



La charte éthique revêt une importance essentielle pour Kiowatt S.A. et Kiowatt Pellets S.A, ci-après dénommés « KIWATT », qui souhaitent par le biais de ce document de gouvernance promouvoir leurs valeurs fondamentales et les principes de comportements, règles de conduite attendues des collaborateurs, des dirigeants et des partenaires externes.

Notre charte éthique permet de démontrer notre engagement continue dans une recherche d'une culture de conformité, d'intégrité, de prévention des risques et de respect mutuel dans l'environnement professionnel dans lequel nous évoluons.

Ce document est amené à évoluer en adéquation avec la conformité réglementaire, sociale et éthique.



PRINCIPES ETHIQUES

Nos principes éthiques doivent nous permettre de guider nos actes et décisions.

- L'**intégrité** : agir avec intégrité est vital pour construire et maintenir une relation de confiance durable
- La **fiabilité** : des matières premières locales, renouvelables et de première qualité
- La **responsabilité** : nous nous devons d'avoir une approche qui vise à aligner nos activités avec nos principes éthiques
- L'**efficacité** : recherche continue de la meilleure performance économique et écologique



ASPECTS: QUALITE, SECURITE, DEVELOPPEMENT DURABLE ET DES RELATIONS RESPONSABLES

Notre objectif est d'optimiser le développement pérenne et durable de KIWATT dans un marché de plus en plus concurrentiel et soumis à des réglementations strictes et en constante évolution.

Pour cela nous misons sur la qualité et la sécurité de notre produit, un développement durable et des relations responsables.

1. Qualité et sécurité de notre produit :

La qualité et la sécurité de notre produit sont primordiales pour KIWATT afin de maintenir une relation de confiance avec nos clients. La politique qualité est notamment développée dans le cadre de nos certifications telles que DIN Plus, EN Plus.

Nous appliquons les lois en vigueur, définissons des politiques, règles et procédures. Nous rapportons les données de qualité de nos produits, recherchons les causes de tout problème et mettons en place les solutions nécessaires.

2. Développement durable

KIWATT a conscience de son rôle dans le domaine qui est le sien et bâtit une stratégie répondant aux enjeux environnementaux, économiques, culturels et sociétaux d'aujourd'hui et de demain. Ainsi nous essayons de nous aligner avec les prescriptions tant européennes que nationales dans ce domaine.

3. Des relations responsables:

Il est de la responsabilité de KIWATT et de tous leurs collaborateurs de s'assurer que toutes les activités sont pleinement conformes aux dispositions du droit national et européen applicables.

Nul n'est censé ignorer la loi. Les collaborateurs qui violent intentionnellement ou par négligence les lois ou règlements applicables, ou qui demandent à d'autres de le faire, feront l'objet de mesures disciplinaires.

Des procédures sont mises en place, afin que chaque salarié, s'il a un doute, puisse contacter son supérieur hiérarchique, le responsable d'exploitation, la personne responsable en la matière, la délégation du personnel, les Ressources humaines (prestation sous-traitée par LuEnergie) ou le Comité éthique pour toute vérification de conformité entre ladite opération et le cadre légal.



ASPECTS: QUALITE, SECURITE, DEVELOPPEMENT DURABLE ET DES RELATIONS RESPONSABLES

4. Ethique et anti-corruption :

Notre entreprise respecte les conditions de travail et les règles commerciales telles que définies par le droit national et le droit de l'Union Européenne.

Tout collaborateur a le devoir non seulement de veiller à la marche régulière de son service, mais encore de prendre soin, en toutes circonstances, des intérêts de KIWATT. En dehors de notre entreprise, les collaborateurs ne doivent exercer aucune activité susceptible de contrevenir aux intérêts de KIWATT ou d'interférer avec leurs fonctions au sein de l'Entreprise.

Nous pratiquons une tolérance zéro à l'égard de toute forme de corruption ou de blanchiment d'argent.

Accepter, faire, promettre, solliciter ou offrir directement ou par personne interposée une transaction, un bien, un pot-de-vin, une commission secrète, un service ou toute autre faveur susceptible d'influencer une décision professionnelle ou d'être perçue comme pouvant exercer une telle influence est synonyme de corruption, et est interdit en toutes circonstances.

Nous sommes conscients que de simples allégations de corruption peuvent porter préjudice à notre réputation.

Ainsi nous n'autorisons pas la distribution de paiements, de faveurs ou de cadeaux de valeur pour influencer des clients, des agents publics, des élus, des entreprises ou des organisations qui récompensent un avantage commercial. Si un collaborateur fait l'objet d'une proposition ou d'une pression pour se livrer à de telles pratiques, il doit le signaler immédiatement à notre comité éthique.

Tout cadeau reçu ou offert doit rester raisonnable, non significatif et symbolique, et ne doit en aucun cas influencer une décision professionnelle. En cas de doute, le collaborateur concerné doit en référer à son supérieur hiérarchique. Il est interdit à tout collaborateur d'abuser de sa position au sein de l'entreprise comme levier pour obtenir des avantages personnels financiers ou de toute autre nature.



ASPECTS HUMAINS

1. Non-discrimination, égalité des chances et lutte contre le harcèlement :

Nous traitons nos collaborateurs ainsi que toute autre partie prenante avec respect et considération. La contribution individuelle de nos collaborateurs est un atout majeur de notre entreprise.

Les collaborateurs viennent d'horizons différents, chacun avec un ensemble unique de forces, de compétences et d'idées.

Nous nous assurons qu'il n'y ait aucune discrimination en fonction de la race, de l'origine ethnique, de la religion, de la nationalité, du sexe, de l'identité de genre, de l'orientation sexuelle, du handicap, de l'âge ou de tout autre groupe légalement protégé.

Nous ne tolérons aucune forme de harcèlement et quelque forme de discrimination que ce soit au sein de l'entreprise.

Nous soutenons cette diversité comme une force pour l'entreprise et offrons des chances égales de réussite.

2. Santé et sécurité :

Nous nous engageons dans la santé, le bien-être et la sécurité de chaque collaborateur et partie prenante afin de travailler dans un environnement sûr. Nous fournissons les équipements et services adéquats pour garantir et développer cet environnement. Nous améliorons chaque jour les politiques de prévention en y associant étroitement les collaborateurs.

Le respect des réglementations les plus strictes en matière de santé, sûreté et sécurité est d'une importance primordiale pour tous les collaborateurs de notre entreprise. Les collaborateurs sont invités à signaler immédiatement toute préoccupation qu'ils pourraient avoir en la matière.



ASPECTS HUMAINS

3. Formation et développement :

Le savoir-faire des collaborateurs est la première des richesses de KIWATT. Nous nous efforçons de faire en sorte que chaque collaborateur occupe un poste qui corresponde au mieux à ses compétences et attentes.

Nous accompagnons nos collaborateurs dans le développement de leurs compétences, les incitons à échanger, à relever des défis professionnels.

Il s'agit de toujours mieux répondre à l'évolution constante de nos métiers.

4. Conflits d'intérêts :

Nous devons éviter toute situation pouvant créer un conflit entre nos intérêts personnels et ceux de KIWATT.

L'intérêt personnel comprend tout avantage pour le collaborateur ou en faveur de parents, d'amis, de proches, de personnes ou d'organisations avec lesquelles il a des relations d'affaires ou d'affinités.

Un conflit d'intérêt naît quand un intérêt personnel est de nature à influencer ce que nous faisons sur le lieu de travail. Nous devons toujours agir dans le meilleur intérêt de notre entreprise.

Si un conflit d'intérêt survient, le collaborateur doit immédiatement divulguer la nature de sa relation à la direction et aux ressources humaines et se retirer de toute prise de décision future.



5. Actifs et Informations confidentielles :

Il est important que les actifs matériels et immatériels ne soient utilisés qu'à des fins légitimes. Les collaborateurs sont tenus d'utiliser les ressources et le matériel de notre entreprise à des fins professionnelles et dans le respect des mesures de sécurité fixées par cette dernière. Ces actifs ne doivent en aucun cas être détournés ou utilisés abusivement de sorte à nuire à la sécurité, aux collaborateurs, aux actifs, voire à la réputation de l'entreprise.

Les actifs de KIWATT sont sa propriété exclusive et il incombe aux collaborateurs de les préserver et de les utiliser uniquement à des fins légitimes et autorisées.

Nous respectons la vie privée de nos collaborateurs et des parties prenantes externes. Les collaborateurs respectent les règles applicables en matière de protection des données à caractère personnel ainsi que le secret professionnel.

Le devoir de confidentialité vaut notamment pour les données stratégiques, financières, commerciales et administratives. Les collaborateurs doivent faire preuve de prudence dans le traitement des informations de l'entreprise.



ASPECTS ENVIRONNEMENTAUX ET OBJECTIFS ENERGETIQUES

1. Forces et inspirations du Groupe François et de LuxEnergie S.A

KIOWATT fait partie du Groupe François et de LuxEnergie S.A. Depuis des années, ces entités ont développé leurs activités dans le cadre d'une économie circulaire.

Le Groupe François a évolué vers un modèle très poussé d'intégration locale de ses activités, qu'elles soient liées au pôle packaging (paletterie, collecte et réparation de palettes, logistique, scierie, fabrication de blochets, ...) ou au pôle énergétique (fabrication de granulés de bois combustibles à partir des sous-produits du sciage, cogénération et trigénération valorisant le bois en fin de vie, production d'électricité verte et de thermie, productions solaires,...).

LuxEnergie S.A œuvre proactivement pour la réussite de la transition énergétique au Luxembourg. Elle relève le défi de trouver des solutions rentables, durables et innovantes pour satisfaire la demande d'énergie (cogénération, trigénération, production d'électricité,...).

Les 3 axes du développement durable (économique, environnemental et humain) y interagissent donc de façon permanente et positive, selon un modèle unique en Europe !

2. Une transition importante

La société KIWATT est née en 2008 de la volonté de LuxEnergie S.A. et de son partenaire le Groupe François S.A., de renforcer leurs activités dans le secteur de la biomasse.

Le site de KIWATT à Roost / Bissen est spécialisé dans la trigénération biomasse de grande capacité, c'est-à-dire dans la production et la distribution d'électricité, de chaleur et de froid. De plus, c'est le seul site de production de pellets de bois au Luxembourg.

KIWATT poursuit ici deux objectifs énergétiques principaux :

- Le processus de cogénération permet d'utiliser l'énergie potentielle du combustible pour produire de l'électricité et de la chaleur utilisable pour d'autres processus.
- L'exploitation maximale de la chaleur perdue au cours des processus par la succession de plusieurs consommateurs thermiques (production de pellets, machines frigorifiques par absorption et réseau de chaleur à distance) avec des besoins caractéristiques complémentaires.

SITUATION PROBLEMATIQUE ET CONFLICTUELLE : SIGNALEMENT

Face à une situation problématique ou conflictuelle :

Si un collaborateur est confronté à une situation problématique ou conflictuelle, et que cette charte ne lui permet pas de déterminer la bonne approche pour faire preuve d'intégrité, il doit se référer à son responsable hiérarchique ou à un membre du comité de Direction.

Signalement d'une violation réelle ou potentielle :

Nous devons tous être garant du respect de cette charte pour assurer la réputation de KIWATT tant en interne qu'en externe.

S'il y a des manquements, ceux-ci doivent être communiqués rapidement au comité éthique, composé des Administrateurs délégués, du Responsable d'Exploitation et du Directeur des Ressources Humaines (prestation sous-traitée par LuxEnergie) à l'adresse mail : Karine.evora@luxenergie.lu

KIWATT et le comité éthique garantissent la confidentialité de tout signalement.

Tout signalement sera examiné quel que soit le niveau hiérarchique de la personne impliquée ou qu'il s'agisse de parties prenantes.

Nous nous engageons à ce qu'aucun collaborateur ne subisse de sanctions sous quelque forme que ce soit du fait d'un signalement. Toutefois, le collaborateur doit agir de bonne foi.

Note importante:

Ce document sert de référence pour guider les comportements et est régulièrement mis à jour pour refléter les évolutions légales et pratiques. En aucun cas ce texte s'oppose à un texte légal. Des formations régulières seront proposées aux collaborateurs afin que ce texte puisse atteindre ses objectifs.