

Politique en matière de dénonciation

Table des matières

1	INTRODUCTION.....	1
2	À PROPOS DE LA PRÉSENTE POLITIQUE.....	2
3	SIGNALEMENT D'UN COMPORTEMENT INAPPROPRIÉ.....	3
4	ENQUÊTE SUR LES SIGNALEMENTS DE COMPORTEMENTS INAPPROPRIÉS.....	5
5	PROTECTION DES PERSONNES QUI SIGNALENT UN COMPORTEMENT INAPPROPRIÉ.....	7
6	RÉVISION DE LA POLITIQUE, FORMATION ET COORDONNÉES.....	9
7	APPLICABILITÉ.....	10

1 INTRODUCTION

1.1 L'engagement de Woodside

Le Conseil d'Administration de Woodside Energy Group Ltd s'engage à promouvoir une culture axée sur le respect des règles de l'entreprise, un comportement éthique et une bonne gouvernance d'entreprise. Woodside protégera et n'exercera pas de représailles à l'encontre de ceux qui signalent toute infraction à la loi ou toute violation des politiques, principes ou valeurs de Woodside ou toute autre préoccupation d'ordre juridique ou éthique, notamment en protégeant leur identité dans la mesure du possible ou dans la mesure où la loi l'exige et en les protégeant contre tout acte préjudiciable ou de représailles en raison de leur activité bénéficiant de la protection de la loi.

La présente politique témoigne de l'engagement de Woodside à maintenir un environnement de travail transparent et éthique dans lequel ses employés (tels que définis ci-dessous) sont incités à signaler les actes répréhensibles et sont en mesure de signaler les cas de mauvaise conduite ainsi que les activités ou situations suspectes (collectivement qualifiées de « comportement inapproprié ») sans craindre d'être intimidés ou de subir des représailles. Des exemples de comportements inappropriés sont présentés à la section 2.3.

Étant donné que Woodside exerce ses activités dans plusieurs pays dotés de régimes juridiques, réglementaires et administratifs différents, les exigences ou les critères appropriés peuvent varier d'une juridiction à l'autre. Dans certaines circonstances, il se peut que certaines des exigences énoncées dans la présente politique ne soient pas requises ou appropriées pour être appliquées dans une juridiction particulière, ou que des exigences légales supplémentaires s'appliquent, auquel cas Woodside appliquera les normes requises par la loi dans la juridiction concernée.

Dans la présente politique, les références à Woodside comprennent les références à Woodside Energy Group Ltd et à toutes ses filiales.

2 À PROPOS DE LA PRÉSENTE POLITIQUE

2.1 Objectif de la présente politique

L'objectif de la présente politique est de :

- faciliter la détection et le traitement des comportements inappropriés ;
- permettre aux employés et, dans la mesure où la loi l'exige, aux sous-traitants de bénéficier d'un environnement de travail favorable dans lequel ils se sentent capables de soulever des questions qui les préoccupent à juste titre, eux et Woodside ;
- fournir des informations sur les protections dont bénéficient les personnes qui signalent un comportement inapproprié ;
- fournir des informations sur les personnes à qui les signalements de comportements inappropriés peuvent être adressés, sur la manière dont ils peuvent être formulés et sur la manière dont Woodside les examinera le cas échéant ; et
- d'apporter un soutien et une protection aux personnes qui signalent des comportements inappropriés.

2.2 Quelles sont les personnes concernées par la présente politique ?

La présente politique s'applique aux signalements de comportements inappropriés effectués par des personnes en poste ou ayant travaillé pour Woodside, parmi lesquelles on peut citer :

- les directeurs, cadres et employés de Woodside (y compris les stagiaires et les employés détachés) ;
- dans la mesure où la loi en vigueur l'exige, les entrepreneurs et fournisseurs de Woodside (qu'ils soient rémunérés ou non) et leurs employés ;
- les associés¹ de Woodside, par exemple un directeur ou un secrétaire d'une société apparentée à Woodside.

Elle s'applique également aux signalements de comportements inappropriés effectués par les parents, les personnes à charge ou les conjoints (ou les personnes à charge de ces conjoints) des personnes énumérées ci-dessus, dans la mesure où la loi l'exige.

Dans la présente politique, toute personne faisant partie des catégories énumérées ci-dessus est dénommée un **collaborateur de Woodside** (et collectivement dénommée les **collaborateurs de Woodside**).

Un collaborateur de Woodside peut bénéficier d'une protection en tant que dénonciateur en vertu de la loi de 2001 sur les sociétés australiennes (Commonwealth) (**la loi sur les sociétés**), de la *loi de 1953 sur l'administration fiscale* (Commonwealth), de la loi américaine Dodd-Frank sur la réforme de Wall Street et la protection des consommateurs, le cas échéant, s'il fait une divulgation pertinente ou un signalement concernant un comportement inapproprié directement à une personne bénéficiaire ou à un autre destinataire externe éligible, comme indiqué dans la section 3.1.

2.3 Comportements visés par la présente politique

Les comportements inappropriés visés par la présente politique comprennent tout comportement qui :

- est malhonnête, frauduleux ou corrompu ;
- est illégal, tel que le vol, la vente ou la consommation de drogues, la violence, le harcèlement ou l'intimidation, les dommages criminels causés aux biens ou d'autres violations de la loi fédérale ou de l'État ;
- est contraire à l'éthique, tel que la modification frauduleuse des dossiers ou des données de l'entreprise ou l'adoption de pratiques comptables douteuses ;

¹ Tel que défini dans la *loi de 2001 sur les sociétés* (Commonwealth).

- est susceptible de porter préjudice à Woodside ou à un collaborateur de Woodside, tel que des méthodes de travail dangereuses ou un gaspillage important des ressources de l'entreprise ;
- peut entraîner une perte financière à Woodside, porter atteinte à sa réputation ou nuire d'une autre manière aux intérêts de Woodside ;
- présente un risque important pour la sécurité publique, la stabilité ou la confiance dans le système financier (qu'il s'agisse ou non d'une violation de la loi) ;
- consiste à adopter ou à menacer d'adopter un comportement préjudiciable à l'encontre d'une personne qui a fait un signalement concernant un comportement inapproprié, ou dont on pense ou dont on soupçonne qu'elle a fait, ou qu'elle prévoit de faire, un signalement concernant un comportement inapproprié dans le cadre de la présente politique ;
- se rapporte à une mauvaise conduite possible ou à un état de fait inapproprié ou à des situations suspectes en rapport avec les activités fiscales de Woodside ; ou
- porte sur tout autre type de mauvaise conduite ou d'état de fait inapproprié ou de situation suspecte en rapport avec Woodside qui est soupçonné d'enfreindre la loi en vigueur ou les politiques de Woodside.

Les employés de Woodside ne doivent pas délibérément faire un faux signalement.

Afin de bénéficier de la protection des lois en vigueur concernant les dénonciateurs, un collaborateur de Woodside qui fait un signalement concernant un comportement inapproprié doit avoir des motifs raisonnables qui lui permettent de penser qu'il s'agit d'un comportement inapproprié et doit faire un signalement conforme aux exigences de ces lois. Dans la mesure du possible, cette personne doit fournir des informations et des preuves complémentaires afin d'étayer son signalement.

2.4 Comportements qui ne relèvent pas de la présente politique

Les comportements qui ne relèvent pas de la présente politique sont notamment les suivants :

- les infractions commises au code de conduite de Woodside qui ne relèvent pas également des catégories de comportement décrites dans la section 2.3 de la présente politique ; ou
- les griefs personnels liés au travail qui ne relèvent pas de la protection accordée aux dénonciateurs en vertu de la loi sur les sociétés ; ou
- toute activité qui n'est pas protégée par la loi en vigueur qui prévoit une protection pour les dénonciateurs ou d'autres mesures de protection contre les représailles.

Ces questions peuvent être soulevées et signalées conformément au code de conduite de Woodside ou au processus de résolution des griefs, selon le cas. Les employés de Woodside peuvent s'adresser à un partenaire d'affaires du service des ressources humaines afin d'obtenir des conseils sur le processus de résolution des griefs de Woodside.

2.5 Mise à disposition de la présente politique et informations complémentaires

La présente politique est disponible sur le site intranet de Woodside à l'intention des employés, des responsables et des autres parties qui y ont accès. Le public peut également la consulter sur le site Internet de Woodside.

Les employés de Woodside peuvent contacter le directeur juridique de Woodside, le vice-président chargé de l'éthique et de la conformité, ou un membre de l'équipe juridique ou de l'équipe chargée de l'éthique et de la conformité de Woodside, afin d'obtenir de plus amples informations et des conseils sur la présente politique.

3 SIGNALEMENT D'UN COMPORTEMENT INAPPROPRIÉ

3.1 Comment faire un signalement dans le cadre de la présente politique

Woodside invite tous les employés de Woodside à s'adresser en premier lieu à leur supérieur hiérarchique ou à un partenaire d'affaires du service des ressources humaines.

Si un collaborateur de Woodside souhaite faire un signalement à un destinataire éligible en vertu des lois en vigueur sur les dénonciations (et bénéficier des protections prévues par ces lois), il peut faire un signalement sur un comportement inapproprié auprès de :

- le vice-président chargé de l'éthique et de la conformité ou le responsable du service éthique et conformité pour l'Australie ;
- le responsable régional des ressources humaines pour l'Australie ou le responsable régional des ressources humaines au niveau international ;
- le directeur juridique (ou son délégué) ;
- le vice-président chargé de l'audit ;
- tout dirigeant de Woodside, cadre supérieur (à partir du niveau de vice-président exécutif (VPE)), auditeur ou actuaire ; ou
- si le signalement concerne les activités fiscales de Woodside, le vice-président chargé de la fiscalité.

Les signalements (y compris les signalements anonymes) peuvent être faits de manière confidentielle à l'un des destinataires susmentionnés. Ces derniers peuvent être contactés par téléphone (08 9348 4000), par courriel ou par la poste aux adresses suivantes : Mia Yellagonga, 11 Mount Street, Perth, Western Australia 6000 ou 1500 Post Oak Boulevard, Houston, Texas 77056.

En outre, des signalements peuvent être effectués auprès du service d'assistance téléphonique d'EthicsPoint, soit par téléphone, soit en ligne à l'adresse suivante : woodside.ethicspoint.com. Des détails supplémentaires concernant le service d'assistance téléphonique EthicsPoint sont fournis à la section 6.3.

Des signalements peuvent également être faits en vertu des lois australiennes sur les dénonciateurs, le cas échéant, aux destinataires externes éligibles mentionnés ci-dessous :

- un avocat (mais pas un avocat travaillant pour Woodside) dans le but d'obtenir des conseils juridiques ou de se faire représenter ;
- la commission australienne des valeurs mobilières et des investissements (**ASIC**), l'autorité australienne de régulation prudentielle (**APRA**), le commissaire aux impôts ou un autre organisme du Commonwealth désigné par la loi ou la réglementation, selon le cas ;
- dans certains cas, à un journaliste ou à un membre du parlement du Commonwealth, de l'État ou du Territoire, conformément aux exigences énoncées dans la loi sur les sociétés concernant une « divulgation d'urgence » ou une « divulgation d'intérêt public » ; et
- si le signalement concerne les activités fiscales de Woodside, à un agent des impôts enregistré ou à un agent chargé de la déclaration d'activité commerciale (BAS) de Woodside, au conseil des professionnels de la fiscalité, ou à un médecin ou psychologue agréé dans le but d'obtenir des soins, un traitement ou des conseils médicaux ou psychiatriques (y compris des conseils psychologiques).

Des signalements peuvent également être effectués conformément aux mesures de protection accordées aux dénonciateurs par la commission américaine des opérations boursières (« SEC »), disponibles à l'adresse suivante : <https://www.sec.gov/whistleblower/frequently-asked-questions>.

3.2 Comment faire un signalement de manière anonyme

Woodside reconnaît qu'il peut y avoir des questions tellement sensibles qu'un collaborateur de Woodside peut souhaiter faire un signalement de manière anonyme.

Les signalements anonymes concernant un comportement inapproprié peuvent être faits à l'un des destinataires identifiés dans la section 3.1 de la présente politique, en les contactant par téléphone, par courriel ou par la poste.

Des signalements anonymes peuvent également être effectués par le biais du service d'assistance téléphonique externe de Woodside pour les dénonciations, qui est gérée par EthicsPoint. Tout collaborateur de Woodside peut utiliser le service d'assistance téléphonique pour les dénonciations afin de signaler, ou de recevoir des conseils concernant le signalement, d'un comportement suspecté d'être inacceptable dans le cadre de la présente politique. Les coordonnées du service d'assistance téléphonique pour les dénonciations sont indiquées dans la section 6.3.

3.3 Que se passe-t-il lorsque je fais un signalement ?

Lorsqu'un collaborateur de Woodside contacte EthicsPoint pour signaler un comportement suspecté d'être inacceptable, il a la possibilité de décliner son identité ou de rester anonyme. Les signalements peuvent être effectués par téléphone ou en ligne.

Le service EthicsPoint enregistre toutes les informations pertinentes fournies par le collaborateur de Woodside. Qu'il soit anonyme ou non, pour permettre à Woodside d'évaluer et d'enquêter sur le problème en question. Il est important que les signalements contiennent suffisamment d'informations en rapport avec le comportement suspecté d'être inacceptable.

Tous les signalements effectués via EthicsPoint sont transmis, avec les informations fournies par le collaborateur de Woodside, au responsable du service d'éthique et de conformité de Woodside en Australie, au responsable régional des ressources humaines en Australie et au responsable régional des ressources humaines au niveau international, qui détermineront s'il y a lieu d'ouvrir une enquête, laquelle sera menée conformément aux exigences en matière de confidentialité et aux mesures de protection énoncées ci-dessous.

Lorsqu'un collaborateur de Woodside fait un signalement à un bénéficiaire, le signalement sera enregistré dans le système de gestion des enquêtes de Woodside.

Le signalement sera évalué afin de déterminer s'il peut bénéficier des protections prévues par les lois en vigueur sur les dénonciations, s'il est approprié d'ouvrir une enquête sur le signalement, et si cette enquête doit être menée conformément aux exigences en matière de confidentialité et aux mesures de protection énoncées dans la présente politique.

4 ENQUÊTE SUR LES SIGNALEMENTS DE COMPORTEMENTS INAPPROPRIÉS

4.1 Qui enquête sur un signalement ?

Lorsqu'il est opportun et possible d'enquêter sur un signalement, un (ou plusieurs) enquêteur(s) interne(s) ou externe(s) compétent(s) est (sont) désigné(s) afin d'évaluer et d'enquêter sur le signalement. Une personne ne sera invitée à enquêter sur une affaire que si elle peut le faire de manière impartiale.

Dans certains cas (par exemple lorsque le signalement porte sur des allégations de fraude ou qu'il n'est pas opportun d'enquêter en interne), Woodside peut décider de nommer des enquêteurs externes.

Lorsqu'un signalement fait état d'une suspicion de comportement inapproprié concernant une affaire importante impliquant le président-directeur général ou un cadre supérieur qui lui est directement rattaché, le vice-président chargé de l'éthique et de la conformité transmet directement l'affaire au président du comité d'audit et des risques du conseil d'administration.

Les signalements peuvent ne pas pouvoir faire l'objet d'une enquête si les informations fournies sont insuffisantes pour justifier une enquête et si le collaborateur de Woodside qui a fait le signalement ne peut pas fournir les informations supplémentaires demandées. Le vice-président de Woodside, chargé de l'éthique et de la conformité et/ou son délégué détermineront si un signalement ne peut pas faire l'objet d'une enquête.

4.2 Comment se déroule une enquête ?

La personne désignée pour enquêter sur le signalement suivra les procédures normales appliquées par Woodside lorsqu'il s'agit de traiter une plainte ou un problème disciplinaire. Il s'agira généralement, le cas échéant, de :

- mener une enquête équitable, indépendante et discrète sur le fond du signalement afin de déterminer s'il existe des preuves à l'appui des questions soulevées ;
- respecter le caractère confidentiel de l'information dans la mesure du possible ou conformément à la loi en vigueur et tenter de protéger l'identité de l'auteur du signalement (voir la section 5 pour obtenir de plus amples informations) ;
- collecter les données disponibles et vérifier les informations communiquées ;
- afin de respecter les règles d'équité en matière de procédure, interroger les personnes concernées, y compris, le cas échéant, les personnes accusées ou impliquées dans le signalement, afin de comprendre leur point de vue ;
- procéder avec toute la diligence requise et la rapidité nécessaire ; et/ou
- consulter ou informer les instances représentatives du personnel lorsque cela s'avère nécessaire.

Chaque fois qu'un signalement faisant état d'une suspicion de comportement inapproprié implique ou concerne un collaborateur de Woodside, cette dernière s'engage à traiter ces collaborateurs de manière équitable, en fonction des circonstances, notamment en suivant les procédures définies dans la présente politique, le cas échéant ou si la loi l'exige.

4.3 Que se passe-t-il après une enquête ?

À la fin de l'enquête, le(s) enquêteur(s) rédige(nt) un rapport d'enquête qui reprend toutes les conclusions pertinentes de l'enquête. Un résumé des résultats de toutes les enquêtes est communiqué au président-directeur général.

Dans la mesure du possible ou dans la mesure où la loi l'exige, l'identité du collaborateur de Woodside qui a signalé le comportement inapproprié sera supprimée de tout rapport d'enquête écrit, à moins qu'il n'ait consenti à ce que son identité soit divulguée.

Lorsque des questions de discipline se posent, le processus disciplinaire sera également conforme aux procédures de Woodside en matière de discipline. Lorsque les allégations relatives à un comportement inapproprié formulées à l'encontre d'une personne ne peuvent être corroborées, cette personne en sera informée et sera autorisée à poursuivre son travail comme si les allégations n'avaient pas été formulées.

4.4 Que se passe-t-il si j'ai été impliqué ?

Une personne qui a commis ou a été impliquée en raison d'un comportement inapproprié ne sera pas à l'abri d'une sanction disciplinaire simplement parce qu'elle a signalé le comportement inapproprié conformément à la présente politique. Toutefois, le comportement de cette personne lors du signalement sera probablement pris en compte afin de déterminer les mesures disciplinaires appropriées.

4.5 Serai-je tenu informé ?

Une fois le dossier finalisé, un rapport verbal sera adressé au collaborateur de Woodside qui a divulgué le problème. Ce rapport présentera les conclusions et les mesures prises de la manière la plus complète possible, dans le respect des règles commerciales, juridiques et de confidentialité. Lorsque le collaborateur de Woodside à l'origine de la dénonciation choisit de rester anonyme, d'autres dispositions peuvent être prises pour fournir à ce collaborateur un rapport verbal sur les résultats de l'enquête, dans la mesure du possible. Dans certains cas, il n'est pas approprié de fournir des détails sur les résultats de l'enquête au collaborateur de Woodside qui a divulgué le problème.

5 PROTECTION DES PERSONNES QUI SIGNALENT UN COMPORTEMENT INAPPROPRIÉ

Les protections énumérées dans la présente section s'appliquent aux signalements de comportements inappropriés effectués auprès des destinataires visés à la section 3.1 de la présente politique, dans la mesure du possible ou conformément à la loi en vigueur.

5.1 Mon identité sera-t-elle traitée de manière confidentielle ?

Si un collaborateur de Woodside fait un signalement concernant un comportement inapproprié dans le cadre de la présente politique, Woodside prendra des mesures pour s'assurer que l'identité de ce collaborateur est protégée contre toute divulgation.

Un collaborateur de Woodside qui a l'intention de faire un signalement dans le cadre de la présente politique peut demander, par l'intermédiaire du service d'assistance téléphonique pour les dénonciations, des mesures de protection spéciales si son identité est susceptible d'être facilement déduite à partir de la nature de l'information contenue dans le signalement.

Les destinataires, EthicsPoint ou toute autre personne ayant connaissance du signalement ne doivent pas divulguer l'identité du collaborateur de Woodside (par exemple, le nom, l'identité du membre du personnel ou l'adresse électronique), sauf si :

- le collaborateur de Woodside qui fait le signalement consent à la divulgation ;
- la divulgation est requise par la loi ;
- la divulgation est faite à l'ASIC, à l'APRA, au commissaire aux impôts (si le signalement concerne les activités fiscales de Woodside) ou à la police fédérale australienne, ou à la demande d'un autre organisme gouvernemental, tel que défini ci-dessous ; ou
- elle est divulguée de manière confidentielle et sous privilège à un avocat dans le but de recevoir des conseils relatifs aux obligations légales en matière de protection et de confidentialité.

Les destinataires ne peuvent divulguer des informations susceptibles de conduire à l'identification du collaborateur de Woodside qui a fait un signalement (telles que son poste et ses responsabilités, s'ils sont uniques) que si la divulgation n'enfreint pas la loi en vigueur et si l'une des exceptions susmentionnées s'applique ou s'il est de manière raisonnable nécessaire pour Woodside d'enquêter sur un signalement et si des mesures raisonnables sont prises afin de réduire le risque que l'identité du collaborateur ne soit divulguée.

Woodside veillera à ce que tout dossier relatif à un signalement concernant un comportement inapproprié soit stocké de manière sûre et confidentielle et ne puisse être consulté que par les membres du personnel de Woodside autorisés à accéder à l'information dans le but d'évaluer ou d'enquêter sur le signalement.

En vertu de la loi australienne, il est illégal pour une personne de divulguer l'identité d'un collaborateur de Woodside qui a fait un signalement concernant un comportement inapproprié à un bénéficiaire ou à un autre bénéficiaire externe éligible tel que défini dans la section 3.1 de la présente politique, ou de divulguer des informations susceptibles de conduire à son identification, en dehors des circonstances susmentionnées.

Une telle divulgation non autorisée constituera également une infraction à la loi australienne, sera considérée comme un problème d'ordre disciplinaire et sera traitée conformément aux procédures disciplinaires appliquées par Woodside.

Si un collaborateur de Woodside pense qu'il y a eu une divulgation non autorisée de son identité ou d'informations susceptibles de conduire à la divulgation de son identité, et ce en violation de la loi australienne, il doit le signaler au service d'assistance téléphonique pour les dénonciations ou à un destinataire. Les rapports concernant une divulgation non autorisée peuvent également être adressés à l'ASIC, à l'APRA ou au commissaire aux impôts (si le rapport initial concernait les activités fiscales de Woodside) en vue d'une enquête.

5.2 Serai-je protégé contre les représailles si je fais un signalement ?

Woodside s'engage à protéger et à respecter les droits de tout collaborateur de Woodside qui signale un comportement inapproprié conformément à la présente politique.

Woodside ne tolérera aucune représailles ou menace de représailles réelles (qu'elles soient expresses ou implicites et qu'il y ait ou non une intention de mettre la menace à exécution ou que le collaborateur de Woodside qui reçoit la menace craigne que la menace soit mise à exécution) (y compris le licenciement ou la rétrogradation), la discrimination, les préjugés, le harcèlement, l'intimidation, la victimisation ou toute autre blessure ou dommage à l'encontre de toute personne soupçonnée d'avoir fait un signalement concernant un comportement inapproprié, ou, dans la mesure où la loi en vigueur l'exige, à l'encontre des collègues de cette personne, de son employeur (s'il s'agit d'un sous-traitant), de ses proches ou de toute autre personne lorsque le motif du comportement préjudiciable est lié au fait qu'une personne est soupçonnée d'avoir fait, de faire ou de pouvoir faire un signalement concernant un comportement inapproprié.

Toute mesure de représailles de ce type peut constituer un délit au regard de la loi australienne, sera traitée comme une faute grave et sera sanctionnée conformément aux procédures disciplinaires appliquées par Woodside.

Une mesure administrative raisonnable visant à protéger un collaborateur de Woodside d'un préjudice lorsqu'il a fait un signalement, et la gestion des performances de ce collaborateur lorsqu'une telle mesure est conforme au cadre de gestion des performances de Woodside, n'est pas considérée comme un comportement préjudiciable. Si de telles mesures sont prises, Woodside expliquera à son collaborateur la raison de cette mesure.

Si un collaborateur de Woodside pense avoir été l'objet de comportements préjudiciables, il doit le signaler au service d'assistance téléphonique pour les dénonciations ou à un destinataire mentionné dans la section 3.1 de la présente politique. En Australie, les rapports concernant des comportements préjudiciables peuvent également être faits auprès de l'ASIC, de l'APRA ou du commissaire aux impôts (si le rapport initial concernait les activités fiscales de Woodside).

5.3 Y a-t-il d'autres mesures de protection prévues si je fais un signalement ?

En plus de ce qui précède, en vertu de la loi australienne, un collaborateur de Woodside qui a des motifs raisonnables de soupçonner qu'un comportement inapproprié a eu lieu, et qui signale le problème à un destinataire, peut avoir droit à des protections juridiques supplémentaires dans certains cas, notamment :

- il peut être protégé contre des poursuites civiles, pénales ou administratives pour avoir fait le signalement ;
- il peut être protégé contre les recours contractuels ou autres demandés à son encontre en raison de son signalement ;
- les informations qu'il fournit ne peuvent pas être retenues comme preuves contre lui dans une procédure judiciaire (à moins qu'il n'ait fourni de fausses informations) ; et
- dans certains cas, il peut avoir droit à une indemnisation ou à un autre recours devant les tribunaux, si :
 - il subit une perte, un dommage ou une blessure en raison d'un signalement concernant un comportement inapproprié ; et
 - Woodside n'a pas pris de mesures de précaution suffisantes et n'a pas fait preuve de diligence raisonnable pour empêcher le comportement préjudiciable.

En vertu de la loi australienne, ces mesures de protection peuvent ne pas s'appliquer aux signalements faits aux destinataires concernant un grief personnel lié au travail du collaborateur qui fait le signalement ou des violations du code de conduite de Woodside qui ne relèvent pas des catégories de comportement décrites dans la section 2.3 de la présente politique.

En outre, la SEC américaine prévoit des mesures de protection pour les dénonciateurs qui signalent à la commission une éventuelle violation de la loi sur les valeurs mobilières, notamment en interdisant aux employeurs d'exercer des représailles et en prévoyant un droit d'action privé dans certaines circonstances pour les dénonciateurs qui ont fait l'objet de représailles. De plus amples informations sont disponibles à l'adresse suivante : <https://www.sec.gov/whistleblower/retaliation>.

Woodside invite ses employés qui souhaitent faire un signalement à demander un avis juridique indépendant en ce qui concerne les protections dont ils disposent.

Aucune disposition de la présente politique ne sera interprétée ou appliquée de manière à interdire, restreindre ou interférer avec (a) l'exercice par un individu des droits prévus par, ou la participation à, des programmes de « dénonciation » mis en place par toute agence réglementaire ou entité gouvernementale (chacune étant un « organisme gouvernemental »), ou (b) le signalement d'éventuelles violations de la loi en vigueur à tout organisme gouvernemental, y compris la coopération avec un organisme gouvernemental dans le cadre de toute enquête gouvernementale relative à d'éventuelles violations de la loi en vigueur.

5.4 Puis-je faire un signalement de manière anonyme ?

Comme indiqué ci-dessus, les signalements effectués de manière anonyme concernant un comportement inapproprié peuvent être adressés aux destinataires identifiés dans la section 3.1 de la présente politique, ou par l'intermédiaire d'EthicsPoint.

Un collaborateur de Woodside qui fait un signalement de manière anonyme concernant un comportement inapproprié peut à tout moment refuser de répondre à des questions dont il pense qu'elles pourraient révéler son identité. Cependant, si les informations fournies sont insuffisantes, Woodside peut ne pas être en mesure d'enquêter sur les allégations du dénonciateur anonyme.

5.5 Protection de la vie privée

Dans la mesure où les informations enregistrées par Woodside, ou par le service d'assistance téléphonique pour les dénonciations au nom de Woodside, constituent des « informations personnelles » sur l'appelant en vertu de la loi en vigueur sur la protection de la vie privée, il convient de noter que :

- l'objectif de la collecte de ces informations est d'aider le service d'assistance téléphonique et Woodside à répondre aux questions soulevées par l'appelant et à protéger ou faire respecter les droits ou intérêts légaux de Woodside ou à défendre toute réclamation ;
- les informations personnelles peuvent être utilisées dans le but premier pour lequel elles ont été collectées ou dans tout autre but secondaire connexe qui pourrait de manière raisonnable être attendu ; et
- les informations personnelles peuvent être divulguées comme décrit dans la section 5.1.

Woodside ne recueille, n'utilise et ne divulgue des informations personnelles, y compris des informations sensibles, que dans la mesure où la loi le permet. De plus amples informations sont fournies dans la procédure de protection de la vie privée appliquée par Woodside.

6 RÉVISION DE LA POLITIQUE, FORMATION ET COORDONNÉES

6.1 Révision de la présente politique

Woodside contrôlera et révisera régulièrement l'efficacité des protections décrites dans la présente politique.

6.2 Formation

Les destinataires, les enquêteurs potentiels et tous les membres du personnel de Woodside concernés recevront une formation régulière concernant leurs droits et obligations dans le cadre de la présente politique et des lois en vigueur en matière de dénonciation.

6.3 Contacter le service d'assistance téléphonique pour les dénonciations de Woodside

Les signalements au service d'assistance téléphonique d'EthicsPoint peuvent être effectués par téléphone ou en ligne, à l'adresse suivante : [woodside.ethicspoint.com](https://www.woodside.ethicspoint.com) ou en appelant le numéro de téléphone du pays concerné, indiqué sur le site Web d'EthicsPoint de Woodside.

Si vous vous trouvez dans un pays où il n'existe pas de numéro de téléphone local permettant de joindre le service d'EthicsPoint, vous pouvez également utiliser le code QR indiqué ci-dessous pour faire part de vos préoccupations.

Par l'intermédiaire d'EthicsPoint, vous pouvez soumettre un signalement de manière anonyme et répondre à toute question pouvant apporter des éclaircissements tout en conservant votre anonymat.



7 APPLICABILITÉ

Tous les employés, sous-traitants et co-entrepreneurs de Woodside engagés dans des activités sous le contrôle opérationnel de Woodside, se doivent d'appliquer la présente politique. Les directeurs de Woodside sont également chargés de promouvoir la présente politique dans les coentreprises non exploitées.

La présente politique sera révisée régulièrement et mise à jour si nécessaire.

La version officielle de cette est en anglais et peut être consultée au lien suivant : [Politique de dénonciation](#). En cas de divergence entre la présente version traduite et la version anglaise, la version anglaise prévaudra.

Examiné par le Conseil d'administration de Woodside Energy Group Ltd en décembre 2025.