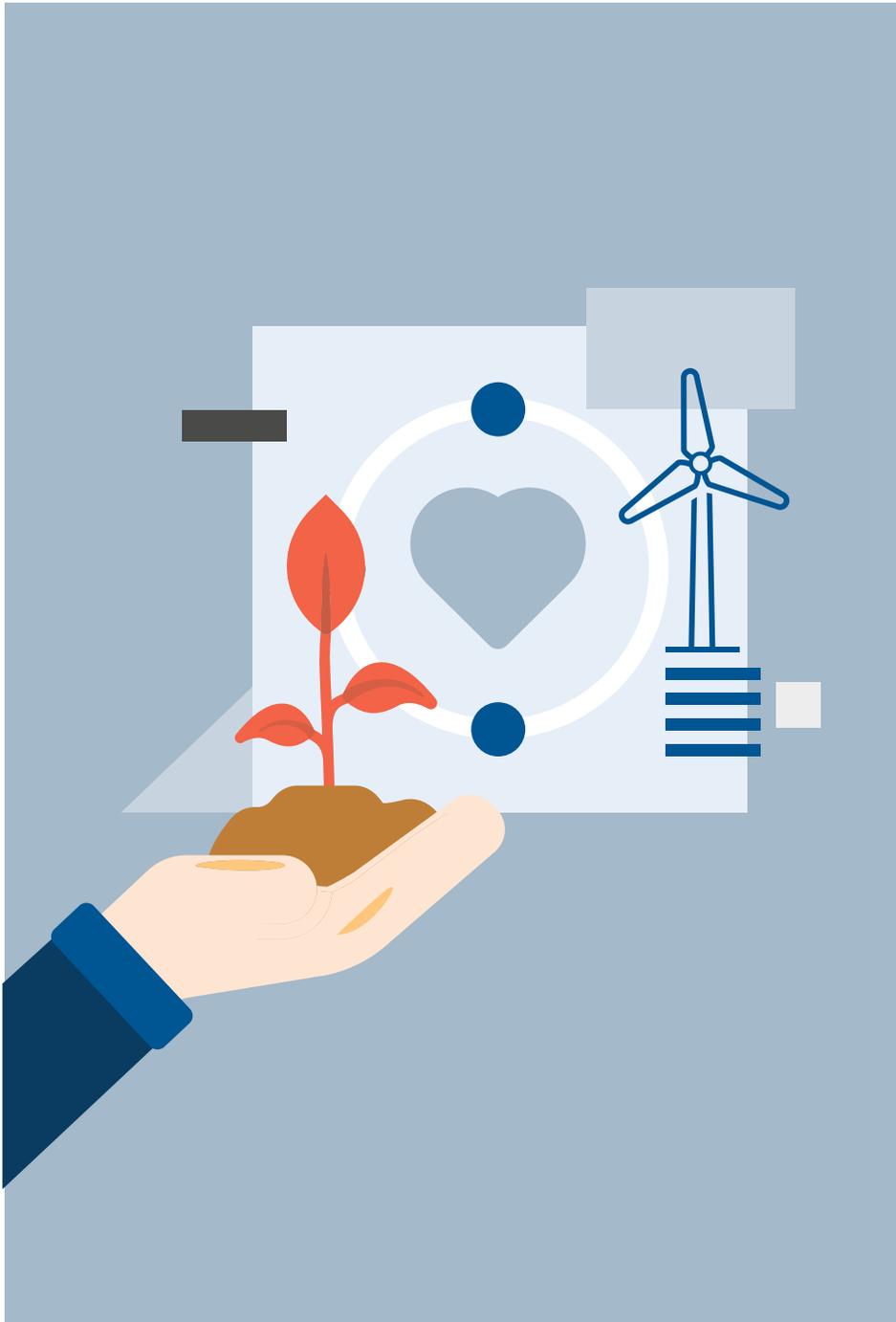
Nous devons toujours respecter nos processus internes de due diligence basés sur les risques pour identifier, prévenir et atténuer les impacts négatifs réels et potentiels dans le domaine des finances, de la qualité, de la conformité, des droits humains et de la durabilité. Cela inclut également d'évaluer si les opérations sont situées ou proviennent de zones de conflit ou d'autres zones à haut risque. Des mesures de due diligence supplémentaires sont prises pour empêcher l'achat de minerais provenant de zones de conflit ou d'autres zones à haut risque.



ET SI... ?

J'ai su qu'un de nos fournisseurs actuels est impliqué dans une affaire de corruption. Que dois-je faire ?

Vous devez immédiatement le signaler à votre supérieur hiérarchique et au service de Corporate Compliance. Si nécessaire, des mesures immédiates seront prises pour faire face à toute menace urgente pour Nordex Group, ses actifs et/ou sa réputation.



4. S'ENGAGER AUPRÈS DE LA SOCIÉTÉ ET DE LA NATURE

Nous sommes animés par la vision d'une énergie propre pour le bien-être de la société et un avenir plus durable. Nous encourageons la transition énergétique dans le monde tout en nous comportant en bons citoyens corporatifs.

1. S'entraider	10
1.1. Santé et sécurité	11
1.2. Diversité et inclusion	12
2. Se protéger et protéger Nordex Group	13
2.1. Patrimoine de l'entreprise	14
2.2. Protection des données	15
2.3. Image de marque	16
2.4. Concurrence loyale	17
3. Créer des relations éthiques	18
3.1. Combattre la corruption	19
3.2. Lutte contre la fraude	20
3.3. Cadeaux et invitations	21
3.4. Conflit d'intérêt	22
3.5. Relations avec les autres	23
4. S'engager auprès de la société et de la nature	24
4.1. Environnement	25
4.2. Droits humains	26
4.3. Respect des standards éthiques	27
Contact	28

4.1. ENVIRONNEMENT

NOUS AVONS L'AMBITION D'OPTIMISER NOTRE EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE EN FAISANT UN USAGE PRUDENT DES RESSOURCES, EN PROTÉGEANT L'ENVIRONNEMENT DANS TOUTES LES RÉGIONS OÙ NOUS OPÉRONS ET, DANS LE MÊME TEMPS, EN AUGMENTANT NOTRE IMPACT POSITIF

Fournir un produit durable est l'épine dorsale de notre modèle d'entreprise. En tant que fabricant d'éoliennes, Nordex Group se concentre sur la production d'électricité à partir du vent de manière efficace et respectueuse de l'environnement.

Non seulement nous réalisons une contribution majeure à la production d'énergie respectueuse du climat, mais nous accordons aussi une grande attention à la protection environnementale globale tout au long du cycle de vie de nos systèmes – du développement au recyclage, en passant par l'approvisionnement, la production, l'exploitation, la maintenance et le démantèlement. Notre objectif est de continuer à améliorer l'empreinte environnementale de nos éoliennes et de l'entreprise dans son ensemble.

Stratégiquement, nous nous concentrons sur deux thèmes environnementaux : D'une part, nous visons à optimiser notre impact en matière de «changement climatique et décarbonation», en agissant en cohérence avec l'ambition de l'objectif 1,5°C de l'initiative Science Based Targets (axes 1-3), et à orienter nos activités vers la neutralité climatique (axes 1 et 2). Par ailleurs, nous nous concentrons sur la «protection de l'environnement» en réduisant les déchets et leurs effets sur l'environnement, ainsi que les matériaux dangereux et en augmentant l'efficacité de l'eau. De plus, la protection de la biodiversité et la réduction de l'impact environnemental sur les communautés locales sont prises en compte à tout moment.

Nordex Group dispose d'un système de gestion environnementale certifié ISO14001. Les impacts environnementaux de toutes nos activités, produits et services sont évalués et leurs risques continuellement réduits grâce à des mesures préventives efficaces, des programmes de sensibilisation et de nombreux systèmes de protection.

Les employés sont tenus de suivre les contrôles environnementaux spécifiés dans les instructions de travail, les règles du site et dispensés via la formation. Tous les incidents environnementaux tels que les déversements de produits chimiques et les dommages aux habitats doivent être signalés via ServiceNow.

EXEMPLES

Comment gérer correctement les déchets sur mon site ?

Généralement, Nordex Group définit la hiérarchie des déchets selon le principe des «3R» : Réduire, réutiliser, recycler. L'élimination doit être envisagée seulement lorsque cela n'est pas possible. Par conséquent, vérifiez toujours si la production de déchets peut être évitée (par exemple, en utilisant moins de matière), si les déchets peuvent être traités pour leur réutilisation ou s'ils peuvent au moins être traités pour être transformés en de nouveaux matériaux.

Quelques exemples (1. Meilleure option – 4. Moins bonne option) : Déchets papier des bureaux :

- 1. Réduire** : Demandez-vous si vous avez vraiment besoin d'imprimer le document.
- 2. Réutiliser** : Utilisez le côté vierge du papier imprimé pour prendre des notes.
- 3. Recycler** : Triez le papier et mettez-le dans le conteneur désigné à cet effet.
- 4. Options d'élimination** : L'élimination doit être évitée à tout moment, cependant, si aucun des «3R» n'est applicable, essayez d'opter pour l'incinération des déchets avec récupération d'énergie.

Palettes en bois sur les sites de production et de projets :

- 1. Réduire** : Vérifiez si les palettes peuvent être utilisées plus efficacement.
- 2. Réutiliser** : Vérifiez si des palettes normalisées et réutilisables (par exemple, les europalettes) peuvent être utilisées et éventuellement renvoyées au fournisseur.
- 3. Recycler** : Collaborez avec les entreprises de gestion des déchets.
- 4. Options d'élimination** : L'élimination doit être évitée à tout moment, cependant, si aucun des «3R» n'est applicable, essayez d'opter pour l'incinération des déchets avec récupération d'énergie.

4.2. DROITS HUMAINS

NOUS DÉFENDONS LES DROITS HUMAINS À L'ÉCHELLE MONDIALE DANS TOUTES NOS RELATIONS

Conformément aux Principes Directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (UNGP), notre politique en matière de droits humains témoigne de notre engagement envers la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme des Nations Unies, les normes fondamentales de travail de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et la déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail.

Nous appliquons une politique de tolérance zéro envers l'esclavage moderne, le travail des enfants, le travail forcé, la discrimination et les mesures de représailles. La violation des droits humains dans n'importe quelle partie de notre entreprise ou de notre chaîne d'approvisionnement n'est pas tolérée. Nous respectons toutes les lois applicables et les normes de l'industrie en matière de salaires équitables, horaires et conditions de travail, santé, sécurité et droit à la liberté d'association.



Pour en savoir plus : consulter la [Politique des Droits Humains](#).



QU'EST-CE QUE CELA SIGNIFIE POUR MOI ?

- Respectez tous vos collègues et les personnes avec qui vous interagissez, quelles que soient leurs origines.
- Respectez les engagements et les principes énoncés dans la Politique des Droits Humains.
- Appliquez le code de conduite de Nordex Group dans toutes vos activités quotidiennes.
- Mettez en pratique nos valeurs fondamentales d'intégrité, de respect, de collaboration et d'appropriation.
- Signalez toute préoccupation ou suspicion de violation des droits humains dont vous pourriez entendre parler ou que vous pourriez découvrir au supérieur hiérarchique ou sur « *notify!* ».

4.3. RESPECT DES STANDARDS ÉTHIQUES

NOUS NOUS ALIGNONS SUR LES NORMES INTERNATIONALES ET LES MEILLEURES PRATIQUES DANS TOUTES NOS RELATIONS

Toutes nos activités et décisions sont fondées sur des directives et principes éthiques inclus dans le Pacte Mondial des Nations Unies (UNGC), les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme. En ce sens, notre entreprise s'engage à utiliser les ressources en pleine connaissance de ses responsabilités légales, sociales, environnementales et économiques. Cela concerne également tous nos engagements en matière d'investissement.

Nous collaborons respectueusement avec nos clients, nos fournisseurs, nos sous-traitants et nos actionnaires, ainsi qu'avec nos voisins et les communautés locales. Notre conduite commerciale est fondée sur le strict respect de toutes les lois, règles et réglementations applicables dans les pays où nous exerçons nos activités. Nous nous informons sur ce cadre légal et organisons les processus commerciaux de manière à garantir le respect des principes de conformité.

En cas de divergence entre la législation nationale et les normes internationales, le Nordex Group suivra la norme la plus protectrice. Nous assurons un comportement commercial éthique de haut niveau et le respect des réglementations dans tous nos processus, ainsi que dans notre chaîne d'approvisionnement.

QUELS SONT LES 10 PRINCIPES DE L'UNGC ?

DROITS HUMAINS

Principe 1 : Les entreprises ont l'obligation de soutenir et de respecter la protection des droits humains proclamés à l'échelle internationale ; et

Principe 2 : de s'assurer qu'ils ne sont pas complices d'atteintes aux droits humains.

TRAVAIL

Principe 3 : Les entreprises doivent respecter la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective ;

Principe 4 : l'élimination de toutes les formes de travail forcé et obligatoire ;

Principe 5 : l'abolition effective du travail des enfants ; et

Principe 6 : l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

ENVIRONNEMENT

Principe 7 : Les entreprises doivent adopter une approche de précaution face aux défis environnementaux ;

Principe 8 : entreprendre des initiatives pour promouvoir une plus grande responsabilité environnementale ; et

Principe 9 : encourager le développement et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

ANTI-CORRUPTION

Principe 10 : Les entreprises doivent lutter contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion et les pots-de-vin.

Le Management Board de Nordex Group a approuvé le Code de conduite des employés le 20 décembre 2022.

Le Code de conduite des employés entrera en vigueur à compter du 1 janvier 2023.

The Nordex Group
Corporate Compliance

Langenhorner Chaussee 600
22419 Hambourg
Allemagne

Téléphone: +49 40 30030-1000
Mail: compliance@nordex-online.com