

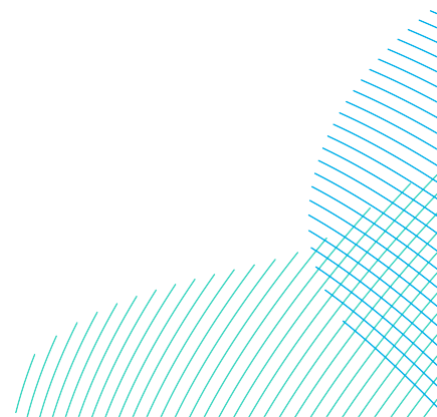
RWE

Déclaration de principe concernant la stratégie de RWE en matière de droits de l'Homme

Version 1

Sommaire

1 Notre déclaration d'engagement	3
2 Nos principes	4
2.1. Droits sociaux et droits de l'homme	4
2.2. Environnement	8
3 Mise en œuvre de nos principes	10
4 Notre approche de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme	12
5 Compétences	17
6 Perspectives	18



Avant-propos

RWE est un acteur important du secteur de l'énergie, qui se focalise de plus en plus sur les énergies renouvelables. Cela garantit la réussite future de notre entreprise et soutient sa transition durable vers l'avenir. Pour nous, le développement durable, c'est créer de la valeur à long terme : pour nos clients, pour nos employés, pour nos investisseurs, pour nos partenaires commerciaux et pour la société dans son ensemble, en adoptant des pratiques commerciales responsables. Voilà pourquoi nous avons ancré le développement durable dans notre stratégie commerciale.

Nous sommes convaincus que les droits de l'homme sont un aspect fondamental de la gestion responsable d'une entreprise. Notre objectif est de faire en sorte que les droits de l'Homme soient respectés dans toutes les entreprises de notre groupe, ainsi que par nos partenaires et fournisseurs. De plus, nous aspirons à ce qu'il n'y ait aucune violation des droits de l'homme dans notre organisation et sur notre chaîne d'approvisionnement ; pour atteindre cet objectif, nous entendons élaborer et mettre en œuvre des mesures ad hoc.

Par la présente *Déclaration de principe*, nous soulignons notre engagement ferme et contraignant en faveur du respect des droits de l'Homme, tels qu'ils sont définis dans

- la Convention internationale des droits de l'Homme
- la Déclaration de l'Organisation Internationale du Travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail
- les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme, qui sont notamment transposés et mis en œuvre par les organisations suivantes :
 - La loi allemande sur les obligations de vigilance de la chaîne d'approvisionnement (*Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz*)
 - Les lois australienne et britannique sur l'esclavage moderne (*Modern Slavery Act*)
 - La loi française sur le devoir de vigilance.

Ces principes précisent et complètent notre [Code de conduite](#) et notre [annexe Droits de l'Homme](#) et nous servent de documents d'orientation.

Notre engagement clair en faveur du respect des droits de l'Homme est le fondement de cette démarche. Mais la mise en œuvre de processus et de mesures efficaces pour protéger activement les droits de l'Homme est encore plus importante. Nous avons conçu une approche de diligence raisonnable (due diligence) pour atteindre notre objectif consistant à respecter les droits de l'Homme dans toutes nos activités commerciales : la Gestion des risques liés aux droits de l'Homme de RWE (HRRM, Human Rights Risk Management). Elle constitue notre cadre pour la mise en œuvre de ces principes en pratique. Elle vise à identifier et à prévenir les risques et les potentiels impacts négatifs de nos activités commerciales sur les droits

de l'Homme à un stade précoce. La HRRM est un système basé sur les risques qui couvre à la fois nos propres activités commerciales et notre chaîne d'approvisionnement, notamment nos fournisseurs directs.

Le HRRM comme les présents principes ont été élaborés par des collègues de différents départements. Nous nous sommes efforcés de tenir compte de l'expertise des parties prenantes externes et nous adapterons sans cesse notre approche du respect des droits de l'Homme aux nouvelles évolutions. Nous sommes convaincus que nous ne pourrons réussir à long terme que si nous assumons notre responsabilité d'entreprise en matière de respect des droits de l'homme au niveau local et mondial. Les présents principes sont un pas important dans cette direction. Chacun d'entre nous est appelé à les mettre en pratique et à conduire notre entreprise vers un avenir durable à tous égards.

Nous vous remercions sincèrement pour votre soutien.



Markus Krebber

PRÉSIDENT DU
DIRECTOIRE, RWE AG



Michael Müller


DIRECTEUR
FINANCIER, RWE AG




Zvezdana Seeger

DIRECTRICE DES
RESSOURCES
HUMAINES, RWE AG

1 Notre déclaration d'engagement

 **RWE s'engage à respecter la législation internationale sur les droits de l'Homme, les droits du travail et les conventions environnementales. Nous prenons l'éthique des affaires très au sérieux et avons une politique de tolérance zéro envers les violations des droits de l'Homme.**

En tant que signataire du Pacte Mondial des Nations Unies, nous nous engageons  à respecter les droits de l'homme ainsi que les droits des employés et de leurs représentants, et à protéger l'environnement. Chez RWE, nous respectons les droits de l'Homme reconnus au niveau international et nous accordons une attention particulière aux droits des groupes potentiellement affectés. En ce sens, nous nous engageons notamment à respecter les standards internationaux suivants :

- Déclaration universelle des droits de l'Homme
- Déclaration de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) relative aux principes et droits fondamentaux au travail
- Pacte international relatif aux droits civils et politiques
- Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels
- Convention de Minamata, Convention de Stockholm et Convention de Bâle
- Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme
- Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales

Nous nous engageons à prévenir et à atténuer autant que possible les impacts négatifs sur les droits de l'Homme dans le cadre de nos activités commerciales, dans le monde entier. Cet engagement dépasse les frontières de notre entreprise et s'applique également à nos partenaires commerciaux, notamment aux fournisseurs directs. Nous voulons que les fournisseurs indirects respectent également les droits de l'Homme. Nous impliquons les parties prenantes dans notre processus de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme et nous remplissons nos obligations en la matière par le biais de notre système de gestion HHRM.

La responsabilité sociale fait partie intégrante de notre ADN et constitue un facteur essentiel de la réussite à long terme de notre entreprise ; cela vaut pour nos actionnaires, nos fournisseurs, nos partenaires commerciaux et nos clients, mais aussi pour nos collaborateurs et nos partenaires sociaux. Assumer ensemble la responsabilité de la durabilité sur toute notre chaîne de valeur fait partie de notre culture d'entreprise. Cela s'applique aussi à la transformation responsable du secteur de l'énergie, consistant à décarboner le mix énergétique tout

en garantissant la sécurité de l’approvisionnement, ainsi qu’au soutien d’autres secteurs sur la voie de la décarbonisation.

Pour atteindre nos objectifs communs, le Directoire a adopté cet engagement et les principes ci-dessous, qui complètent les exigences en matière de respect des droits de l’Homme.

2 Nos principes

 **Chez RWE, nous nous engageons à respecter la législation internationale sur les droits de l’Homme et nous rejetons toute forme de conditions de travail abusives.**

Les principes ci-dessous contiennent, précisent et complètent notre [Code de conduite](#) et notre [annexe Droits de l’Homme](#). Ils nous servent de lignes directrices et s’appliquent à nos fournisseurs, à nos partenaires commerciaux et à nos clients, ainsi qu’à nos employés et à nos partenaires sociaux. Ces principes ont été élaborés en collaboration avec les services internes compétents.

2.1. Droits sociaux et droits de l’Homme

Droits de l’Homme et bonnes conditions de travail

Nous accordons une grande importance aux droits de l’Homme et aux bonnes conditions de travail, tant au sein de notre organisation que chez nos fournisseurs et nos partenaires commerciaux. Nous favorisons un environnement de travail dans lequel chacun peut donner le meilleur de lui-même, innover et évoluer. Nous encourageons nos collaborateurs à réaliser pleinement leur potentiel en leur offrant de nombreuses possibilités d’évolution et en favorisant une culture du feedback dans toute l’entreprise.

Liberté d’association, droit de négocier des conventions collectives et droit de grève

Nous reconnaissons aux employés le droit de former des syndicats, de négocier des conventions collectives régissant leurs conditions de travail et d’exercer leur droit de grève¹. La création, l’adhésion ou l’affiliation à un syndicat reconnu par la législation en vigueur ne peut être invoquée pour justifier une inégalité de traitement ou des mesures de représailles². En cas de campagne de syndicalisation, l’entreprise et ses dirigeants restent neutres, tandis que les syndicats et l’entreprise veillent à ce que les employés puissent prendre des décisions en

¹ Convention de l’OIT sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical (87) et Convention de l’OIT sur le droit d’organisation et de négociation collective (98)

² Convention de l’OIT sur les représentants des travailleurs (135)

toute indépendance. Les employés qui agissent en tant que représentants ne sont en aucun cas désavantagés ou favorisés.

Dans le cadre de la législation en vigueur, nos employés peuvent discuter ouvertement et régulièrement de leurs conditions de travail avec la direction au sein de syndicats et d'associations d'employés. Chez RWE, nous trouvons des solutions locales qui tiennent compte de la législation nationale en vigueur et de nos propres directives.

Nous travaillerons de manière constructive avec les employés et les syndicats. Notre objectif est d'impliquer et d'informer chaque employé autant que possible. RWE **adoptera une approche équilibrée, tenant compte à la fois des intérêts économiques de l'entreprise et des intérêts des employés**. Notre attitude et le ton que nous employons envers les employés sont empreints de respect et d'équité. Même en cas de conflit, l'objectif est de maintenir une coopération durable et constructive.

Interdiction de toute forme de travail des enfants

Nous sommes fermement opposés à toute forme de travail des enfants, tel que défini par les conventions de l'OIT en vigueur³, et nous nous engageons en faveur de son abolition effective. Toutes les pratiques des employeurs doivent être au minimum conformes aux conventions de l'OIT. **Le développement des enfants ne doit pas être entravé**. Leur dignité doit être respectée ; leur sécurité et leur santé ne doivent pas être compromises, mais protégées par des mesures appropriées.

Interdiction de toute forme de travail forcé ou d'esclavage

Nous sommes fermement opposés au travail forcé ou obligatoire et à toutes les formes d'esclavage, y compris les formes modernes d'esclavage et de traite des êtres humains. Toutes les pratiques des employeurs doivent être au minimum conformes aux normes fondamentales du travail de l'OIT⁴. Les relations de travail sont toujours basées sur le consentement volontaire. Toutes les relations de travail peuvent être résiliées moyennant un préavis raisonnable.

Droit à la santé et à la sécurité au travail ainsi qu'à des conditions de travail sûres

En tant qu'employeur, RWE fait en sorte que toutes les exigences légales en matière de sécurité et de santé soient respectées afin de garantir la santé et la sécurité de nos employés. Nous soutenons l'amélioration continue de nos conditions de travail et la sensibilisation de

³ Convention de l'OIT sur l'âge minimum (138) et Convention de l'OIT sur les pires formes de travail des enfants (182)

⁴ Convention de l'OIT sur le travail forcé (29), Convention de l'OIT sur l'abolition du travail forcé (105) et Protocole de 2014 à la Convention sur le travail forcé.

nos employés à la nécessité d'adopter un comportement sain et sûr afin d'éviter les accidents du travail et les maladies.

RWE a mis en place des consignes et des directives en matière de santé et de sécurité au travail applicables à l'ensemble du groupe. Elles décrivent l'organisation et les standards de santé et de sécurité au travail au sein du groupe RWE. Elles contiennent des dispositions relatives à la politique de protection du travail, aux structures et aux processus, aux objectifs, aux initiatives/programmes et aux standards du groupe RWE, à la terminologie identique et aux règles de protection du travail à l'échelle du groupe ainsi qu'à l'amélioration continue de notre système de gestion de la protection du travail⁵. Conformément à notre [politique de santé et de sécurité au travail](#), les représentants de l'entreprise, les employés, les spécialistes de la sécurité au travail et les représentants des employés de tous les sites de l'entreprise collaborent régulièrement, de manière étroite et ciblée. Nous adoptons une approche préventive et axée sur les risques, qui considère que les accidents du travail et les maladies ont généralement des causes évitables. **La mise en œuvre d'une culture de prévention efficace permet de réduire ces causes et d'éviter les accidents du travail, les blessures et les maladies.** Des standards élevés en matière de sécurité technique et opérationnelle sont notre priorité absolue. L'objectif est d'éviter les accidents du travail et les maladies liées au travail. Chez RWE, nous respectons les réglementations en matière de protection du travail et utilisons les dispositifs de protection requis. Nous comptons également sur la coopération de nos employés lorsqu'il s'agit de signaler des risques potentiels pour la santé et la sécurité. Nos exigences en matière de conditions de travail assurant la prévention et la sécurité ainsi que les réglementations en matière de sécurité et de santé au travail s'appliquent également aux employés des employeurs externes (par ex. les travailleurs intérimaires ou les sous-traitants).

Temps de travail

Nous respectons le principe selon lequel les horaires de travail doivent être conformes à la législation locale et aux normes en vigueur dans le secteur d'activité. Nous respectons le droit au repos et aux loisirs, y compris les pauses, les limites raisonnables du temps de travail et les congés payés réguliers, conformément aux normes internationales applicables en matière de temps de travail, qui comprennent au minimum la convention de l'OIT en vigueur sur le lieu de travail.

Rémunération et prestations sociales

Nous respectons les standards internationaux, y compris le principe de l'égalité de rémunération pour un travail équivalent indépendamment du sexe⁶, et des conditions de travail équitables et favorables⁷. Nous respectons les normes internationales, notamment le principe de

⁵ Norme ISO 45001 sur la santé et la sécurité au travail.

⁶ Convention de l'OIT sur l'égalité de rémunération (100)

⁷ Convention de l'OIT sur l'égalité de rémunération (100), Convention de l'OIT concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession (111)

l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, indépendamment du sexe, et des conditions de travail équitables et favorables. Nous nous engageons notamment à **verser un salaire adéquat, au moins égal au salaire minimum fixé par la législation en vigueur** et permettant au minimum à nos employés de subvenir à leurs besoins. Sinon, il est déterminé par la législation en vigueur sur le lieu d'emploi. Il tient alors compte du coût de la vie et des prestations sociales dans le pays concerné. En l'absence de dispositions légales ou de conventions collectives applicables, les rémunérations et les prestations sont régies par nos politiques de rémunération locales, y compris nos dispositions locales relatives au système de rémunération.

Égalité des chances et lutte contre les discriminations

Nous nous engageons à garantir l'égalité des chances entre les employés ainsi qu'à instaurer et entretenir un environnement de travail ouvert et inclusif, exempt de toute forme de discrimination ou de harcèlement⁸. Nous nous engageons à traiter tous les employés de manière équitable et à ne tolérer aucune forme de discrimination ou d'inégalité de traitement injustifiée, fondée par exemple sur des caractéristiques telles que le sexe, l'appartenance ethnique, l'origine, la nationalité, la religion ou les croyances, l'appartenance politique, sociale ou syndicale, l'identité et l'orientation sexuelles, le handicap physique et/ou mental ou encore l'âge. Nous nous y sommes engagés dans notre politique de lutte contre les discriminations. Chez RWE, la diversité et l'inclusion sont des éléments essentiels de notre stratégie d'entreprise et caractérisent une conception responsable des différences et de l'individualité. C'est pourquoi nous sommes les premiers signataires de la Charte de la diversité⁹ et que nous ne cessons de faire évoluer notre système de gestion de la diversité.

Protection des communautés locales, des peuples autochtones et des défenseurs des droits de l'Homme

Nous respectons les droits des communautés locales et des peuples autochtones susceptibles d'être affectés par nos activités et prenons en compte l'impact local de nos activités. Nous ne participons pas à l'occupation illégale de terres, de forêts ou d'eaux lors de leur acquisition, de leur mise en valeur ou de leur utilisation.

Nous sommes conscients du rôle important que jouent les défenseurs des droits de l'Homme en matière de respect et de promotion des droits de l'Homme et nous rejetons toute menace, intimidation, diffamation ou criminalisation à leur encontre. Nous recherchons également un dialogue constructif et une coopération avec les défenseurs des droits de l'Homme.

⁸ Convention de l'OIT sur l'égalité de rémunération (100), Convention de l'OIT sur la discrimination (emploi et profession) (111) et Convention de l'OIT sur la violence et le harcèlement (190)

⁹ La Charte de la diversité est une initiative allemande des entreprises visant à promouvoir la diversité dans les entreprises et les institutions. Elle a été lancée en décembre 2006 et est soutenue par la commissaire du gouvernement fédéral à la migration, aux réfugiés et à l'intégration, Reem Alabali-Radovan.

Personnel de sécurité et protection des droits de l'Homme

Lorsque nous avons recours à notre propre personnel de sécurité pour protéger nos installations, celui-ci est tenu de respecter les droits de l'Homme tels qu'ils sont définis dans le présent document et dans notre [code de conduite](#). Lorsque nous faisons appel à un prestataire de services de sécurité privé ou public pour assurer la protection de nos installations, nous attendons que des consignes et des mesures appropriées soient mises en place et que le personnel de sécurité respecte les droits de l'Homme internationalement reconnus durant sa mission. La protection de nos installations ne doit pas être associée à la torture, à la cruauté, à des traitements inhumains, à des atteintes à la vie et à l'intégrité des personnes ou à la liberté d'association.

Protection de la vie privée et des données à caractère personnel

Chez RWE, nous respectons la vie privée en tant que droit de l'Homme universel et nous nous engageons à protéger les données en tant que fondement de la liberté d'expression et d'information, de la liberté d'association et du respect de la dignité humaine. Nous nous engageons à ce que les entreprises du groupe RWE et nos fournisseurs traitent les données personnelles de manière équitable. Pour ce faire, nous avons mis en place des processus et des directives appropriés. Nous nous basons sur la Déclaration universelle des droits de l'Homme (article 12) et la Convention européenne des droits de l'Homme (article 8), ainsi que sur la Charte européenne des droits fondamentaux, qui reconnaît explicitement le droit à la vie privée (article 7) et le droit à la protection des données personnelles (article 8).

2.2. Environnement

Nous assumons notre responsabilité en matière de protection de l'environnement et sommes conscients de l'impact potentiel de nos activités sur l'environnement et les personnes. En plus de notre devoir de diligence en matière de droits de l'Homme, nous assumons également notre devoir de diligence en matière environnementale dans les sociétés de notre groupe et tout au long de la chaîne de création de valeur chez nos fournisseurs et partenaires commerciaux. Par notre [politique de protection de l'environnement](#), nous nous engageons à **agir dans le respect de l'environnement** dans toutes nos activités.

Systèmes de gestion environnementale

Nous nous engageons à réduire sans cesse les impacts et les risques environnementaux ainsi que la consommation de ressources. Nous poursuivons systématiquement ces objectifs et pouvons le prouver au moyen d'un **système de gestion environnementale certifié**.

Gestion des substances dangereuses

Nous assumons notre responsabilité pour empêcher toute modification néfaste et évitable des sols, la pollution de l'eau, la pollution de l'air, les émissions sonores nuisibles ou la consommation excessive d'eau qui affectent la préservation et la production de denrées alimentaires, qui empêchent l'accès à l'eau potable et aux installations sanitaires ou qui nuisent à la santé des personnes.

Pour protéger nos employés et l'environnement, nous achetons, stockons, utilisons et éliminons les substances et produits chimiques dangereux dans les meilleures conditions de sécurité. Les employés sont régulièrement formés en la matière. Dans la mesure du possible, les substances dangereuses sont remplacées par des substances moins dangereuses. Ce point fait l'objet d'un contrôle continu.

Nous respectons les standards internationaux comme la Convention de Minamata, la Convention de Stockholm et la Convention de Bâle. Nous nous engageons par exemple à interdire la fabrication de produits contenant du mercure, l'utilisation de mercure dans les processus de fabrication et le traitement des déchets de mercure. Cet engagement s'applique aussi à la fabrication et à l'utilisation de produits chimiques conformément à la Convention de Stockholm, à l'exportation de déchets dangereux ainsi qu'à la manipulation, la collecte, le stockage et l'élimination de déchets d'une manière non respectueuse de l'environnement.

Réduction de la consommation de ressources

Nous utilisons les ressources avec parcimonie, nous encourageons la réutilisation et la remise à neuf, nous extrayons et transportons les matières premières de manière efficace et, dans la mesure du possible, de manière à éviter ou à réduire sans cesse les impacts négatifs sur l'environnement.

3 Mise en œuvre de nos principes

 **Chez RWE, tous les employés doivent connaître et respecter les exigences énoncées dans ces principes.** 

Dans ce chapitre, nous décrivons les responsabilités et les obligations découlant de ces principes, ainsi que la manière dont les violations sont gérées au sein de RWE et des sociétés du groupe que nous contrôlons.

Engagement et respect des principes

Les membres des organes de direction de RWE mettent en pratique notre engagement et nos principes. La mise en œuvre locale incombe aux responsables de chaque site.

Ces principes ont été adoptés comme directives contraignantes pour mettre en œuvre les éléments clés de la diligence raisonnable en matière de droits de l'Homme au sein de RWE. Ils sont contraignants à l'échelle mondiale pour tous les cadres et tous les employés de RWE, ainsi que pour toutes les entreprises contrôlées par le groupe RWE et les interlocuteurs des partenaires commerciaux, des clients et des employés.

Le service de révision interne surveillera la mise en œuvre des mesures d'atténuation des risques dans toutes les activités d'approvisionnement pertinentes du groupe et vérifiera l'efficacité des systèmes internes de contrôle et de gestion des risques dans le cadre d'audits ad hoc réguliers.

Ces principes complètent les exigences de l'UE et la législation nationale. Les sociétés du groupe, leurs employés et les membres de leurs organes de direction ne sont pas autorisés à adopter des règles qui dérogent au contenu et aux consignes définis dans ces principes, à moins que la législation locale ne prévoie des dispositions différentes. Dans le cas où la législation locale serait contraire, l'organisation de conformité centrale, en collaboration avec la société du groupe concernée, trouvera une réglementation qui se rapproche le plus de l'intention de ces principes.

Communication et notification

Ces principes sont mis à la disposition de tous nos employés sous une forme appropriée et sont consultables sur le site web de l'entreprise RWE. Les mesures de communication sont discutées en amont avec les représentants du personnel.

Gouvernance

Notre CHRO (Chief Human Rights Officer) est responsable des activités transversales dans le domaine des droits de l'Homme. Le CHRO travaille en collaboration avec les services du développement durable, des ressources humaines, de l'environnement, de la sécurité au travail, de la conformité et des achats afin d'élaborer des mesures appropriées pour garantir le

respect des droits de l'Homme sur la base d'objectifs convenus. Le service des achats informe régulièrement le CHRO des mesures élaborées et intégrées en matière de droits de l'Homme. La mise en œuvre et le suivi de ces mesures relèvent de la responsabilité des différents services.

Au moins une fois par an, les principaux sujets relatifs aux droits de l'Homme et le niveau de mise en œuvre de ces principes sont présentés et discutés au sein du Directoire de RWE AG. À cette fin, le CHRO reçoit régulièrement des informations et des rapports sur les activités relatives aux droits de l'Homme de la part des services concernés, y compris des délégués aux droits de l'Homme travaillant dans les différentes entités de l'entreprise.

Le Directoire de RWE informe régulièrement le Conseil de surveillance des questions relatives aux droits de l'Homme.

Gestion des violations à ces principes

Il existe plusieurs canaux permettant aux employés et aux tiers externes de signaler des violations présumées des droits de l'Homme et de demander de l'aide – comme défini dans le troisième pilier des Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme, «Accès aux voies de recours». Ces canaux sont ouverts à toute personne souhaitant signaler des violations aux règles ou réglementations qui présentent un risque grave pour l'entreprise (y compris violations des droits de l'Homme et risques environnementaux). Les canaux de signalement comprennent le [courrier électronique](#), un cabinet juridique externe gratuit ([Simmons & Simmons](#)) joignable par e-mail ou par une ligne téléphonique gratuite, ainsi qu'un outil de signalement en ligne pour les employés de RWE. Tous les canaux sont disponibles en plusieurs langues.

Nous visons à mettre en place une procédure équitable et transparente qui respecte le principe de proportionnalité pour les personnes concernées, tout en garantissant la protection des plaignants et en offrant la possibilité de déposer une plainte de manière anonyme, sauf si la législation nationale l'interdit expressément. Nous avons élaboré des standards pour évaluer les violations aux règles.

Après réception de la plainte et après avoir reçu un accusé de réception de la part de l'intéressé(e), les experts en droits de l'Homme procèdent à une évaluation de la plainte basée sur les risques. Dans la mesure du possible, les faits sont discutés avec le plaignant. Si la plainte semble plausible, l'expert en droits de l'Homme examine le cas plus en détails, en tenant compte des règles locales en vigueur et, si nécessaire, en collaboration avec les services compétents. Des mesures appropriées sont alors prises pour améliorer la situation. Si une violation à ces principes par un employé est constatée, des mesures seront prises, pouvant aller jusqu'à des mesures disciplinaires en vertu du droit du travail.

4 Notre approche de la diligence raisonnable en matière de droits de l'Homme

Les droits de l'Homme et la protection de l'environnement sont des composantes essentielles de la stratégie de développement durable de RWE. Nous avons mis en place un système efficace de gestion des risques en matière de droits de l'Homme afin de respecter notre obligation de vigilance.

Avec notre système **HRRM (Human Rights Risk Management)**, nous avons instauré un système efficace de gestion des risques qui est ancré dans tous les secteurs d'activité concernés par divers processus et mesures. Le CHRO (Chief Human Rights Officer) est chargé de superviser le système HRRM.



Notre système HRRM nous permet d'exercer notre devoir de diligence en matière de droits de l'Homme sur la base de standards internationalement reconnus, des lois et réglementations en vigueur ainsi que de notre échelle de valeurs commune au sein de RWE. Nous prenons également en compte les intérêts et les droits de nos employés et des parties prenantes qui peuvent être directement affectées par nos activités. Notre objectif est d'échanger avec

les détenteurs de droits potentiellement concernés ou leurs représentants et de prendre en considération leurs intérêts lors du développement de notre système HRRM.

Nous améliorons sans cesse notre système HRRM, par exemple lorsqu'une analyse des risques est effectuée suite à une nouvelle activité ou à une nouvelle relation commerciale, afin de soutenir les décisions stratégiques ou les changements dans les opérations commerciales. Nous envisageons également de consulter des groupes d'intérêt et des experts externes afin d'étayer le développement et la supervision du système HRRM. Nos experts en droits de l'Homme évaluent chaque année, et en fonction des besoins, l'efficacité des mesures préventives ou correctives mises en œuvre lorsqu'un changement significatif ou un élargissement de la situation à risque est susceptible de se produire dans notre propre entreprise ou chez notre fournisseur direct.

Analyse des risques

Dans le cadre de la gestion des risques en matière de droits de l'Homme menée par RWE, nous effectuons une analyse systématique, basée sur les risques, à l'échelle du groupe afin de vérifier que notre entreprise et nos fournisseurs directs respectent les droits de l'Homme en prenant des mesures qui soutiennent notre objectif consistant à prévenir, éliminer et atténuer les impacts négatifs sur les droits de l'Homme de nos activités commerciales à l'échelle mondiale.

Cette analyse annuelle des risques¹⁰ nous permet d'identifier les risques en matière de droits de l'Homme et d'environnement dans nos propres activités, chez nos fournisseurs directs et sur nos chaînes d'approvisionnement. Les risques potentiels sont classés en trois catégories : faibles, moyens et élevés. Les risques identifiés sont pondérés et classés par ordre de priorité en fonction, notamment, des critères suivants :

- Nature et périmètre de l'activité
- Notre capacité à exercer une influence sur le responsable direct d'un risque lié aux droits de l'Homme ou à l'environnement, ou du non-respect d'une obligation liée aux droits de l'Homme ou à l'environnement
- La gravité de la violation généralement attendue, la réversibilité de la violation et la probabilité de survenance du non-respect d'obligations en matière de droits de l'Homme ou d'environnement
- La nature de la relation de cause à effet entre l'entreprise et le risque en matière de droits de l'Homme ou d'environnement, ou entre l'entreprise et le non-respect d'une obligation en matière de droits de l'Homme ou d'environnement.

¹⁰ Annuelle et en fonction de la situation, lorsqu'un changement significatif ou un élargissement significatif de la situation à risque sur la chaîne d'approvisionnement est prévu, par exemple en raison de l'introduction de nouveaux produits, de nouveaux projets ou d'une nouvelle activité.

Notre première analyse des risques en matière de droits de l'Homme a été finalisée en septembre 2022. Les résultats de cette analyse ont été communiqués au Directoire de RWE AG et de ses filiales, ainsi qu'aux services des achats et aux autres acteurs internes concernés.

Mécanisme de recours

RWE a mis en place un [mécanisme de recours](#) interne pour ses employés et ses parties prenantes externes.

- Les conclusions de la procédure de recours sont intégrées dans l'analyse des risques (indication de nouveaux domaines à risque ou de possibles fournisseurs à haut risque)
- Les résultats de l'analyse des risques permettent de déterminer les groupes cibles du mécanisme de recours.

Chaque employé et chaque partenaire commercial est tenu d'informer RWE dès qu'il a connaissance de ces faits :

- Toute violation ou potentielle violation à la politique en matière de droits de l'Homme
- Risques identifiés qui pourraient conduire à une possible violation à cette politique en matière de droits de l'Homme
- Violations réelles ou présumées aux droits de l'Homme sur une chaîne d'approvisionnement qui a été ou qui est liée à un contrat passé avec RWE.

Toutes les parties prenantes internes et externes peuvent utiliser notre [mécanisme de recours](#) pour nous faire part de leurs remarques et informations sur nos propres activités commerciales ou sur nos chaînes d'approvisionnement, dès qu'elles en ont connaissance.

Stratégie

Pour soutenir notre approche de la diligence raisonnable en matière de droits de l'Homme, nous mettons en place des objectifs et des indicateurs mesurables, basés sur les résultats

de notre analyse des risques dans le domaine des droits de l'Homme.

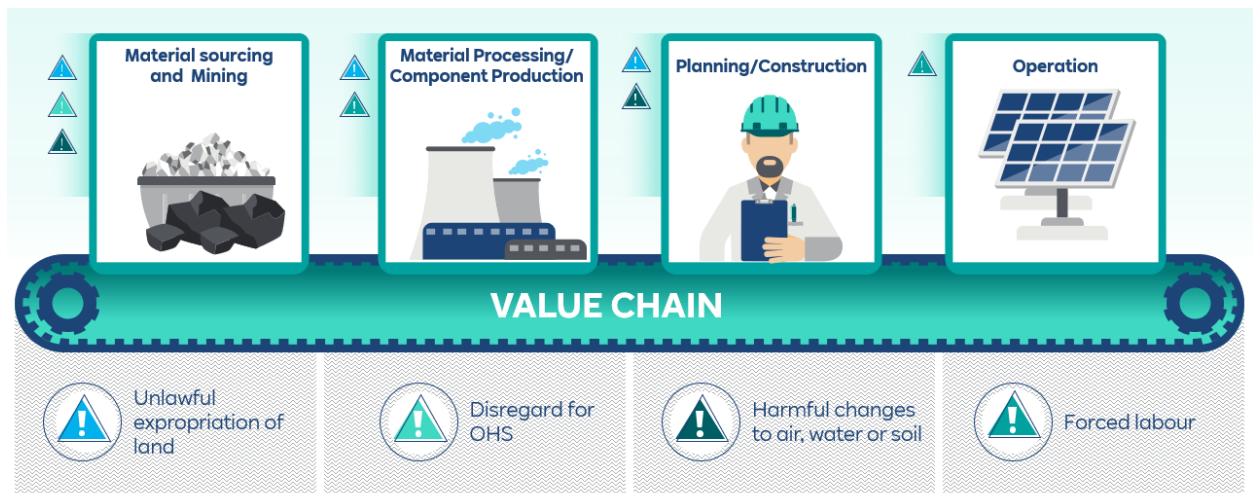


Illustration 1 : Principaux risques de RWE en matière de droits de l'Homme et de l'environnement établis sur la base de l'analyse des risques

Nous avons identifié des **risques potentiellement élevés** de violations des droits de l'Homme à différents niveaux de nos chaînes d'approvisionnement. Les risques les plus fréquents et les plus graves sont traités en priorité dans notre stratégie sur les droits de l'Homme.

RWE et les sociétés contrôlées du groupe

Dans le cadre du système HRRM, nous réalisons chaque année une analyse des risques en matière de droits de l'Homme. Nous avons également mis en place un guide spécifique pour l'analyse de ces risques, qui s'applique à toutes les sociétés du groupe RWE. Cette analyse des risques permet de déterminer le risque spécifique à chaque entreprise du groupe, en tenant compte des facteurs propres à chaque pays.

Sur la base des résultats de l'analyse des risques, nous définissons des mesures spécifiques pour les sociétés du groupe contrôlées afin de traiter les différents problèmes identifiés. Il incombe à la société concernée de mettre en œuvre ces mesures. La conception et la réalisation de l'analyse annuelle des risques sont du ressort du délégué aux droits de l'Homme ainsi que du service Développement durable du groupe RWE. La mise en œuvre des mesures relève de la responsabilité de la société RWE concernée ; elle est pilotée et supervisée par le délégué aux droits de l'Homme compétent.

Ce processus est également étayé par une communication interne régulière sur les questions relatives aux droits de l'Homme et par la mise en place de formations **spécifiques** pour les employés concernés afin de sensibiliser notre personnel. Pour soutenir l'efficacité,

l'amélioration continue et le développement de notre système HRRM, des processus de suivi et de reporting sont mis en œuvre chaque année.

Partenaires commerciaux

Vous trouverez le détail de nos exigences et de nos attentes vis-à-vis de nos partenaires commerciaux sur le [portail des fournisseurs RWE](#). Nous considérons comme partenaires commerciaux tous ceux qui font affaire avec nous, y compris les fournisseurs. Nous et nos partenaires respectons et soutenons la protection des droits de l'Homme reconnus au niveau international et nous accordons une grande importance aux droits mentionnés dans la Charte internationale des droits de l'Homme et dans les normes fondamentales de l'Organisation internationale du travail. Nous nous engageons à prévenir les violations aux droits de l'Homme sur notre chaîne d'approvisionnement, par toute personne morale ou institution avec laquelle nous et nos partenaires faisons des affaires.

Le respect de ces normes est impératif pour une collaboration fructueuse entre RWE et ses partenaires commerciaux. Nos partenaires commerciaux sont par principe tenus d'effectuer un contrôle d'intégrité avant la conclusion d'accords officiels avec eux. Ils sont également tenus de continuer à respecter les exigences légales après la signature du contrat. Si nécessaire, nous leur proposons une assistance afin qu'ils puissent se familiariser avec nos attentes. Les éventuelles réserves concernant l'intégrité ou les éventuelles violations de la loi et/ou de l'[annexe Droits de l'Homme](#) seront examinées avec notre partenaire commercial. Si les problèmes ne peuvent pas être résolus dans un délai raisonnable, nous prendrons des mesures appropriées et nous pourrions aussi engager des poursuites judiciaires, voire mettre fin à la relation d'affaires. Nous attendons de nos partenaires commerciaux qu'ils informent leurs collaborateurs de la législation en vigueur et de sa pertinence, ainsi que du contenu de de l'annexe Droits de l'Homme et des exigences associées. Nous attendons également de nos partenaires commerciaux qu'ils communiquent le contenu de l'annexe Droits de l'Homme à leurs fournisseurs afin que les exigences de conformité applicables soient respectées.

Nous nous réservons le droit de réclamer des informations et de vérifier le respect des conditions contractuelles. Si un partenaire commercial ne respecte pas les conditions générales, nous pouvons faire valoir nos droits en vertu du contrat, y compris engager une action en justice contre le fournisseur et, en dernier recours, résilier le contrat.

RWE assume ses obligations en ce qui concerne l'achat responsable et durable de matériaux et de services par ses propres services des achats. Voilà pourquoi nous accordons une importance particulière à la formulation, dans nos conditions contractuelles, d'exigences et d'attentes claires à l'égard de nos partenaires commerciaux et de leurs fournisseurs, dont le respect est vérifié par les employés de notre service des achats.

Nos services d'approvisionnement vérifient systématiquement le respect de nos principes en matière de droits de l'Homme, tels qu'ils sont énoncés dans le présent document. Si nous avons des raisons de penser qu'un fournisseur indirect a enfreint ou est susceptible

d'enfreindre une obligation en matière de droits de l'Homme ou de l'environnement, nous demandons à notre partenaire commercial de présenter une demande avec nous et de prendre des mesures préventives vis-à-vis de la partie responsable, y compris des mesures visant à prévenir, réduire au minimum ou mettre fin au risque ou à la violation en question ; ensuite, nous mettrons à jour notre évaluation des risques en conséquence.

Les nouveaux partenaires commerciaux sont évalués quant au respect des droits de l'Homme et, si nécessaire, audités sur place. En outre, nous surveillons en permanence nos partenaires commerciaux afin de détecter toute violation aux droits de l'Homme grâce à un écran multimédia et à l'utilisation d'un outil externe de surveillance des risques fournisseurs. Tous les partenaires commerciaux considérés comme présentant un risque potentiellement élevé sur la base des résultats de l'analyse des risques sont traités et analysés plus en détails par nos experts en droits de l'Homme dans le cadre d'un processus « fournisseurs à haut risque ». Sur la base de cette analyse approfondie au cas par cas, des mesures sont définies et mises en œuvre si nécessaire.

5 Compétences

Le Directoire de RWE AG est responsable de la mise en œuvre et du respect de la présente Déclaration de principe. Le CHRO (Chief Human Rights Officer, directeur de la stratégie et du développement durable) est chargé de superviser la gestion des risques liés aux droits de l'Homme au sein de RWE et rend compte au moins une fois par an au Directoire de RWE AG. Il est assisté par l'équipe d'experts dédiée aux droits de l'Homme au sein du service Développement durable du groupe, ainsi que par nos délégués aux droits de l'Homme dans les différents secteurs d'activité.

Contact, questions et informations

Les questions et commentaires sur les présents principes ou sur tout autre sujet lié aux droits de l'Homme peuvent être adressés [par e-mail](#) au service Développement durable de RWE. Les plaintes ou rapports concernant le non-respect de ces principes peuvent être communiqués via le [mécanisme de recours](#).

Évaluations et reporting régulier

RWE continuera à fournir chaque année des informations sur ses activités de diligence raisonnable, tant pour ses propres activités que pour sa chaîne d'approvisionnement, y compris la publication des résultats de l'analyse des risques sur sa chaîne d'approvisionnement et une description détaillée de ses mesures d'atténuation des risques identifiés ainsi que l'évaluation de leur efficacité.

Autres

Les présents principes entrent en vigueur dès leur signature. Aucun droit individuel ou de tiers ne peut être dérivé de ces principes. Ces principes n'ont pas d'effets rétroactifs. Le contenu et l'orientation des systèmes de gestion existants sont décrits plus en détails dans des directives internes spécifiques pour la mise en œuvre de ces principes. Ces principes sont régulièrement vérifiés et révisés en fonction des résultats de l'analyse des risques dans le cadre de la gestion des risques liés aux droits de l'Homme de RWE, par exemple lorsqu'une analyse des risques est effectuée suite à une nouvelle activité ou relation, avant que des décisions stratégiques ne soient prises ou que des changements ne soient apportés à l'activité commerciale.

6 Perspectives

Pour RWE, le respect des droits de l'Homme est une contribution importante à la réalisation des Objectifs de Développement Durable (ODD) des Nations Unies. Nous sommes conscients que la mise en œuvre de la diligence raisonnable en matière de droits de l'Homme dans nos propres activités ainsi que dans les chaînes d'approvisionnement et de valeur est un processus continu. Nous sommes prêts à relever ce défi et nous révisons régulièrement nos approches et mesures stratégiques dans un objectif d'amélioration continue. Nous publions régulièrement des informations transparentes sur la mise en œuvre et les évolutions stratégiques dans le cadre de notre rapport sur le développement durable. La présente politique des droits de l'Homme a été signée par le Directoire de RWE AG le 20.12.2022 et sera régulièrement mise à jour en fonction des besoins.

Rapport sur le développement durable

Pour plus d'informations sur les droits de l'Homme, consultez notre dernier rapport sur le développement durable ainsi que notre site Internet : www.rwe.com/sustainability/human-rights/



RWE Aktiengesellschaft

RWE Platz 1
D-45141 Essen
Allemagne
www.rwe.com