

Politique en matière de respect dans le cadre du travail

OBJECTIF

Woodside s'engage à créer un environnement de travail sûr, inclusif et respectueux. Notre culture repose sur nos valeurs et notre code de conduite. Les discriminations sexuelles et autres formes de discrimination illégale, les brimades et le harcèlement constituant des violations graves de ces principes, sont interdits et ne seront pas tolérées. Nous prendrons des mesures afin d'assurer la sécurité des membres de notre personnel. La présente politique doit être mise en œuvre conformément aux lois en vigueur dans chaque juridiction où travaillent nos employés.

CHAMP D'APPLICATION

Travailler dans le respect

Woodside s'attend à ce que tous ceux qui travaillent pour et avec ses employés, ses sous-traitants et ses clients traitent les autres avec respect, conformément aux valeurs et au code de conduite de Woodside, ainsi qu'à la présente politique. Nous tenons nos dirigeants, employés, sous-traitants et consultants responsables des comportements qui enfreignent la présente politique, dans la mesure où la loi en vigueur le permet, même si ce comportement ne constitue pas une forme de discrimination illégale, de harcèlement ou d'autre mauvaise conduite au sein de la juridiction dans laquelle ils travaillent. Nous demandons à nos collaborateurs de créer de manière proactive un environnement où les idées peuvent être remises en question et discutées de manière approfondie, où les interactions se déroulent de manière à ce que toutes les parties se sentent respectées et où les collaborateurs peuvent être eux-mêmes et se sentir en sécurité sur leur lieu de travail.

Chez Woodside, travailler de manière respectueuse implique d'apporter son soutien aux autres par le biais d'actions telles qu'exprimer ses idées au moment opportun, s'enquérir des nouvelles des personnes et encourager la remontée des préoccupations aux superviseurs et responsables des ressources humaines. La prise de parole peut s'avérer difficile pour certaines personnes et Woodside demande à tous ceux qui travaillent avec et pour la société de signaler tout ce qui pourrait être considéré comme une violation de la présente politique, par l'intermédiaire de ses canaux de signalement internes ou externes.

Harcèlement

Woodside s'engage à maintenir un environnement de travail exempt de harcèlement, qu'il soit verbal, physique ou visuel, fondé sur la race, la couleur, la religion, le sexe, l'orientation sexuelle, le pays d'origine, l'âge, le handicap physique, le handicap mental ou tout autre statut protégé par les lois en vigueur. Le harcèlement qui affecte les conditions de travail, interfère avec les performances professionnelles d'une personne ou crée un environnement de travail intimidant, hostile ou offensant ne sera pas toléré. Parmi les formes de harcèlement interdites figurent les remarques désobligeantes, les qualificatifs, les plaisanteries offensantes, l'affichage ou la diffusion de documents imprimés, visuels ou électroniques offensants, ou encore les actes physiques offensants.

Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel est un comportement déplacé de nature sexuelle dont une personne sensée s'attendrait à ce que la victime se sente offensée, humiliée et/ou intimidée. Toute forme de harcèlement sexuel est inacceptable, même si elle ne constitue pas une violation de la loi en vigueur dans une juridiction donnée.

Un seul incident peut être considéré comme du harcèlement sexuel. Il n'est pas nécessaire que la personne qui se livre à cette activité ait l'intention de commettre un acte de harcèlement sexuel. Il

suffit qu'une personne sensée considère le comportement comme tel pour qu'il y ait violation de la présente politique.

À titre d'exemple de harcèlement sexuel, on peut citer, entre autres, les avances sexuelles non désirées, les demandes de faveurs sexuelles et tout autre comportement verbal ou physique de nature sexuelle, dont une personne sensée pourrait s'attendre à ce que la victime se sente offensée, humiliée ou intimidée. Il s'agit notamment des cas où le fait de subir ce type de comportement ou de s'y opposer (de manière explicite ou implicite) affecte l'emploi d'une personne, interfère de manière déraisonnable avec les performances professionnelles d'une personne ou crée un environnement de travail intimidant, hostile ou offensant. Ce type de comportement est strictement interdit par la présente politique.

Brimades

On parle de brimades lorsqu'un individu ou un groupe d'individus sur le lieu de travail se comporte de manière abusive et ce, de façon répétée, à l'égard d'un individu ou d'un groupe, et que ce comportement entraîne un risque pour la santé et la sécurité. Il n'est pas nécessaire que l'individu ou le groupe d'individus ait l'intention de commettre des actes d'intimidation pour que ceux-ci soient considérés comme tels. Les brimades ne seront pas tolérées.

Les mesures correctives prises par la direction d'une manière raisonnable ne constituent pas un acte de brimade sur le lieu de travail. De même, un défi raisonnable et une discussion respectueuse et solide lors d'un échange d'idées entre collègues ne constituent pas un acte de brimade sur le lieu de travail.

Discrimination

La discrimination consiste à traiter ou à envisager de traiter quelqu'un de manière défavorable en raison d'une caractéristique personnelle de cette personne qui est protégée par la loi, notamment le sexe et l'orientation sexuelle, l'âge, la race, les obligations familiales/la situation matrimoniale, le genre, la grossesse, l'allaitement, les convictions religieuses ou politiques, ou le handicap/la déficience. La discrimination indirecte consiste à définir ou à mettre en œuvre une politique, une règle ou un processus qui, bien qu'administré de manière cohérente, a un effet discriminatoire sur les personnes qui partagent la même caractéristique protégée. Tout acte de discrimination est contraire à la loi et ne sera pas toléré.

Persécution

La persécution, également connue sous le nom de représailles, consiste à faire subir ou à menacer de faire subir un préjudice à quelqu'un parce qu'il a fait valoir ses droits en vertu de la loi, a déposé une plainte ou a refusé de faire quelque chose parce que cela constituerait une forme de discrimination, de harcèlement sexuel ou de persécution. La persécution est interdite par Woodside.

Sanctions

Les comportements liés au harcèlement (y compris le harcèlement sexuel), aux brimades, à la discrimination ou à la persécution décrits dans la présente politique sont inacceptables et, s'ils sont avérés, des mesures disciplinaires adaptées à la nature du comportement seront prises à l'encontre de la personne ayant adopté ce type de comportement, pouvant aller jusqu'à la résiliation du contrat de travail ou de la mission.

Certaines formes de harcèlement (y compris le harcèlement sexuel) ou de brimades peuvent être considérées comme des comportements criminels, notamment des délits sexuels ou des agressions générales. Il s'agit de délits graves et Woodside soutiendra les employés qui souhaitent déposer une plainte auprès des autorités compétentes chargées d'appliquer la loi.

STRATÉGIE

En complément de la [politique en matière d'inclusion et de diversité](#), la [politique en matière de santé et de sécurité](#), la [politique en matière de dénonciation](#), la [politique en matière de droits de l'homme](#), le [code de conduite](#) et [nos valeurs](#), Woodside atteindra les objectifs fixés par la présente politique en procédant comme suit :

- en formulant des attentes claires sur le fait que le harcèlement (y compris le harcèlement sexuel), les brimades et la discrimination sous quelque forme que ce soit sont inacceptables
- en définissant le profil de risque en matière de harcèlement sexuel, de brimades et de discrimination au sein de Woodside et en prenant des mesures préventives raisonnables
- en formant les membres du personnel à la prévention et à l'intervention
- en créant des mécanismes sûrs pour permettre à nos collaborateurs de s'exprimer et d'être entendus au sujet de leurs expériences en tant que personnes directement touchées ou témoins
- en répondant rapidement et de manière approfondie aux allégations reçues, en faisant preuve de sensibilité et d'équité dans les procédures pour toutes les parties concernées, en s'engageant à soutenir les personnes touchées et en prenant toutes les mesures correctives nécessaires sur le lieu de travail
- en prenant les mesures appropriées lorsque des questions sont soulevées, en tenant réellement compte des besoins des personnes concernées
- en faisant preuve d'une transparence totale à l'égard des personnes concernées, de l'ensemble de l'organisation, des cadres supérieurs et du Conseil d'Administration.

APPLICABILITÉ

- Le Président-Directeur Général de Woodside est responsable devant le Conseil d'Administration de la mise en œuvre effective de la présente politique, conformément aux lois en vigueur dans chaque juridiction où Woodside exerce ses activités.
- Le Conseil d'Administration assurera le suivi des progrès réalisés en vue de créer un lieu de travail sûr et respectueux pour tous les employés.
- Tous ceux qui travaillent pour Woodside, notamment les administrateurs, les dirigeants, les cadres, les gestionnaires, les superviseurs, les employés, les sous-traitants et les prestataires de services, où qu'ils se trouvent, doivent se conformer à la présente politique.
- La présente politique s'applique sur le lieu de travail, lors d'événements liés au travail et lors d'activités menées en dehors des heures de travail et ayant un rapport avec l'emploi ou le travail au sein de Woodside.
- Nous appliquons la présente politique dans toutes les opérations conjointes où Woodside est l'opérateur. Lorsque Woodside n'est pas l'opérateur, nous préconisons l'adoption d'une politique similaire.

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 travail respectueux](#). En cas de divergence entre la présente version traduite et la version anglaise, la version anglaise prévaudra.

Révisée par le Conseil d'Administration de Woodside Energy Group Ltd en décembre 2024.