

Code de déontologie

Nos valeurs en action



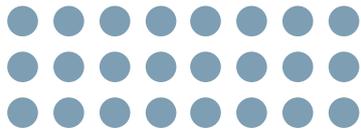


Table des matières

EGA	4
<hr/>	
Notre raison d'être, notre mission et nos valeurs	5
<hr/>	
Section 1: À propos de notre code de déontologie	6
Nos valeurs nous guident	6
Mon engagement à votre égard	7
Notre engagement à votre égard	8
Notre engagement commun en tant qu'EGA	9
Nous respectons la loi	10
Nous prenons la bonne décision comme il se doit	10
Si nous voyons le moindre problème, nous le signalons	11
Ressources pour la prise de parole	12
<hr/>	
Section 2: Agir avec intégrité sur notre lieu de travail	14
Veiller à notre santé et à notre sécurité	15
Protéger contre l'alcoolisme et la toxicomanie	16
Soutenir la diversité et l'inclusion	17
S'opposer au harcèlement	19
Les relations intimes sur le lieu de travail	20
<hr/>	
Section 3: Agir avec intégrité dans nos affaires	21
Utilisation des biens de l'entreprise	22
Protection des informations commerciales	23
Respect de la confidentialité des données personnelles	25
Enregistrement précis des informations	26
Utilisation responsable des médias sociaux	28
En tant que représentant d'EGA	29



Table des matières

Suite

Section 4: Agir avec intégrité sur le marché	30
Valoriser nos clients	31
Valoriser nos fournisseurs	32
Gestion des conflits d'intérêts	33
Gestion des cadeaux et des divertissements	34
Concurrence équitable	36
S'opposer aux pots-de-vin et à la corruption	37
Relations avec les gouvernements	38
Se conformer aux contrôles du commerce international	39
Prévenir le blanchiment d'argent	40
<hr/>	
Section 5: Agir avec intégrité dans notre monde	41
Respecter les droits de l'homme	42
Réduire au minimum notre empreinte écologique	44
Soutenir les communautés	46
Lobbying et activité politique	47
<hr/>	
Glossaire	48



EGA désigne Emirates Global Aluminium PJSC et les entités qu'elle contrôle ou dans lesquelles elle détient une participation majoritaire, y compris Guinea Alumina Corporation S.A.



Notre raison d'être, notre mission et nos valeurs

Notre raison d'être

Ensemble, nous innovons l'aluminium pour rendre la vie moderne possible.

Notre mission

Générer de la valeur, de la mine au métal.

Pour le monde entier

Construire des partenariats à long terme avec nos clients.

Intégrer le développement durable dans tout ce que nous faisons.

Pour nos communautés

Favoriser une croissance économique durable.

Innover dans la production de l'aluminium de demain.

Pour nos travailleurs

Toujours mettre la santé et la sécurité au premier rang de nos priorités.

Devenir une organisation axée sur les talents de nos employés.

Pour nos actionnaires

Générer des rendements compétitifs.

Faire croître notre entreprise pour l'avenir.

Nos valeurs



Santé, Sécurité et Développement durable

Nous accordons toujours la priorité à la santé et la sécurité. Nous prenons soin de nos gens, de notre lieu de travail, des communautés qui nous entourent, et de notre planète.



Intégrité et Équité

Nous agissons en tout temps avec intégrité et équité, entre nous, et avec toutes nos parties prenantes.



Responsabilisation et Travail d'équipe

Nous atteignons nos objectifs grâce à la responsabilisation de chacun et le travail d'équipe.



Innovation et Amélioration continue

Nous créons de la valeur grâce à l'innovation et améliorons constamment notre entreprise, nos activités et nous-mêmes.



Section 1:

À propos de notre code de déontologie

Nos valeurs nous guident



Nos valeurs

Nos valeurs définissent notre façon de travailler



Notre code de déontologie

Notre code de déontologie nous sert de guide et nous engage à respecter nos valeurs



Nos politiques

Nos politiques fournissent des orientations détaillées sur la manière dont nous vivons nos valeurs en tant qu'EGA et au sein d'unités commerciales spécifiques

L'intégrité consiste à prendre la bonne décision, même lorsque personne ne regarde, ou que la pression est forte et que cela est mal vu.

Mon engagement à votre égard

Chez Emirates Global Aluminium, nous sommes unis par notre raison d'être : Ensemble, nous innovons l'aluminium pour rendre la vie moderne possible. Notre mission est de générer de la valeur, de la mine au métal, et nous avons des aspirations audacieuses à réaliser au cours des décennies à venir.

La réalisation de nos objectifs exige un climat de confiance - entre nous, avec nos clients, nos fournisseurs, nos voisins et la société. Si la confiance se gagne difficilement, elle se perd rapidement.

C'est pourquoi l'intégrité et l'équité font partie des valeurs d'EGA et que la façon dont nous travaillons est importante.

Chacun d'entre nous est responsable de notre intégrité collective. Notre réussite dépend de la manière dont chacun d'entre nous se comporte sur le lieu de travail, dans notre travail, sur le marché et dans le monde. Nous prenons la bonne décision comme il se doit, au quotidien.

Notre code de déontologie nous aide à avoir une meilleure conception de ce qui est juste. En adhérant à ses prescriptions, nous gagnons et conservons la confiance nécessaire à notre réussite. Le code de déontologie s'applique à tous les employés d'EGA et ses filiales, où qu'ils travaillent dans le monde et quel que soit leur rôle.

Chacun d'entre nous doit avoir une bonne conception des risques éthiques auxquels il est confronté dans son rôle, savoir comment les gérer et à qui s'adresser pour obtenir des conseils et de l'aide en cas de doute. Le code définit clairement les principes de notre travail et de notre comportement. Il donne également des exemples pratiques.



J'attends de tous les membres d'EGA qu'ils lisent notre code de déontologie et qu'ils en comprennent les exigences. Cela dit, nous sommes conscients que les questions d'éthique peuvent parfois être compliquées. Par conséquent, si vous n'êtes pas sûr de ce que vous devez faire, n'hésitez pas à demander de l'aide. Nous disposons d'un service Éthique et Intégrité des affaires pour vous soutenir, ainsi que de champions de l'éthique dans chaque équipe.

Je veux que chacun à EGA se sente à l'aise pour parler de ses préoccupations éthiques au travail, y compris pour signaler toute conduite frauduleuse éventuelle. Il est vrai que cela peut être difficile et que s'exprimer peut demander du courage. Soyez assurés que je soutiendrai et protégerai toute personne qui s'exprimera honnêtement et avec intégrité et qu'il y aura une tolérance zéro pour toute forme de représailles. La page [X] vous explique comment signaler un problème d'éthique, que ce soit sur une base nominative ou anonyme.

Et je demande à chacun d'entre vous de se joindre à moi pour suivre nos valeurs, et le code de déontologie, au quotidien. Je vous remercie pour votre soutien indéfectible. Faisons tous en sorte qu'EGA soit un endroit où nous sommes tous fiers de travailler.

Abdulnasser Bin Kalban

Chief Executive Officer

Notre engagement à votre égard

Notre code de déontologie s'applique à nous tous, peu importe où nous travaillons, et quelle que soit notre fonction, sans exception.



Abdulla Kalban
Manager Général



Abdunasser Bin Kalban
Chef de la Direction



Zouhir Regragui
Directeur Financier



Katherine Hahm
Directeur Juridique,
Responsable de la Conformité
et Secrétaire Général



Sergey Akhmetov
Vice-président Exécutif
Midstream



Iman Al Qasim
Vice-président Exécutif
Capital Humain



Dr Feras Allan
Vice-président Senior
Casthouse et Responsable
Mondial des Ventes Techniques



Salman Abdulla
Vice-président Exécutif,
HSSEQ et Transformation



Zaher Al Habtari
Vice-président Exécutif,
Projet d'Investissement,
Alumine et Bauxite



Adel Abubakar
Directeur du Marketing



Simon Storesund
Directeur de la Chaîne
d'Approvisionnement et du
Développement des Affaires



Carlo K Nizam
Directeur du Digital



Simon Buerk
Vice-président Senior,
Affaires Corporatives

Chacun d'entre nous s'engage à obéir à la lettre et à l'esprit notre code de déontologie dans tous ses actes :

- Nous montrons l'exemple et ne transigeons jamais sur notre engagement à prendre la bonne décision comme il se doit.
- Nous encourageons une sensibilisation et une compréhension appropriées de notre code dans nos domaines.
- Nous favorisons un lieu de travail où chacun se sent respecté et peut s'exprimer en toute sécurité.
- Nous ne tolérons aucun traitement injuste, aucune discrimination, ni aucun harcèlement sur le lieu de travail.
- Nous protégeons toute personne qui fait part de ses préoccupations en toute bonne foi et nous ne tolérons pas les représailles.
- Nous vivons nos valeurs et nous nous tenons responsables, ainsi que les autres, du respect de notre code.

Notre engagement commun en tant qu'EGA

Notre code de déontologie s'applique à tout le monde, à tous les niveaux d'EGA. Cela inclut les employés, les dirigeants, les membres de notre conseil d'administration et tous les tiers qui fournissent des services sous la direction d'EGA, comme les prestataires individuels, les consultants et les agents. Le respect du code est une condition de notre emploi chez EGA ou de toute collaboration avec notre société.



Chacun d'entre nous doit :

- Comprendre et suivre notre code et nos politiques.
- Se conformer à toutes les lois et réglementations applicables. Lorsque les lois locales autorisent un comportement qui n'est pas autorisé par notre code, nous nous conformons au standard supérieur établi par le Code.
- Dénoncer toute violation avérée ou présumée de notre code, de nos politiques ou de la loi.
- Faire ce qui est juste et assumer la responsabilité des choses que nous contrôlons.

Les superviseurs et les managers ont des responsabilités supplémentaires et doivent :

- Donner l'exemple en respectant notre code et nos politiques.
- Veiller à ce que les membres de l'équipe suivent tous les cours de formation obligatoires.
- Aider les membres de l'équipe à comprendre et à respecter notre code et nos politiques.
- Garantir un environnement de travail positif et inclusif dans lequel les personnes sont traitées avec respect.
- Encourager les membres de l'équipe à prendre la parole et s'assurer qu'ils savent comment signaler un problème.
- Soutenir et protéger les personnes qui s'expriment en toute bonne foi sur un sujet de préoccupation quelconque.
- Demander des comptes aux membres de l'équipe lorsqu'ils enfreignent notre code, nos politiques ou la loi.
- Prendre en compte l'efficacité avec laquelle leurs subordonnés directs qui sont des managers ou des superviseurs s'acquittent de ces tâches lors de l'évaluation de leurs performances.

Nous respectons la loi

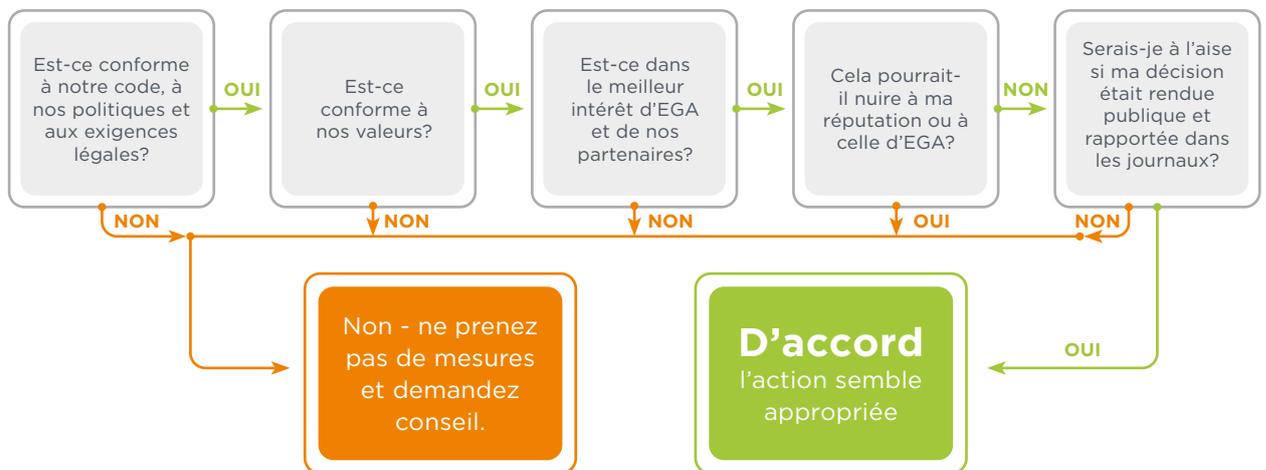
Nous opérons dans le monde entier et devons-nous conformer à toutes les lois applicables. Lorsque la législation locale autorise une conduite qui n'est pas permise par notre Code ou par d'autres politiques internes, nous suivons la norme supérieure définie dans notre code ou nos politiques.

En cas de doute sur l'interprétation ou l'application d'une loi ou d'un règlement, nous consultons notre équipe juridique avant de prendre toute mesure pertinente.

Nous prenons la bonne décision comme il se doit

Notre code est un guide de conduite éthique défini par nos valeurs. Il ne couvre pas toutes les situations. Au contraire, en définissant les normes de base de la conduite des affaires et en fournissant d'autres outils, informations et ressources, elle nous aide et nous guide pour prendre les bonnes décisions éthiques.

Lorsque nous ne sommes pas sûrs de ce que nous devons faire, nous devons nous poser les questions suivantes :



Si la réponse à ces questions n'est pas claire, ou si elle nous met mal à l'aise, nous devons demander conseil à nos managers ou au service Éthique et Intégrité des affaires. Dites-vous bien que si quelque chose ne vous semble pas acceptable, vous avez probablement raison.

Le département juridique, éthique et intégrité des affaires d'EGA est composé de trois fonctions distinctes:

- Secrétariat général
- Éthique et intégrité des affaires
- Service juridique

Si nous voyons le moindre problème, nous le signalons

Nous concevons qu'il est de notre responsabilité de prendre la parole si nous avons des doutes sur la bonne marche à suivre ou si nous voyons ou soupçonnons que quelque chose n'est pas bien fait. En prenant la parole, nous démontrons notre intégrité et notre engagement à prendre la bonne décision comme il se doit.

- Si nous avons une question concernant notre code, nos politiques ou la conformité d'une activité à notre code, nous prenons la parole !
- Si nous constatons ou soupçonnons une quelconque violation de notre code, de notre politique ou de la loi, nous prenons la parole !
- Si nous constatons ou soupçonnons une conduite inappropriée, nous prenons la parole !

Nous n'attendons pas que quelqu'un d'autre prenne la parole. Souvent, un simple « s'il vous plaît, ne faites pas ça » peut suffire à corriger le problème. Toutefois, si cela ne fonctionne pas, ou si nous ne nous sentons pas à l'aise pour discuter directement du problème, nous en parlons à quelqu'un qui peut nous aider. Ignorer un comportement contraire à l'éthique ou illégal et ne rien dire à ce sujet nuit à notre intégrité et augmente les risques.

Nous savons où trouver de l'aide

Dans de nombreux cas, notre manager est le mieux placé pour vous aider. Si nous ne sommes pas à l'aise pour parler à notre manager, nous pouvons contacter l'une des ressources de prise de parole énumérées dans notre code.

Nous pouvons toujours utiliser la ligne de Rapport « Your Voice » pour poser une question ou signaler un problème (avec la possibilité de rester anonyme).

Nous n'exerçons aucune représailles

Pour que les gens se sentent en sécurité et puissent prendre la parole lorsqu'ils voient quelque chose de mal, nous devons protéger contre les représailles ceux qui s'expriment honnêtement et en toute bonne foi. Nous n'exercerons aucunes représailles à l'encontre de toute personne qui, honnêtement et en toute bonne foi, se présente et signale un problème. Nous nous engageons à ce que toute personne cherchant à exercer des représailles à l'encontre d'une personne ayant signalé un problème en toute bonne foi fasse l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à la cessation de son emploi ou de notre relation d'affaires.

Ressources pour la prise de parole

En plus des autres contacts suggérés dans ce code, nous pouvons contacter :

Ligne de rapport « Your Voice »

Cette plateforme est hébergée par un prestataire externe lié par de strictes obligations de confidentialité. Elle est disponible 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, en plusieurs langues, et offre la possibilité au rapporteur de rester anonyme.

www.ega.ethicspoint.com

8000-021 (appel gratuit aux EAU)

code 855-689-1296

Les numéros gratuits pour les autres pays figurent sur le site Web

Éthique et intégrité des affaires

Notre service Éthique et Intégrité des affaires est disponible pour répondre aux questions, fournir des conseils ou répondre à toute préoccupation en matière d'éthique, de conformité et de conduite des affaires. Vous pouvez contacter le service Éthique et Intégrité des affaires directement ou par l'intermédiaire du site Web :

ethics@ega.ae

+971 4 802 1011

Chef du service Juridique et Éthique, Emirates Global Aluminium PJSC, BP 3627 Dubai, Émirats Arabes unis (veuillez inscrire sur l'enveloppe la mention « à ouvrir uniquement par le destinataire »)

Où puis-je en savoir plus ?

- Politique de prise de parole de « Your Voice »
- Politique anti-représailles

Et si :

Q: J'ai peur de signaler une conduite frauduleuse. Comment EGA me protégera-t-elle ?

R: Nous prenons des mesures pour protéger le rapporteur. Celles-ci comprennent :

- Maintenir la confidentialité et ne divulguer les informations que selon le principe du « besoin d'en connaître ».
- Rappeler aux personnes impliquées nos politiques de « Your Voice » (« Prenez la parole » et « Anti-représailles »).
- Prendre des mesures correctives en cas de représailles. Les représailles constituent une infraction disciplinaire grave.

Si vous pensez être victime de représailles, contactez le service Éthique et Intégrité des affaires afin qu'il puisse enquêter et prendre les mesures appropriées.

Q: Je veux prendre la parole, mais dois-je donner mon nom ?

R: Nous voulons que vous vous sentiez en sécurité. Vous n'avez pas besoin de vous identifier et pouvez choisir de rester anonyme sur la ligne de rapport « Your Voice ». Toutefois, si vous donnez votre nom, il sera plus facile d'enquêter sur votre problème. N'oubliez pas que nous protégeons les rapporteurs en ne partageant leur identité que sur le principe du « besoin d'en connaître ».

Q: Je soupçonne une conduite frauduleuse, mais je n'ai aucune preuve. Dois-je en parler ?

R: Oui, vous devez en parler, même si vous ne faites que soupçonner une conduite frauduleuse. Veuillez fournir autant d'informations que possible. Il se peut que nous n'ayons pas suffisamment d'informations pour enquêter, mais vous aurez fait ce qu'il fallait et démontré votre intégrité. Si le département Éthique mène une enquête et confirme que vos soupçons n'étaient pas fondés, vous serez protégé contre toute forme de représailles, pour autant que votre rapport ait été fait honnêtement et en toute bonne foi. Un rapport ne peut pas être fait en toute « bonne foi » lorsque vous fournissez des informations fausses ou incomplètes dans l'espoir d'attirer des ennuis à quelqu'un.

Q: Je travaille sur un site de la société, mais je ne suis pas un employé. Puis-je signaler une conduite frauduleuse ?

R: Absolument. Vous pouvez vous adresser directement au service Éthique et Intégrité des affaires ou utiliser la ligne de rapport « Your Voice ». « Your Voice » est à la disposition de tous ceux qui veulent se faire entendre concernant EGA.



Section 2:

Agir avec intégrité sur notre lieu de travail

Nous voulons qu'EGA soit un endroit où il fait bon travailler. Dans cette section de notre code, nous examinons comment agir avec intégrité sur notre lieu de travail. Cliquez sur chaque thème ci-dessous pour en savoir plus



Veiller à notre santé et à notre sécurité	15
Protéger contre l'alcoolisme et la toxicomanie	16
Soutenir la diversité et l'inclusion	17
S'opposer au harcèlement	19
Les relations intimes sur le lieu de travail	20

Veiller à notre santé et à notre sécurité

Qu'est-ce qui compte pour nous ?

Nous devons veiller à ce que chacun termine son travail en toute sécurité chaque jour. Nos politiques et procédures de santé et de sécurité sont là pour assurer votre sécurité et celle de votre entourage, notamment lorsque vous travaillez dans des conditions dangereuses. Nous attendons de chacun qu'il soutienne une culture de sécurité proactive ; nous attendons de nos dirigeants, à tous les niveaux, qu'ils fournissent un retour d'information positif et renforcent les comportements adéquats et sûrs.

Qu'est-ce que cela veut dire ?

- Nous venons au travail physiquement et mentalement aptes à travailler et nous sommes attentifs à tout ce qui peut menacer notre bien-être physique et mental ou celui des autres.
- Nous sommes responsables de notre propre sécurité et de la sécurité de tous ceux qui nous entourent, y compris nos prestataires et les communautés environnantes.
- Nous ARRÊTONS LE TRAVAIL, et empêchons les autres de travailler, si nous jugeons qu'il n'est pas sûr.
- Nous suivons nos règles de sauvetage et les autres politiques et procédures de santé et sécurité, et ne prenons jamais de raccourcis.
- Nous signalons toute situation et tout acte dangereux en utilisant les services de signalement en ligne de l'ESS, ou en alertant l'équipe de sécurité ou notre superviseur.
- Nous posons des questions et faisons part de nos préoccupations si nous ne sommes pas sûrs que quelque chose soit juste ou que cela fonctionne.

Et si ?

Q: Nous sommes tenus d'utiliser un masque facial lorsque nous nous trouvons devant un fourneau ouvert. Un collègue n'utilise pas le masque de protection lorsqu'il se trouve juste devant le fourneau ouvert. Il dit qu'il est dans le secteur depuis 20 ans et qu'il sait comment faire ce travail en toute sécurité. Est-ce que c'est acceptable ?

R: Ce n'est pas acceptable. Votre collègue ne se comporte pas de manière responsable. Vous devez demander l'aide d'un superviseur ou de votre manager dès que possible. Son comportement est dangereux et peut nuire à d'autres.

Q: Je suis un opérateur. Je respecte la procédure de travail sécurisée, mais mon superviseur m'a demandé de contourner les règles de sécurité afin d'accomplir la tâche plus rapidement. Est-ce que c'est acceptable ?

R: Ce n'est pas acceptable. Votre superviseur a tort et vous ne devez pas contourner les procédures de sécurité. Vous devez informer votre superviseur que vous allez suivre les procédures de sécurité. S'il essaie de vous faire prendre un raccourci, vous devez signaler le superviseur à l'équipe de sécurité.

Où puis-je en savoir plus ?

- Règles de sauvetage d'EGA
- Règles de sauvetage de GAC
- Politiques et procédures de santé et de sécurité
- Parlez-en au service Santé et Sécurité, au programme d'aide aux employés ou au service Éthique et Intégrité des affaires.

Protéger contre l'alcoolisme et la toxicomanie

Qu'est-ce qui compte pour nous ?

La consommation de drogues et d'alcool représente un risque important pour notre santé, notre sécurité et notre bien-être, y compris sur notre lieu de travail. Pour nous protéger tous, nous ne devons pas consommer d'alcool ou de drogues au travail, y compris les médicaments sur ordonnance ou en vente libre. Nous encourageons toute personne ayant des problèmes d'alcool ou de drogue à chercher une aide appropriée. Chacun doit se sentir en sécurité pour parler des menaces qui pèsent sur son bien-être physique et mental.

Qu'est-ce que cela veut dire ?

- Nous ne devons pas apporter d'alcool ou de drogues illégales au travail.
- Nous ne devons pas nous rendre au travail sous l'influence de l'alcool, de drogues illégales ou de toute autre substance qui pourrait nous empêcher d'accomplir notre travail de manière sûre et efficace.
- Nous demandons un avis médical si nous prenons des médicaments contrôlés, des médicaments sur ordonnance ou des médicaments en vente libre qui pourraient affecter notre capacité à faire notre travail correctement. Nous devons suivre les conseils médicaux pour savoir s'il est possible de travailler en toute sécurité en prenant ces médicaments, ainsi que les précautions à prendre, conformément aux politiques et procédures de santé et de sécurité.
- Nous devons chercher de l'aide si nous avons un problème d'alcool ou de drogue.
- Nous veillons les uns sur les autres et nous prenons la parole si nous sommes inquiets pour le bien-être physique et mental et la sécurité d'un collègue.

Et si ?

Q: J'ai une migraine. J'ai pris des comprimés avant de venir travailler, mais ma migraine ne disparaît pas. Je prends des comprimés plus forts qui me donnent envie de dormir, mais je continue à travailler. Est-ce que c'est acceptable ?

R: Non. La sécurité passe avant tout, toujours. Vous devez arrêter de travailler, prévenir votre superviseur et consulter un médecin.

Q: On m'a prescrit un médicament contrôlé et on m'a prévenu des effets secondaires possibles. Dois-je le dire à quelqu'un ?

R: Oui. Demandez l'avis d'un médecin pour savoir si vous pouvez venir travailler en toute sécurité, et suivez les politiques et procédures de santé et de sécurité.

Où puis-je en savoir plus ?

- Politique en matière de toxicomanie et de dépistage
- Parlez-en au service Santé et Sécurité, au programme d'aide aux employés ou au service Éthique et Intégrité des affaires.

Soutenir la diversité et l'inclusion

Qu'est-ce qui compte pour nous ?

Nous pensons que lorsque des personnes de cultures, d'origines et de styles de vie différents se sentent acceptées et valorisées, cela crée des sociétés plus fortes. Nous ne pratiquons pas de discrimination fondée sur l'identité sociale, comme le sexe, l'âge, la culture, la nationalité, l'origine ethnique, les capacités physiques, les convictions politiques et religieuses, l'état civil et d'autres caractéristiques. Nous attendons de chacun qu'il montre l'exemple et nous encourageons et soutenons un environnement d'équipe positif où chacun peut apporter sa contribution.



Qu'est-ce que cela veut dire ?

- Nous traitons les gens équitablement et avec respect.
- Nous avons l'esprit ouvert et nous écoutons et apprenons de personnes ayant des antécédents et des perspectives différents.
- Nous ne pratiquons pas l'intimidation, la discrimination ou le harcèlement, et nous n'encourageons ni ne permettons à d'autres d'agir de la sorte.
- Nous prenons la parole et ne fermons pas les yeux lorsque nous voyons ou entendons un langage ou un comportement qui ne répond pas à nos attentes élevées.

Et si ?

Q: J'envisage de recruter des candidats internes pour un poste vacant. La personne qui occupera le poste vacant sera tenue de participer aux appels d'urgence. L'un des candidats est une jeune femme qui, je pense, aura des difficultés à venir sur le site au milieu de la nuit. Puis-je l'exclure sur cette base ?

R: Non. Les décisions en matière d'emploi doivent être fondées sur les compétences, l'expérience et les capacités - et non sur le sexe. Vous devez expliquer à tous les candidats en quoi consiste le poste et les laisser décider s'ils veulent être pris en considération pour le poste vacant. N'écartez pas un candidat en raison de son sexe ou d'autres facteurs discriminatoires.

Q: Je suis en train de constituer une équipe pour travailler sur un projet important. J'ai l'intention de proposer la candidature de collègues de ma région d'origine. Je sais que nous travaillerons tous bien ensemble, car nous avons la même langue maternelle et beaucoup d'entre nous sont de bons amis. Est-ce que c'est acceptable ?

R: Non, réfléchissez encore. Si vous limitez l'équipe de cette manière, vous excluez d'autres personnes qui peuvent contribuer. Une équipe diversifiée, avec un mélange de compétences, d'expériences et de perspectives, est susceptible d'obtenir de meilleurs résultats.

Q: Mes collègues parlent entre eux dans leur langue maternelle chaque fois que je passe. Je soupçonne qu'ils le font intentionnellement pour que je ne puisse pas comprendre ce dont ils parlent. Dois-je l'ignorer ?

R: Nous vous encourageons à parler à vos collègues et à leur signaler que vous vous sentez exclu. Si vous ne vous sentez pas à l'aise pour le faire, ou si son comportement persiste, parlez-en à votre supérieur hiérarchique, au service du Capital humain ou au service Éthique et Intégrité des affaires. [tats](#).

Où puis-je en savoir plus ?

- Adressez-vous au service du Capital humain ou au service Éthique et Intégrité des affaires.

S'opposer au harcèlement

Qu'est-ce qui compte pour nous ?

Nous voulons un lieu de travail inclusif où chacun est traité équitablement et avec respect. Nous attendons de chacun qu'il parle s'il voit ou entend parler du moindre harcèlement. Le harcèlement comprend les brimades, l'intimidation et le fait de faire ou de dire quelque chose qui peut être offensant pour les autres. Le harcèlement sexuel comprend les avances importunes, les commentaires inappropriés, les demandes de faveurs et tout autre comportement de nature sexuelle.

Nous attendons des managers et des superviseurs qu'ils prennent au sérieux toutes les plaintes de harcèlement. Les managers et les superviseurs doivent encourager une culture dans laquelle chacun se sent libre de signaler des violations potentielles en toute sécurité.

Qu'est-ce que cela veut dire ?

- Nous ne pratiquons pas l'intimidation, la discrimination ou le harcèlement, et nous n'encourageons ni ne permettons à d'autres d'agir de la sorte.
- Nous ne faisons pas de blagues, n'utilisons pas de langage grossier, ne partageons pas de photos et ne nous livrons pas à d'autres comportements hostiles, intimidants ou offensants.
- Nous n'exerçons pas de représailles à l'encontre d'une personne qui signale des cas de harcèlement ou d'autres conduites frauduleuses, ou qui prend part à une enquête de l'entreprise sur une conduite frauduleuse.
- Lorsque nous utilisons les médias sociaux, nous agissons de manière cohérente avec nos valeurs.
- Nous veillons au bien-être de chacun et nous nous exprimons si nous voyons ou entendons un comportement contraire à l'éthique. Nous signalons, et encourageons les autres à signaler, les incidents de harcèlement.

Et si ?

Q: Mes collègues font parfois des commentaires sur mes origines, mon apparence et ma façon de parler. Je trouve leurs commentaires offensants. Quand je me plains, ils disent qu'ils plaisantent. Suis-je trop sensible ?

R: Non, vous n'êtes pas trop sensible. Vos collègues doivent comprendre que leurs commentaires ne sont pas appropriés. Parlez-en à votre manager ou au service du Capital humain. Si vous n'êtes pas à l'aise pour le faire, ou si vous souhaitez rester anonyme, contactez le service Éthique et Intégrité des affaires ou signalez un problème sur « Your Voice ».

Q: Mon collègue a dit à un de ses collègues qu'il devrait cesser de lui poser des questions sur les possibilités de carrière et se concentrer plutôt sur sa famille. J'ai été choqué, et je sais que cela a contrarié mon collègue. Que dois-je faire ?

R: Prenez la parole. Dites à votre collègue que de tels commentaires sont discriminatoires et inacceptables, ou parlez-en à votre manager ou au service du Capital humain. Si vous ne vous sentez pas à l'aise pour le faire, vous pouvez en parler en toute confidentialité au service Éthique et Intégrité des affaires.

Où puis-je en savoir plus ?

- Politique anti-représailles
- Adressez-vous au service du Capital humain ou au service Éthique et Intégrité des affaires.

Les relations intimes sur le lieu de travail

Qu'est-ce qui compte pour nous ?

Nous voulons un lieu de travail inclusif où chacun est traité équitablement et avec respect. Les relations intimes entre collègues de travail peuvent créer un conflit d'intérêts et peuvent influencer le comportement d'une personne ou les décisions qu'elle prend. Afin d'éviter toute possibilité de favoritisme ou de comportement pouvant rendre le lieu de travail moins équitable et inclusif, les employés ne sont pas autorisés à sortir ou à avoir une relation intime avec une personne de leur ligne hiérarchique directe ou indirecte.

Qu'est-ce que cela veut dire ?

- Nous informerons le service du Capital humain ou le service Éthique et Intégrité des affaires si nous commençons à sortir ou à participer à une relation intime avec un employé de notre ligne hiérarchique directe ou indirecte afin de faciliter la réaffectation.
- Nous divulguons toutes les relations personnelles proches sur le lieu de travail (y compris les conjoints, les partenaires et toute personne que nous fréquentons ou avec laquelle nous avons une relation intime) conformément à la politique d'EGA en matière de conflits d'intérêts.

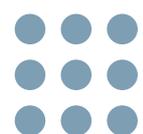
Et si ?

Q: Je soupçonne un manager d'avoir une relation avec quelqu'un de sa ligne hiérarchique. Des collègues de travail commencent à dire que le manager semble favoriser cette personne, et je pense que la relation est inappropriée. Que puis-je faire ?

A: Si c'est vrai, ce n'est pas approprié. Signalez-le au service du Capital humain ou au service Éthique et Intégrité des affaires afin qu'ils puissent enquêter sur les faits.

Où puis-je en savoir plus ?

- Politique en matière de conflits d'intérêts
- Adressez-vous au service du Capital humain ou au service Éthique et Intégrité des affaires.



Section 3:

Agir avec intégrité dans nos affaires

Nous voulons être un leader mondial dans tout ce que nous faisons, y compris dans la manière dont nous menons nos affaires au quotidien. Dans cette section de notre code, nous examinons comment nous agissons avec intégrité dans nos affaires. Cliquez sur chaque thème ci-dessous pour en savoir plus.



Utilisation des biens de l'entreprise	22
Protection des informations commerciales	23
Respect de la confidentialité des données personnelles	25
Enregistrement précis des informations	26
Utilisation responsable des médias sociaux	28
En tant que représentant d'EGA	29

Utilisation des biens de l'entreprise

Qu'est-ce qui compte pour nous ?

Les biens de l'entreprise (tels que les installations, les équipements, les stocks, les systèmes informatiques et les outils de communication comme les ordinateurs et les téléphones) sont là pour nous aider à atteindre nos objectifs commerciaux. L'utilisation abusive ou le gaspillage des biens de la société nous fait du tort à tous en nuisant à nos performances opérationnelles et financières. Nous devons protéger les biens de la société contre le vol, la perte ou les dommages, le gaspillage, l'utilisation abusive et l'accès non autorisé.

Qu'est-ce que cela veut dire ?

- Nous utilisons les installations et les équipements de manière responsable et conformément à leur usage prévu.
- Nous utilisons les systèmes et les applications (y compris le téléphone, l'e-mail et l'Internet) de manière responsable et protégeons les comptes, les mots de passe et les accès.
- Nous suivons les politiques et les procédures et faisons preuve de discernement pour nous assurer que les biens de la société sont correctement gérés et protégés.
- Nous n'utilisons pas les biens de la société à des fins illégales ou inappropriées, ou à des fins qui ne sont pas directement liées aux activités de la société.
- Nous ne prenons pas, n'empruntons pas, ne vendons pas, ne transférons pas et ne donnons pas les biens d'EGA sans autorisation appropriée.

What if?

Q: J'ai utilisé un téléphone d'entreprise pour passer un appel personnel. Est-ce que c'est acceptable ?

R: Une utilisation limitée des outils de communication de la société tels que les téléphones peut être acceptable, à condition qu'elle ne soit pas inappropriée, qu'elle n'interfère pas avec vos responsabilités professionnelles et qu'elle n'entraîne pas de coûts déraisonnables. Nous devons tous faire preuve de discernement.

Q: Mon enfant avait besoin de papier pour faire ses devoirs. Je n'ai pas eu le temps d'aller au magasin, alors j'en ai pris au travail. Est-ce que c'était mal ?

R: C'était mal. Nous comprenons pourquoi vous l'avez fait, mais prendre un bien de la société à des fins autres que professionnelles est considéré comme du vol.

Q: Un collègue de travail semble fréquemment « perdre » des éléments de son équipement de protection individuelle. Lorsque je lui ai demandé pourquoi, il m'a répondu que cela importait peu, car la société est grande et peut se le permettre. Est-ce que c'est acceptable ?

R: Ce n'est pas acceptable. Chacun doit prendre soin de ses biens. Nos ressources sont là pour aider tout le monde et pour développer notre activité.

Où puis-je en savoir plus ?

- Politique opérationnelle de délégation de pouvoirs
- Parlez-en à votre manager ou au service Éthique et Intégrité des affaires.

Protection des informations commerciales

Qu'est-ce qui compte pour nous ?

Les informations sur nos activités, nos innovations techniques et notre propriété intellectuelle sont précieuses. Les divulgations inappropriées peuvent nuire à notre activité et à notre réputation de partenaire commercial de confiance. Nous attendons de chacun qu'il protège nos informations et nos idées, et qu'il n'utilise les informations et les idées des autres que dans les limites autorisées.

Qu'est-ce que cela veut dire ?

- Nous ne partageons pas les informations internes en dehors d'EGA (y compris avec notre famille, nos amis ou sur les médias sociaux), sauf si nous avons le droit de le faire. Nous ne conservons aucune information interne (papier ou électronique) lorsque nous quittons EGA.
- Nous prenons les mesures appropriées pour protéger les informations confidentielles, sur site et hors site, et ne les partageons qu'avec les personnes ayant un « besoin d'en connaître », pour une raison commerciale légitime. Nous faisons particulièrement attention partout où des conversations peuvent être entendues ou des données compromises.
- Nous n'utilisons ni ne partageons les informations et les idées d'autres personnes, sauf si nous y sommes autorisés. Cela inclut les informations obtenues auprès d'un employeur précédent.
- Nous vérifions auprès de notre manager si nous ne sommes pas sûrs qu'une information est confidentielle ou non.
- Nous nous adressons au service juridique pour obtenir des conseils sur la protection de nos informations et de nos idées ou sur l'utilisation et la protection des informations et des idées d'autrui.



Et si ?

Q: Mes amis me posent souvent des questions sur mon travail. Plusieurs d'entre eux travaillent pour des sociétés qui font des affaires avec EGA. Est-ce que je peux discuter de mon travail avec eux ?

R: Non, il n'est pas approprié de divulguer des informations internes, même à des amis. Les informations (écrites, électroniques, verbales ou transmises par tout autre moyen) que vous recevez en tant qu'employé sont considérées comme des informations internes sauf si elles sont publiques. En outre, si vous collaborez avec des amis au cours de votre travail pour EGA, vous devez signaler un conflit d'intérêts et discuter avec votre supérieur hiérarchique de la meilleure façon de le gérer.

Q: Je trouve des documents oubliés près de la photocopieuse. L'une d'entre elles provient d'un partenaire commercial et porte la mention « confidentiel ». Il avait l'air intéressant, alors je l'ai lu. Est-ce que c'est acceptable ?

R: Non. Vous ne devez pas lire le document. Nous devons protéger les informations que nous recevons d'autres personnes. Les documents confidentiels ne doivent pas être laissés à l'abandon, mais s'ils le sont et que vous les trouvez, vous ne devez pas les lire, à moins d'y être autorisé.

Où puis-je en savoir plus ?

- Politique de classification et de traitement des informations
- Parlez-en au service de sécurité de l'entreprise, au services juridique ou éthique et intégrité des affaires.

Respect de la confidentialité des données personnelles

Qu'est-ce qui compte pour nous ?

En tant que société, nous sommes susceptibles de collecter et de traiter des données personnelles sur nos parties prenantes, notamment nos employés, nos clients et nos partenaires commerciaux. Notre engagement à respecter la vie privée va au-delà de la conformité légale. Nous devons gagner la confiance de nos clients et des autres parties prenantes en gérant leurs données personnelles de manière responsable. Les données personnelles sont toutes les informations qui peuvent être utilisées pour identifier une personne et ne se limitent pas aux noms et aux coordonnées. Nous attendons de chacun qu'il se conforme aux principes de confidentialité d'EGA et qu'il traite avec soin les données personnelles qu'il reçoit.

Qu'est-ce que cela veut dire ?

- Nous comprenons ce que sont les données personnelles et nos responsabilités dans le cadre des politiques de confidentialité d'EGA.
 - Nous nous conformons aux principes de confidentialité d'EGA, aux politiques de confidentialité et à toutes les lois et réglementations applicables.
 - Nous ne collectons, ne stockons et n'utilisons les informations personnelles que si nous avons un besoin commercial clair et l'autorité appropriée pour le faire. Par exemple, nous recueillons des données personnelles sur les candidats à un emploi dans le cadre du processus de recrutement. Nous avons besoin de données personnelles sur les employés pour gérer leur salaire et leurs avantages, leur santé, leur sécurité et leur carrière.
- Nous devons collecter des données à caractère personnel dans le cadre des contrôles de vérification préalable lorsque nous décidons de travailler avec un nouveau client ou fournisseur.
- Nous ne partageons les données personnelles que sur le principe strict du « besoin de savoir ». Nous ne devons pas accéder aux données personnelles si nous n'avons pas l'autorité appropriée pour le faire. Si nous recevons des données personnelles par erreur, nous en informons rapidement l'expéditeur et supprimons les données sans les lire.
 - Nous protégeons les données personnelles physiquement et électroniquement, et nous prenons des précautions supplémentaires lors du traitement de données personnelles sensibles telles que les données médicales et de santé.

Et si ?

Q: J'ai trouvé des papiers dans une salle de réunion, notamment des photocopies de cartes d'identité. Devrais-je faire quelque chose ?

R: Oui. Les documents ne doivent pas être laissés sans surveillance dans les salles de réunion. Contactez le service juridique, car ces documents contiennent des données personnelles.

Où puis-je en savoir plus ?

- Principes et politiques de confidentialité
- Politique de classification et de traitement des informations
- Parlez aux champions du droit ou de la confidentialité

Enregistrement précis des informations

Qu'est-ce qui compte pour nous ?

Des registres et des rapports exacts, tant financiers que non financiers, sont essentiels à la réussite de la société et au maintien de la confiance de nos parties prenantes. Tous les documents commerciaux doivent refléter fidèlement les transactions et activités sous-jacentes. La direction s'appuie sur des informations exactes pour prendre les bonnes décisions commerciales et pour fournir des informations exactes et transparentes aux actionnaires et aux régulateurs. Nous attendons de chacun qu'il agisse avec intégrité et qu'il enregistre et rapporte avec précision toutes les informations.

Qu'est-ce que cela veut dire ?

- Nous prenons soin d'enregistrer et de communiquer les informations et nous nous assurons que toutes les informations et tous les dossiers commerciaux que nous préparons, traitons ou approuvons sont exacts et complets.
- Nous suivons les politiques et procédures d'EGA et les autres directives applicables en matière d'enregistrement, de rapport et de stockage des informations.
- Nous ne partageons que des informations véridiques et, si nous identifions une erreur, nous en informons notre manager.
- Nous informons notre manager ou toute autre autorité compétente si on nous demande d'écrire, de dire ou d'approuver quelque chose de faux.
- Nous coopérons avec nos auditeurs internes et externes et leur fournissons des informations complètes et franches.



Et si ?

Q: Je lisais un rapport préparé par un collègue. J'estime qu'il contient une erreur importante, mais j'ai peur de le dire. Mon collègue étant plus expérimenté que moi, je me dis que je me trompe peut-être. Si j'ai raison, mon collègue aura l'air ridicule. Que dois-je faire ?

R: Discutez de la question avec votre collègue. Si, après avoir parlé, vous pensez toujours qu'il y a une erreur, parlez-en à votre manager. En agissant ainsi, vous protégez les intérêts d'EGA et vous permettez de corriger toute erreur avant qu'elle ne cause un problème plus important.

Q: J'ai dit à mon superviseur que j'avais des problèmes de dettes de cartes de crédit. Il m'a dit de ne pas m'inquiéter et qu'il m'aiderait en soumettant une demande d'heures supplémentaires en ma faveur. Je n'ai pas fait ces heures supplémentaires, mais je ne veux pas lui créer des problèmes, ni à moi. Que dois-je faire ?

R: Vous devez faire ce qu'il faut et le signaler. Nous attendons de nos collaborateurs qu'ils se comportent honnêtement et qu'ils agissent dans le meilleur intérêt d'EGA. La falsification des demandes d'heures supplémentaires est une fraude. Il n'y a aucune excuse pour commettre une fraude. Si vous rencontrez des difficultés financières, contactez le programme d'aide aux employés.

Q: Je dois faire une présentation au comité consacré aux aspects environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) sur la performance ESG. Mon manager veut que la présentation mette l'accent sur les domaines dans lesquels nous avons apporté des améliorations positives. Il m'a demandé d'exclure certains indicateurs clés sur lesquels nous accusons du retard. Je pense que cela donnera une fausse impression. Que dois-je faire ?

R: Il ne faut pas se fier à la « culture du tableau de bord écologique ». La direction s'appuie sur l'obtention d'informations précises et transparentes. Cela suppose de présenter une image complète, avec les bonnes et les mauvaises nouvelles, afin que la direction puisse prendre des mesures pour résoudre les problèmes.

Q: Mon manager m'a dit d'ignorer les contrôles de la procédure publiée, car le travail exige une réponse rapide. Il a dit que plus personne ne suit la procédure, car elle n'est pas très pratique. Est-ce que c'est acceptable ?

R: Ce n'est pas acceptable. Les procédures doivent être revues régulièrement pour s'assurer qu'elles reflètent l'évolution des besoins. Si une procédure n'est plus adaptée à sa finalité, elle doit être mise à jour, remplacée ou abandonnée. Il n'y a aucune excuse pour contourner les politiques, procédures et contrôles internes, même si d'autres le font. Ne le faites pas. Signalez immédiatement le problème.

Où puis-je en savoir plus ?

- Exigences dans les politiques et procédures individuelles.
- Parlez-en à votre manager ou au service Éthique et Intégrité des affaires.



Utilisation responsable des médias sociaux

Qu'est-ce qui compte pour nous ?

Une communication efficace est importante pour notre réussite. Ce que nous faisons et disons au travail et en dehors du travail compte. Nous devons faire preuve de bon sens et suivre les valeurs d'EGA lorsque nous sommes sur les médias sociaux, que nous utilisions les comptes et les équipements de l'entreprise ou les nôtres. Les communications inappropriées peuvent nuire à la réputation d'EGA et nous exposer à des risques inutiles.

Qu'est-ce que cela veut dire ?

- Nous respectons les valeurs d'EGA et nous ne ferons rien qui puisse nuire à la réputation d'EGA.
- Nous n'utilisons pas de comptes de médias sociaux personnels pour effectuer des transactions commerciales.
- Nous ne permettons pas à notre utilisation des médias sociaux d'interférer avec nos devoirs envers EGA.
- Nous réfléchissons soigneusement avant de publier des messages sur les médias sociaux et nous comprenons que nous perdons le contrôle d'un message une fois qu'il est publié - il peut être transmis, copié, imprimé ou archivé.
- Nous signalons toute publication ou activité en ligne relative à EGA qui nous semble inappropriée ou non conforme à nos valeurs et/ou politiques.

Et si ?

Q: Puis-je mentionner EGA dans un message ?

R: Oui, mais ne prétendez pas parler ou ne laissez pas penser que vous parlez au nom d'EGA (sauf si vous êtes autorisé à le faire) et suivez les valeurs et les politiques d'EGA.

Q: J'ai posté quelque chose sur mon compte Facebook privé. Un collègue de travail a dit que ma déclaration était offensante et que je n'aurais pas dû faire ça. Mon message n'a rien à voir avec mon travail ou EGA. Est-ce que c'est acceptable ?

R: Votre responsabilité de représenter EGA et de respecter nos valeurs s'étend en dehors du lieu de travail. Nous ne tolérons aucun type de comportement offensant. Les gens pourraient établir votre lien avec EGA. Cela pourrait avoir de graves conséquences pour notre réputation, ainsi que pour votre emploi chez nous.

Où puis-je en savoir plus ?

- Politique relative aux médias sociaux
- Adressez-vous aux Affaires générales ou au service Éthique et Intégrité des affaires.

En tant que représentant d'EGA

Qu'est-ce qui compte pour nous ?

Le standing et la réputation d'EGA sont influencés par notre capacité à communiquer efficacement. Nous devons être honnêtes et réactifs dans nos relations avec les médias et les autres parties extérieures à EGA. Seules les personnes désignées sont autorisées à parler au nom d'EGA.

Qu'est-ce que cela veut dire ?

- En tant que membres d'EGA, nous représentons EGA et suivons les valeurs d'EGA à tout moment.
- Nous ne parlons pas, ou ne donnons pas l'impression de parler, au nom d'EGA à moins d'y être autorisés.
- Nous renvoyons les questions et les demandes des médias aux Affaires générales.
- Nous obtenons l'approbation de notre manager, des services juridiques et des affaires générales avant d'accepter de participer à une conférence, de prendre la parole lors d'un événement ou de publier un article lié à notre travail ou à celui d'EGA.
- Nous suivons les politiques et procédures de communication externe d'EGA.



Et si ?

Q: Je suis à une fête et quelqu'un me demande si je travaille pour EGA. On commence à discuter et on s'entend bien. Je fais des commentaires très négatifs sur un de nos prestataires. Je suis certain qu'ils ne connaissent pas ce prestataire. Est-ce que c'est acceptable ?

R: Ce n'est pas acceptable. Vous devez vous rappeler que vous représentez EGA et que vous devez agir de manière professionnelle à tout moment. Nous devons toujours traiter nos partenaires commerciaux avec respect.

Q: J'ai été contacté par un journal local. Ils veulent m'interroger sur le projet qui vient d'être achevé. Puis-je leur parler ?

R: Non. Vous devez suivre les lignes directrices en matière de communication et adresser toute demande de renseignements aux médias aux Affaires générales.

Où puis-je en savoir plus ?

- Lignes directrices en matière de communication
- Parlez aux Affaires générales ou au service juridique



Section 4: Agir avec intégrité sur le marché

Nous voulons établir et maintenir la confiance avec nos partenaires commerciaux. Dans cette section de notre code, nous examinons comment agir avec intégrité sur le marché. Cliquez sur chaque thème ci-dessous pour en savoir plus.



Valoriser nos clients	31
Valoriser nos fournisseurs	32
Gestion des conflits d'intérêts	33
Gestion des cadeaux et des divertissements	34
Concurrence équitable	36
S'opposer aux pots-de-vin et à la corruption	37
Relations avec les gouvernements	38
Se conformer aux contrôles du commerce international	39
Prévenir le blanchiment d'argent	40

Valoriser nos clients

Qu'est-ce qui compte pour nous ?

Nos clients sont la clé de notre succès continu. Nous voulons construire des relations durables, fondées sur la confiance et le respect mutuels. Nous y parvenons en offrant qualité et innovation, en fournissant un excellent service et en travaillant avec intégrité. En traitant nos clients avec équité, honnêteté et respect, nous créons des partenariats précieux qui produisent des résultats pour eux et pour nous.

Qu'est-ce que cela veut dire ?

- Nous gagnons des affaires de manière équitable et ne nous engageons jamais dans des pratiques commerciales injustes ou corrompues.
- Nous attendons de nos clients qu'ils adhèrent à notre démarche de confiance et de transparence ; nous vérifions et sélectionnons les clients conformément à la politique de la société.
- Nous sommes à l'écoute de nos clients et communiquons de manière honnête et transparente sur nos produits, nos prix et nos services.
- Nous honorons nos obligations contractuelles et autres engagements. Nous ne faisons pas de promesses que nous ne pensons pas pouvoir tenir.
- Nous traitons les données personnelles des clients conformément aux accords conclus avec les clients et à nos principes de confidentialité.



Et si ?

Q: Un collègue et moi avons rendez-vous avec un nouveau client potentiel. Ils souhaitent passer une grosse commande de métal auprès d'EGA, mais ont besoin d'une livraison urgente. Je sais que nous ne pourrons pas livrer le métal rapidement. Mon collègue dit que ce ne sera pas un problème et signe un accord avec le client. Est-ce que c'est acceptable ?

R: Non. Nous devons être honnêtes dans nos relations avec les clients. Nous ne devons pas faire de promesses excessives ni mentir à nos clients dans le simple but de remporter des marchés. Cela ne profite pas à notre société à long terme. Cela peut nuire à notre relation avec ce client et entraîner une action en justice.

Où puis-je en savoir plus ?

- Parlez-en aux équipes de gouvernance concernées, au service juridique ou au service Éthique et Intégrité des affaires.

Valoriser nos fournisseurs

Qu'est-ce qui compte pour nous ?

Nous reconnaissons que nos fournisseurs contribuent à la réussite de notre entreprise ; nous accordons de l'importance aux relations durables avec nos fournisseurs, fondées sur la confiance et le respect mutuels. Nous sommes équitables et transparents dans nos relations avec les fournisseurs. En retour, nous attendons de nos fournisseurs qu'ils respectent les lois applicables et qu'ils adoptent des pratiques de travail équitables et responsables.

Qu'est-ce que cela veut dire ?

- Nous vérifions les informations fournies par les fournisseurs et effectuons une vérification préalable appropriée, conformément aux politiques de la société.
- Nous sélectionnons nos fournisseurs de manière équitable, sur la base du mérite et des meilleurs intérêts de la société. Nous évitons tout conflit d'intérêts ou favoritisme, et ne nous livrons jamais à des pots-de-vin ou à la corruption.
- Nous protégeons les informations confidentielles des fournisseurs comme s'il s'agissait des nôtres et nous traitons toutes les données personnelles avec soin et conformément à nos politiques de confidentialité des données.
- Nous attendons de nos fournisseurs qu'ils se conforment à notre norme d'approvisionnement responsable. Nous comprenons qu'en tant que société, nous sommes jugés sur la manière dont nos fournisseurs mènent leurs activités de manière responsable.
- Nous sommes attentifs à tout signe indiquant qu'un fournisseur ne respecte pas les normes de conduite commerciale que nous attendons.

Et si ?

Q: Un fournisseur qui fait une offre pour un nouveau contrat avec nous a proposé un prix beaucoup plus bas que les autres soumissionnaires. Je découvre qu'ils ont été impliqués dans une grave affaire de corruption dans le pays. Mon manager aimerait lui attribuer le contrat. Est-ce que c'est acceptable ?

R: Cela n'est pas acceptable si les risques n'ont pas été évalués de manière adéquate. Nous ne faisons pas affaire avec des fournisseurs qui ne respectent pas nos normes d'éthique et d'intégrité. La corruption est un crime très grave et constitue une pratique déloyale des affaires, et ce, partout dans le monde. Informez le service d'approvisionnement responsable de ce que vous savez sur l'affaire de corruption, afin qu'il puisse évaluer en connaissance de cause les risques pour notre activité et notre réputation.

Où puis-je en savoir plus ?

- Norme d'approvisionnement responsable
- Parlez-en au service d'approvisionnement responsable ou au service Éthique et Intégrité des affaires.

Gestion des conflits d'intérêts

Qu'est-ce qui compte pour nous ?

Nous avons tous la responsabilité de veiller aux intérêts d'EGA et d'agir avec intégrité et équité dans tout ce que nous faisons. Parfois, les intérêts personnels et les relations peuvent sembler interférer avec les intérêts d'EGA ou avec notre capacité à faire notre travail de manière efficace et objective. Le moindre soupçon de conflit d'intérêts peut nuire à la réputation de la société - ainsi qu'à la nôtre. Nous nous protégeons, ainsi que la société, en évitant les conflits d'intérêts dans la mesure du possible et en faisant preuve d'honnêteté et d'ouverture quant aux conflits d'intérêts potentiels que nous ne pouvons éviter.

Qu'est-ce que cela veut dire ?

- Nous reconnaissons que le moindre soupçon de conflit d'intérêts peut être préjudiciable.
- Nous comprenons qu'il est de notre responsabilité de comprendre les situations courantes de conflits d'intérêts, et de suivre la formation qui nous est assignée sur les conflits d'intérêts.
- Nous respectons la politique de la société en matière de conflits d'intérêts et divulguons tous les faits concernant les conflits que nous ne pouvons éviter. Le fait d'avoir un conflit d'intérêts n'est généralement pas une violation du code, tandis que le fait de ne pas le divulguer l'est.
- Nous nous retirons de tout processus de prise de décision ou de surveillance lorsque nous avons un



intérêt qui est susceptible d'influencer, ou de sembler influencer, notre capacité à prendre une décision juste et objective.

- Nous posons des questions et demandons conseil si nous ne sommes pas sûrs que quelque chose puisse constituer un conflit d'intérêts.

Et si ?

Q: Mon parent a rejoint une nouvelle société. Cette dernière assure la maintenance de certaines de nos machines. Je n'en ai parlé à personne. Est-ce que c'est acceptable ?

R: Ce n'est pas acceptable. Vous devez nous en parler. Cela pourrait être un conflit d'intérêts.

Q: Un ancien camarade d'école a été transféré dans mon équipe. Nous ne sommes plus aussi proches, et je n'ai pas été impliqué dans le transfert, mais certaines personnes disent que c'est grâce à moi qu'il a obtenu le poste. Y a-t-il un conflit d'intérêts et ai-je fait quelque chose de mal ?

R: Le moindre soupçon de conflit d'intérêts peut être préjudiciable. Si vous n'avez pas pris part au transfert de votre ami, vous n'avez rien fait de mal - votre amitié n'a aucune influence sur son aptitude à occuper le poste. Cependant, cela pourrait être perçu comme un conflit par certaines personnes. Vous devez vous protéger en respectant la politique et en déclarant la relation. Pour des raisons d'équité et d'objectivité, vous ne devez pas participer aux décisions relatives à la performance ou à la carrière de votre ami.

Où puis-je en savoir plus ?

- Politique en matière de conflits d'intérêts
- Parlez au service Éthique et Intégrité des affaires

Gestion des cadeaux et des divertissements

Qu'est-ce qui compte pour nous ?

Offrir et recevoir des cadeaux et des divertissements peut contribuer à nouer des relations professionnelles, mais cela peut aussi nous exposer à des risques en créant un conflit d'intérêts entre notre devoir professionnel et notre intérêt personnel. Pour nous protéger et protéger la société, nous devons réfléchir soigneusement avant d'offrir ou d'accepter un cadeau ou un divertissement. Il doit toujours y avoir un objectif professionnel fondé, et les cadeaux et divertissements ne doivent jamais être utilisés pour tenter d'influencer les décisions.

Qu'est-ce que cela veut dire ?

- Nous ne pouvons offrir et accepter que des cadeaux et des divertissements qui sont appropriés et conformes à la politique de la société.
- Nous ne devons pas accepter ou donner de l'argent liquide (ou chèques-cadeaux) en dehors d'un programme ou d'un événement d'EGA approuvé par le service Éthique et Intégrité des affaires.
- Nous comprenons que des règles strictes s'appliquent aux relations avec les fonctionnaires du gouvernement. Nous ne devons pas faire de cadeau ou d'offre de divertissement à un fonctionnaire du gouvernement sans l'approbation préalable des services juridique, éthique et intégrité des affaires.
- Nous ne pouvons accepter que des cadeaux et des divertissements symboliques inférieurs à une certaine valeur et appropriés conformément aux politiques de la société. Nous ne devons pas accepter de cadeaux ou de divertissements lorsque nous sommes impliqués dans une décision d'achat, de vente ou d'affaires connexe.
- Nous déclarons les cadeaux et les divertissements reçus conformément à la politique de la société et demandons conseil en cas de doute sur le caractère approprié d'un cadeau ou d'un divertissement.

De nombreux pays ont des lois strictes sur les cadeaux et les divertissements offerts aux fonctionnaires du gouvernement, et de nombreuses entités gouvernementales ont également des règles strictes empêchant leurs représentants d'accepter des cadeaux et des divertissements.

Qu'appelle-t-on un fonctionnaire du gouvernement ? Légalement, les fonctionnaires peuvent inclure les fonctionnaires et les employés de toute entité gouvernementale (y compris le pouvoir législatif, le pouvoir judiciaire et l'administration), de toute agence gouvernementale et de toute entité appartenant à l'État (y compris les entreprises commerciales dans lesquelles un gouvernement détient une participation majoritaire).

Et si ?

Q: Un fournisseur nous a invités, mon manager et moi, à dîner dans un restaurant. Mon manager dit qu'il n'est pas nécessaire de le déclarer. Est-ce que c'est acceptable ?

R: Ce n'est pas acceptable. Vous devez réfléchir à la valeur, à l'objectif et à la fréquence de cet événement de divertissement, ainsi qu'à la façon dont il pourrait être perçu par une personne extérieure. Consultez la politique relative aux cadeaux et aux divertissements et adressez-vous au service Éthique et Intégrité des affaires pour obtenir des conseils et de l'aide.

Q: Un vendeur m'a offert quatre billets pour un événement auquel il ne peut pas assister. Est-ce que je peux accepter ?

R: Ça dépend. Un collaborateur du fournisseur doit être présent et pouvoir mener des affaires lors de l'événement. Le divertissement doit également être raisonnable. Consultez la politique relative aux cadeaux et aux divertissements et adressez-vous au service Éthique pour obtenir des conseils et de l'aide.

Q: Dans le cadre de mon travail, j'organise souvent des réservations d'hôtel pour les employés d'EGA. L'un des hôtels avec lesquels je travaille m'a offert un week-end gratuit. Est-ce que je peux accepter ?

R: Pensez à ce que les autres pourraient en penser - ils pourraient y voir une tentative d'influencer vos décisions. Vous devez refuser poliment l'offre et expliquer à l'hôtel que vous ne pouvez pas accepter, car cela créerait un conflit d'intérêts.

Où puis-je en savoir plus ?

- Politique relative aux cadeaux et aux divertissements
- Politique anticorruption et antifraude
- Parlez au service Éthique et Intégrité des affaires

Concurrence équitable

Qu'est-ce qui compte pour nous ?

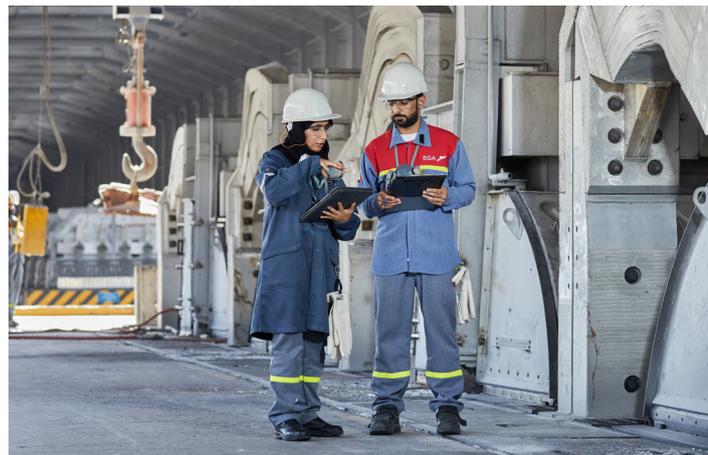
Nous établissons des partenariats commerciaux à long terme grâce à la confiance. Nos partenaires commerciaux savent que nous travaillons avec intégrité, y compris par rapport à nos concurrents. Nous respectons nos concurrents et soutenons une concurrence équitable et transparente, conformément aux lois sur la concurrence en vigueur.

Qu'est-ce que cela veut dire ?

- Nous comprenons que les lois sur la concurrence sont strictes, complexes et diffèrent d'un pays à l'autre. Nous consultons toujours le service juridique si nous avons des questions ou des préoccupations.
- Nous ne nous entendons pas avec nos concurrents (de manière formelle ou informelle) pour fixer les prix, limiter la production ou l'approvisionnement, truquer les offres, répartir les marchés ou les clients, ou boycotter collectivement les clients ou les fournisseurs. C'est anticoncurrentiel.
- Nous obtenons des informations sur la concurrence de manière légale et éthique. Si nous recevons par inadvertance des informations commerciales sensibles sur un concurrent, nous devons consulter le service juridique.
- Nous faisons particulièrement attention lorsque nous participons à des associations professionnelles ou à des réunions industrielles où des concurrents sont présents. Nous consultons toujours le service

juridique avant de participer à de telles réunions ou de rejoindre une association commerciale impliquant des concurrents.

- Nous respectons nos concurrents et ne tenons pas de propos erronés ou désobligeants sur leurs produits ou leurs activités.



Et si ?

Q: Je suis à un événement industriel. On parle beaucoup de la hausse des coûts et de la nécessité d'augmenter les prix. Que dois-je faire si quelqu'un me pose des questions sur nos tarifs ?

R: Vous ne devez pas partager ou échanger des informations sur les prix avec des concurrents. Si un concurrent commence à partager de telles informations, mettez poliment fin à la conversation et signalez immédiatement l'affaire au service juridique. Même une participation silencieuse à une conversation de ce type peut apparaître comme une entente sur les prix, ce qui est contraire à l'éthique et, dans la plupart des pays, illégal.

Où puis-je en savoir plus ?

- Lignes directrices mondiales sur le respect du droit de la concurrence
- Parlez au directeur des affaires juridiques et de l'éthique

S'opposer aux pots-de-vin et à la corruption

Qu'est-ce qui compte pour nous ?

Les pots-de-vin et la corruption sont injustes, illégaux et, en fin de compte, nuisent aux gens. Nous attendons de nos collaborateurs qu'ils agissent toujours avec intégrité. Nous ne participons pas aux pots-de-vin ou à la corruption, quelles que soient les coutumes ou les pratiques locales. Notre politique de tolérance zéro inclut les « commissions » - des paiements pour obtenir ou accélérer des actions gouvernementales de routine.

Qu'est-ce que cela veut dire ?

- Nous agissons avec intégrité et suivons notre politique de lutte contre la corruption et la fraude, ainsi que toutes les lois anticorruptions pertinentes. Nous ne demandons, ni n'acceptons jamais de pot-de-vin, et nous ne proposons, ni ne donnons jamais de pot-de-vin.
- Nous concevons que les conflits d'intérêts, les cadeaux ou les divertissements, ainsi que les relations avec les fonctionnaires, nous exposent à des risques accrus de pots-de-vin et de corruption.
- Nous témoignons notre reconnaissance aux personnes qui s'opposent à la corruption et nous ne les pénalisons pas si nous perdons un marché ou si nous devons supporter des coûts en conséquence.
- Nous travaillons avec des partenaires commerciaux qui partagent notre engagement en matière d'éthique commerciale. Nous comprenons qu'il est important de suivre les processus de vérification préalable et les procédures contractuelles de la société.
- Nous suivons toutes les formations obligatoires sur la lutte contre les pots-de-vin et la corruption.
- Nous prenons la parole si quelque chose nous semble anormal et nous devons contacter le service Éthique et Intégrité des affaires si nous soupçonnons un pot-de-vin.

Et si ?

Q: Je cherche de nouveaux fournisseurs. J'ai parlé à un manager travaillant pour un fournisseur local. Il tient vraiment à travailler avec EGA et m'a dit que si je leur confie le contrat, il veillera à ce que je sois bien récompensé. Je ne suis pas sûr de ce qu'il voulait dire, et l'attribution du contrat ne relève pas de ma décision, mais la conversation m'a mis mal à l'aise. Devrais-je faire quelque chose ?

R: Oui. Il est important que vous preniez la parole. Le manager vous a proposé un pot-de-vin. C'est illégal. Vous devez suivre la politique de la société et signaler le problème immédiatement afin que des mesures appropriées puissent être prises.

Q: J'ai soumis une demande de licence. Un fonctionnaire de l'autorité chargée de l'octroi des licences m'a expliqué qu'il y avait du retard, mais qu'il ferait en sorte que ma demande soit traitée en priorité si je payais une petite somme en espèces. La licence est essentielle pour la société. Dois-je payer cette somme ?

R: Non. Il est question d'un type de pot-de-vin connu sous le nom de commission. Nous ne payons pas de pots-de-vin, même s'ils sont « essentiels pour la société ». Vous devez agir avec intégrité et signaler la demande au service Éthique et Intégrité des affaires.

Où puis-je en savoir plus ?

- Politique anticorruption et antifraude
- Parlez au service Éthique et Intégrité des affaires

Relations avec les gouvernements

Qu'est-ce qui compte pour nous ?

Nous ne pouvons pas faire des affaires sans interagir avec les gouvernements, il est donc important d'entretenir avec eux des relations ouvertes et constructives. Étant donné que des risques supplémentaires sont associés aux relations avec les entités gouvernementales - gouvernements nationaux, provinciaux et locaux, les règles applicables sont plus strictes que celles des partenaires commerciaux.

Qu'est-ce que cela veut dire ?

- Nous sommes conscients que les relations avec les gouvernements et les fonctionnaires font l'objet d'un examen approfondi, et que la moindre allégation de corruption peut entraîner une grave atteinte à la réputation.
- Nous appliquons les normes éthiques les plus strictes et respectons toutes les lois et réglementations en vigueur dans nos relations avec les fonctionnaires.
- Nous concevons que certaines pratiques d'hospitalité acceptables dans les affaires commerciales peuvent être jugées inacceptables, illégales ou considérées comme des actes de corruption dans les affaires gouvernementales. Nous ne devons pas faire de cadeau ou d'offre de divertissement à un fonctionnaire du gouvernement sans l'approbation préalable des services juridique, éthique et intégrité des affaires.
- Nous continuons à suivre les normes mondiales de lutte contre la corruption de la société, même lorsque les pratiques d'accueil locales ou régionales sont plus souples.

Et si ?

Q: Je cherche à obtenir l'autorisation de créer une nouvelle entreprise dans un autre pays. Une personne du ministère de l'Industrie de ce pays me dit que le moyen le plus rapide d'obtenir les autorisations nécessaires est de leur offrir, ainsi qu'à leur patron, un « petit cadeau de remerciement ». Mon collègue pense que c'est normal, car ils n'ont pas demandé d'argent, ni rien de grande valeur. Est-ce que c'est acceptable ?

R: Non, ce n'est pas acceptable. Vous ne devez pas offrir de cadeau à un fonctionnaire sans en avoir discuté avec le service des relations gouvernementales et sans avoir obtenu l'approbation préalable du service des relations gouvernementales et du service juridique, éthique et intégrité des affaires.

Où puis-je en savoir plus ?

- Politique de lutte contre la corruption et la fraude
- Politique relative aux cadeaux et aux divertissements
- Adressez-vous aux Relations gouvernementales, aux Affaires générales, au Service juridique ou au service Éthique et Intégrité des affaires.

Se conformer aux contrôles du commerce international

Qu'est-ce qui compte pour nous ?

En tant qu'entreprise mondiale, nous sommes soumis à des contrôles commerciaux internationaux. Les gouvernements et les organisations internationales mettent en place des contrôles commerciaux (sanctions et embargos) qui restreignent le commerce avec des pays, des entités et des personnes spécifiques. Parmi ceux-ci, certains imposent une interdiction totale des échanges commerciaux, d'autres concernent l'exportation et l'importation de produits, de technologies et de services spécifiques. Nous nous conformons à toutes les lois et réglementations applicables en matière de commerce.

Qu'est-ce que cela veut dire ?

- Nous comprenons que les lois sur le commerce international sont complexes et changent fréquemment, de sorte qu'une transaction qui était autorisée dans le passé peut ne plus l'être aujourd'hui. En cas de doute, nous consultons les services juridiques, l'éthique et l'intégrité des affaires.
 - Nous nous conformons à nos responsabilités dans le cadre de notre programme de conformité aux sanctions.
 - Nous ne concluons pas le moindre accord avec un partenaire commercial si celui-ci n'a pas été intégré et n'a pas fait l'objet d'une vérification par rapport aux listes de sanctions, conformément à notre programme de conformité aux sanctions.
- 
- Nous restons attentifs à tout signe avant-coureur pouvant indiquer une violation des sanctions, en examinant minutieusement les informations reçues de nos partenaires commerciaux et les documents de transaction.
 - Nous suivons toutes les formations obligatoires sur les sanctions et les contrôles à l'exportation.

Et si ?

Q: Un fournisseur refuse de donner les renseignements sur les droits de propriété requis dans le cadre du processus d'intégration. Mon manager m'a dit de prendre le matériel maintenant et de régler les formalités administratives plus tard. Est-ce que c'est acceptable ?

R: Ce n'est pas acceptable. Nous devons bien savoir avec qui nous faisons affaire. Le fournisseur doit donc compléter le processus d'intégration avant que nous puissions faire affaire avec lui. Ne cherchez pas à contourner les contrôles et les procédures internes (ils ne sont pas là pour rien !), et prenez la parole si vous subissez des pressions pour le faire.

Q: Je traite avec une entreprise locale. L'adresse e-mail de mon contact se trouve dans un pays sous sanctions. Dois-je le signaler ?

R: Oui. C'est un signe avant-coureur qui doit faire l'objet d'une enquête immédiate. Informez votre manager et contactez les services juridique, éthique et intégrité des affaires.

Où puis-je en savoir plus ?

- Politique opérationnelle de conformité aux sanctions et politiques et procédures départementales connexes.
- Parlez au service juridique ou au service Éthique et Intégrité des affaires.

Prévenir le blanchiment d'argent

Qu'est-ce qui compte pour nous ?

Nous attachons de l'importance aux partenariats commerciaux à long terme fondés sur la confiance. Nous sommes également conscients que les criminels et les terroristes pourraient tenter de nous utiliser pour dissimuler l'origine illégale de leurs fonds. Nous devons donc soigneusement vérifier avec qui nous faisons affaire et mettre en place d'autres contrôles pour éviter le blanchiment d'argent.

Qu'est-ce que cela veut dire ?

- Nous suivons des procédures internes de vérification préalable pour vérifier que nous traitons avec des partenaires commerciaux engagés dans des activités légitimes et non criminelles.
- Nous respectons nos politiques financières et de lutte contre le blanchiment d'argent et tenons des registres précis.
- Nous sommes attentifs à toute demande inhabituelle qui pourrait nous exposer à un risque. Nous n'effectuons pas de paiements à des tiers et n'en recevons pas non plus, à moins qu'il n'y ait une raison commerciale justifiée de le faire et qu'une vérification préalable appropriée ait été effectuée conformément aux politiques d'EGA.
- Si nous soupçonnons du blanchiment d'argent ou toute autre forme d'illégalité, nous signalons immédiatement le problème à notre manager et aux services juridique, éthique et intégrité des affaires.

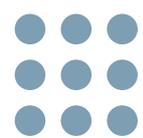
Et si ?

Q: Un client demande à payer à partir d'un nouveau compte. Le compte est enregistré sous un autre nom de société et se trouve dans un autre pays. C'est un client que nous connaissons bien. Est-ce que c'est acceptable ?

R: Ce n'est pas acceptable. Nous devons faire très attention aux demandes de paiement inhabituelles. Les paiements effectués à ou par une personne qui n'est pas impliquée dans le contrat, les paiements provenant d'un compte différent du compte habituel, les paiements provenant d'un pays différent, les paiements dans une devise différente de celle du contrat, les paiements excédentaires ou d'autres arrangements suspects sont autant de signes de blanchiment d'argent. Le blanchiment d'argent est un processus par lequel des fonds obtenus à partir d'activités illégales (comme la drogue, les pots-de-vin, la corruption, la traite des êtres humains, etc.) sont reversés à une entreprise légitime. Les signes avant-coureurs doivent être examinés. Les partenaires commerciaux légitimes reconnaîtront que nos vérifications constituent un élément essentiel de la conduite des affaires. Vous devez le signaler à votre manager et aux services juridiques, éthique et intégrité des affaires, qui vous conseilleront sur la marche à suivre.

Où puis-je en savoir plus ?

- Politique de lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme
- Parlez au service juridique ou aux services juridiques, éthique et intégrité des affaires



Section 5: Agir avec intégrité dans notre monde

Nous avons l'aspiration audacieuse d'intégrer la durabilité dans tout ce que nous faisons. Dans cette section de notre code, nous examinons comment appliquer nos valeurs dans le monde en général. Cliquez sur chaque thème ci-dessous pour en savoir plus.



Respecter les droits de l'homme	42
Réduire au minimum notre empreinte écologique	44
Soutenir les communautés	46
Lobbying et activité politique	47

Respecter les droits de l'homme

Qu'est-ce qui compte pour nous ?

Tous les êtres humains, indépendamment de leur race, de leur sexe, de leur nationalité, de leur origine ethnique, de leur langue, de leur religion ou de tout autre statut, ont droit à des droits fondamentaux fondés sur les valeurs de liberté, de dignité, de respect, d'équité, d'égalité, de sécurité et de santé. Nous devons respecter et de soutenir les droits de l'homme sur notre lieu de travail et dans le monde entier. Nous menons nos activités dans le respect de toutes les lois applicables et des exigences prescrites par les initiatives sectorielles dont nous sommes membres. Nous nous efforçons d'éviter d'avoir un impact négatif sur les individus, les groupes et les communautés qui interagissent avec nos activités commerciales, et d'avoir un impact positif lorsque nous le pouvons. Cet engagement s'étend à tous les niveaux de la chaîne de valeur.

Qu'est-ce que cela veut dire ?

- Nous nous efforçons de respecter les normes reconnues au niveau international dans la mesure où les lois et réglementations locales applicables le permettent.
- Nous sommes responsables du respect et du soutien des droits de l'homme sur notre lieu de travail, y compris les droits de nos collègues et de nos sous-traitants, ainsi que des communautés environnantes.
- Nous prenons en compte l'impact que nos actions peuvent avoir sur les droits civils des autres.
- Nous veillons à ce que les opérations de sécurité soient menées dans le respect des principes des droits de l'homme.
- Nous faisons une vérification préalable de tous nos partenaires commerciaux, et nous attendons de nos fournisseurs qu'ils respectent les mêmes normes que nous en matière de droits de l'homme.
- Nous contactons le service d'approvisionnement responsable ou le service Éthique et Intégrité des affaires si nous soupçonnons qu'un partenaire commercial a recours au travail des enfants, au travail forcé, à la traite des êtres humains, au non-respect des droits de la communauté/des groupes indigènes ou à d'autres violations des droits de l'homme (notamment le non-paiement des salaires, les horaires de travail abusifs, les conditions de travail dangereuses, le recours à la violence ou à la coercition, la discrimination, l'expulsion de personnes de leurs terres, etc.)

Nous encourageons les employés de nos sous-traitants et fournisseurs à prendre la parole et à nous signaler toute violation des droits de l'homme en utilisant la ligne de rapport « Your Voice (ethics@ega.ae / gacomplianceteam@ega.ae)

Et si ?

Q: Un collègue de travail, employé par un sous-traitant, m'a dit qu'il n'était pas payé suffisamment pour payer son loyer et qu'il devait emprunter de l'argent juste pour survivre. Je sais qu'ils sont payés au niveau ou au-dessus du salaire minimum légal. Est-ce une question à régler par le sous-traitant ou dois-je faire quelque chose ?

R: Nous devons veiller à ce que nos employés et ceux de nos sous-traitants reçoivent une rémunération suffisante pour couvrir les besoins de base et faire des économies. Prenez la parole et signalez le problème au service Éthique et Intégrité des affaires.

Q: J'ai pris mon café du matin à la cafétéria du site. Les serveurs m'ont dit qu'ils n'ont pas été payés ce mois-ci, mais qu'ils ne peuvent pas quitter leur société, car celle-ci a conservé leurs passeports. J'en ai parlé à mon responsable, qui a convenu qu'il s'agissait d'une situation malheureuse, mais que je ne devais pas m'en mêler puisqu'ils travaillent pour une autre société. Est-ce que c'est acceptable ?

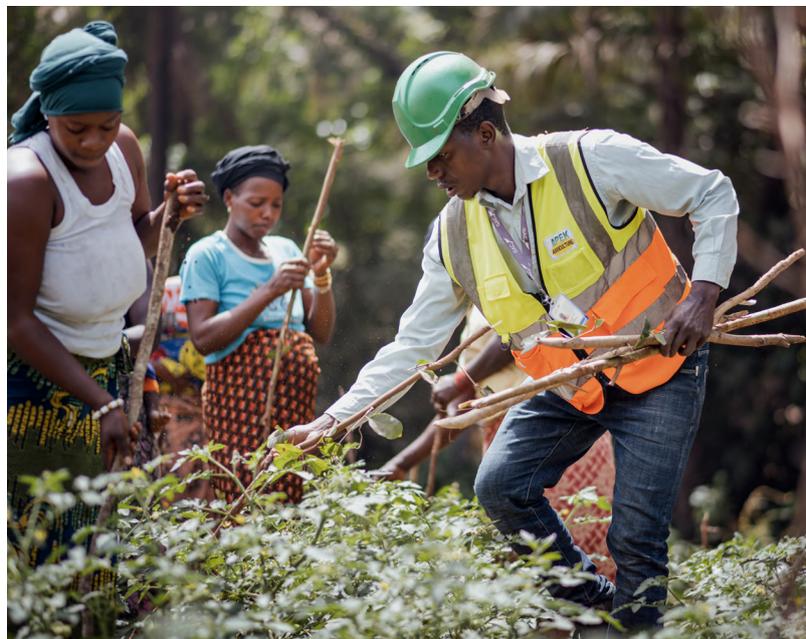
R: Non, ce n'est pas acceptable. Nous attendons des sociétés avec lesquelles nous travaillons qu'elles respectent les normes de base du travail. Ne pas payer ses employés, et retenir les passeports n'est pas acceptable. Prenez la parole et signalez le problème au service Éthique et Intégrité des affaires.

Q: Un contact chez un fournisseur m'a dit que son entreprise avait récemment licencié des employés pour avoir soulevé des problèmes liés à des équipements de sécurité inadéquats. Dois-je le signaler ?

R: Oui. Nous attendons de nos fournisseurs qu'ils veillent à la santé et à la sécurité de leur personnel. Vous devez prendre la parole et signaler le problème, et encourager le fournisseur à rapporter le problème sur « Your Voice ».

Où puis-je en savoir plus ?

- Manuel de l'employé et politiques du capital humain
- Politique d'approvisionnement responsable et norme d'approvisionnement responsable
- Adressez-vous à l'équipe chargée du développement durable ou au service Éthique et Intégrité des affaires.



Réduire au minimum notre empreinte écologique

Qu'est-ce qui compte pour nous ?

Nous reconnaissons que les processus miniers et industriels peuvent endommager l'air, l'eau, la terre et la biodiversité s'ils ne sont pas gérés de manière responsable. En travaillant ensemble, nos équipes chargées des activités, des projets et de l'environnement identifient les risques environnementaux potentiels et les contrôles appropriés. Nos plans de gestion fixent des exigences en matière d'évaluation des impacts, de suivi et de procédures opérationnelles appropriées pour éviter et/ou atténuer les impacts négatifs. Chacun a un rôle à jouer et, ensemble, les petits gestes peuvent faire la différence.

Qu'est-ce que cela veut dire ?

- Nous nous conformons à toutes les lois, réglementations, politiques et normes environnementales applicables.
- Nous évaluons les risques environnementaux et identifions les contrôles dans le cadre du processus de planification de tous les projets. Nous sommes responsables de la sauvegarde de l'environnement naturel et de la mise en place de contrôles et d'efforts de surveillance appropriés.
- Nous signalons immédiatement tous les déversements, les émissions ou déchets inhabituels, les risques incontrôlés ou les incidents environnementaux à notre supérieur hiérarchique ou au représentant de l'environnement, aussi petits soient-ils.
- Nous recherchons des moyens d'améliorer en permanence nos performances environnementales en réduisant notre consommation de ressources (énergie, matières premières et eau), nos émissions, nos effluents et nos déchets.
- Nous protégeons l'environnement naturel et respectons la vie sauvage dans et autour de toutes nos installations.
- Nous sommes honnêtes quant à nos performances environnementales et communiquons ouvertement sur ce que nous pouvons améliorer, ainsi que sur ce que nous avons fait de bien.

Et si ?

Q: On m'a confié un nouveau petit projet visant à accroître la productivité. Je sais que ce projet pourrait engendrer une augmentation des émissions ou des déchets, mais je compte y remédier une fois le projet lancé. Est-ce que c'est acceptable ?

R: Non. Il vous incombe d'évaluer les impacts environnementaux et d'assurer des contrôles et des ressources adéquats pour atténuer ces impacts. Tous les projets doivent être évalués et approuvés avant leur mise en œuvre. Vous pouvez contacter notre équipe environnementale pour obtenir de l'aide.

Q: Je remarque de la poussière de bauxite sur certains arbres. Je suis sûr que l'équipe chargée de l'environnement doit être au courant - après tout, c'est son travail, non ?

R: Non. Tout comme la sécurité, la préservation de l'environnement est l'affaire de tous. Signalez-le à l'équipe chargée de l'environnement. S'ils sont déjà au courant, tant mieux. Si ce n'est pas le cas, ils sont désormais au courant et peuvent prendre les mesures appropriées.

Q: Je découvre un serpent, une tortue ou un autre animal sauvage sur le site d'EGA. Peut-on le tuer ou le piéger et l'emporter chez soi ?

R. Ce n'est pas acceptable. En interférant avec des espèces menacées ou protégées, vous pourriez enfreindre les lois locales sur la faune et la flore et/ou endommager les écosystèmes locaux. Si vous découvrez des animaux inhabituels dans votre zone de travail, signalez-le à l'équipe chargée de l'environnement. Si l'animal vous semble dangereux, prévenez immédiatement votre superviseur.

Où puis-je en savoir plus ?

- Politiques environnementales, y compris le manuel du système de gestion environnementale
- Parlez à l'équipe chargée de l'environnement ou au service Éthique et Intégrité des affaires

Soutenir les communautés

Qu'est-ce qui compte pour nous ?

Nous cherchons à apporter une contribution positive à long terme aux communautés dans lesquelles nous sommes établis. Nous tenons compte de l'impact social et économique de nos activités et travaillons avec les représentants des communautés, les organes gouvernementaux, les organisations non gouvernementales et les établissements d'enseignement afin de maximiser les avantages de notre présence tout en atténuant les impacts négatifs potentiels. Nous reconnaissons l'importance d'établir la confiance par une communication ouverte, l'intégrité et la transparence.

Qu'est-ce que cela veut dire ?

- Nous respectons nos communautés locales et appliquons les valeurs d'EGA lorsque nous vivons et travaillons dans nos communautés.
- Nous évaluons les impacts potentiels sur les communautés locales dans le cadre du processus de planification de tous les projets, et nous identifions des plans pour atténuer ou compenser l'impact.
- Nous encourageons l'emploi des communautés locales et créons des opportunités de collaboration entre les entreprises locales et nous.
- Nous menons des programmes d'engagement communautaire, nous écoutons les préoccupations des communautés et nous y répondons de manière honnête et transparente.
- Nous reconnaissons l'importance de la responsabilité et nous enquêtons et répondons aux doléances des communautés affectées de manière objective, équitable et constructive.
- Nous nous assurons que les contributions caritatives sont légales et appropriées.



Et si ?

Q: J'entends par hasard un membre de la communauté se plaindre du bruit et de la poussière causés par nos opérations. Est-ce que je dois faire quelque chose ?

R: Oui. Par respect pour nos communautés, nous devons enquêter rapidement sur toutes les doléances. Signalez la plainte afin qu'elle puisse faire l'objet d'une enquête. Appelez un membre de l'équipe des Communautés en Guinée ou le +224 61111134 en Guinée.

Où puis-je en savoir plus ?

- Manuel du système de gestion sociale
- Parlez à l'équipe Communautés, à l'équipe Durabilité ou au service Éthique et Intégrité des affaires

Lobbying et activité politique

Qu'est-ce qui compte pour nous ?

En tant qu'entreprise internationale de premier plan, nous nous engageons auprès des gouvernements sur les questions relatives à nos activités. Nous ne versons aucun paiement à un parti politique ou à un politicien. Toute activité de lobbying doit être autorisée, respecter les lois applicables et être cohérente avec les valeurs d'EGA. Si nos collaborateurs sont libres de participer à des activités politiques personnelles (comme le permet la législation locale), toute personne qui le fait doit préciser qu'elle ne représente pas EGA.

Qu'est-ce que cela veut dire ?

- Nous ne faisons aucun don aux partis politiques, aux politiciens ou aux fondations politiques au nom d'EGA.
- Nous n'utilisons pas les fonds, le temps ou les ressources d'EGA (y compris les e-mails, les téléphones, le papier, etc.) pour participer à des activités politiques personnelles.
- Lorsque nous sommes autorisés à exercer des activités de lobbying au nom d'EGA, nous respectons toutes les lois applicables et nous nous comportons avec intégrité et transparence dans toutes nos démarches.
- Si nous prenons part à des activités politiques personnelles, nous indiquons clairement que nous ne représentons pas EGA, nous veillons à respecter les valeurs d'EGA et nous ne faisons rien qui puisse nuire à la réputation d'EGA.
- Si nous ne savons pas exactement ce que recouvrent les activités politiques personnelles et s'il s'agit d'un conflit d'intérêts possible, nous nous adressons au service Éthique et Intégrité des affaires pour obtenir des conseils.

Et si ?

Q: Un politicien local nous a demandé de reconstruire une route, car il n'a pas le budget nécessaire. Il tient à ce qu'elle soit réparée avant les prochaines élections. Peut-on reconstruire la route ?

R: En tant que société responsable, nous surveillons l'impact de notre travail sur les communautés locales et cherchons à atténuer tout impact négatif. Nous pourrions envisager de reconstruire une route en guise de don à la communauté locale. Cependant, nous ne faisons pas de contributions politiques, et il y a un réel risque de corruption associé à une demande comme celle-ci. Signalez la situation au service Éthique et Intégrité des affaires afin qu'il puisse vous conseiller.

Q: Une élection se prépare. J'aimerais mettre des affiches au travail. Est-ce que c'est acceptable ?

R: Ce n'est pas acceptable. Vous ne devez pas prendre part à une quelconque forme d'activité politique personnelle au travail. Toute activité politique personnelle doit être menée pendant votre temps libre et vous devez préciser qu'il s'agit de vos propres opinions et non des nôtres.

Où puis-je en savoir plus ?

- Politique de lutte contre la corruption et la fraude
- Adressez-vous aux Relations gouvernementales, aux Affaires générales ou au service Éthique et Intégrité des affaires.



Glossaire

Pot-de-vin: le fait d'offrir, de promettre, de demander ou d'accepter de recevoir un avantage (il peut s'agir d'argent, de cadeaux, de chèques-cadeaux, de repas, de divertissements, de prêts, de remises ou de l'attribution déloyale d'un contrat commercial), dans le but de vous influencer ou d'influencer la personne qui obtient l'avantage. Il peut également s'agir d'une récompense pour un acte répréhensible.

Informations confidentielles: informations qui ne sont accessibles qu'à des personnes déterminées et qui nécessitent une protection supplémentaire parce que leur perte ou leur divulgation inappropriée pourrait nuire à EGA.

Conflits d'intérêts : toute situation dans laquelle une personne a une relation ou un intérêt personnel susceptible d'influencer, ou de sembler influencer, son jugement ou son objectivité dans l'exercice de son travail pour EGA.

Discrimination: traitement injuste d'une personne fondé sur son identité sociale, par exemple son sexe, son âge, sa culture, sa nationalité, son origine ethnique, ses capacités physiques, ses convictions politiques et religieuses.

Vérification préalable: le fait d'obtenir, de vérifier et de filtrer des informations sur des partenaires commerciaux potentiels.

Commission: le paiement officieux de petites sommes destiné à accélérer les actions gouvernementales de routine.

Bonne foi: agir en toute bonne foi signifie faire un effort sincère pour fournir des informations honnêtes, complètes et exactes.

Fonctionnaires: employés ou agents de tout gouvernement n'importe où dans le monde, y compris les employés de rang inférieur et les employés d'agences gouvernementales, d'entités appartenant à l'État et d'entités commerciales dans lesquelles un gouvernement détient une participation majoritaire. Le terme inclut également les partis politiques, les fonctionnaires et les candidats, ainsi que les employés d'organisations internationales publiques telles que les Nations unies, l'Union européenne et la Communauté économique des États d'Afrique de l'Ouest.

Harcèlement: paroles, actions ou autres comportements importuns qui manquent de respect ou rabaisent une personne ou créent

un environnement de travail hostile, offensant ou intimidant. Le harcèlement est une forme de discrimination. Certains comportements peuvent être considérés comme du harcèlement même s'il n'y a pas eu d'intention d'offenser.

Informations internes: informations destinées à l'usage interne du groupe EGA qui ne sont pas généralement disponibles ou connues du public.

Propriété intellectuelle: biens incorporels et non physiques, y compris les brevets, les droits d'auteur, les marques, les secrets commerciaux et autres informations secrètes et confidentielles qui ne sont pas légalement protégées.

Blanchiment d'argent: processus utilisé par les criminels pour cacher l'argent ou les actifs obtenus à partir d'activités illégales en les utilisant dans une activité commerciale légitime.

Besoin d'en connaître: les employés ont un « besoin d'en connaître » à propos de certaines informations s'ils doivent y avoir accès pour faire leur travail. Si vous n'êtes pas sûr que quelqu'un ait un « besoin d'en connaître », parlez-en à votre manager, au service du Capital humain ou au service Éthique et Intégrité des affaires.

Données personnelles: comprend toute information qui peut être utilisée pour identifier une personne vivante. Les données personnelles peuvent se présenter sous n'importe quel format (oral, écrit, électronique). Il s'agit par exemple du nom, de l'adresse, de la date de naissance, du numéro de téléphone, de l'adresse électronique, des informations bancaires et salariales, des détails du passeport, du numéro d'identité, de la famille proche, des photographies, des adresses IP.

Représailles: action injustifiée et défavorable à l'encontre d'un collègue pour répondre à un rapport effectué en toute bonne foi par cette personne sur une violation réelle ou présumée de notre code, de nos politiques ou des exigences légales.

Contrôles commerciaux: interdictions ou restrictions sur le commerce ou la circulation des biens, produits ou services en provenance, à destination ou à travers un pays particulier, imposées par le gouvernement ou l'autorité compétente d'un pays.

Veuillez vous référer aux politiques d'EGA applicables pour des définitions et explications plus complètes.