

CODE DE BONNE CONDUITE

Mars 2017



CONTENU

1	INTRODUCTION	1
1.1	MESSAGE DE HENRY ASZKLAR – PDG	1
1.2	NOS VALEURS	3
	INTEGRITE	3
	EXCELLENCE	3
	UNITE	3
	PERENNITE	3
	ACCOMPLISSEMENT	3
1.3	A QUI S'APPLIQUE CE CODE?	3
2	INTÉGRITÉ DANS LE MILIEU PROFESSIONNEL	5
2.1	SANTÉ ET SÉCURITÉ	5
2.2	DIVERSITÉ, ÉQUITÉ ET RESPECT	5
2.3	TOLERANCE ZERO SUR LES REPRÉSAILLES	6
2.4	PROTECTION DES ACTIFS DE LA SOCIÉTÉ	6
2.5	SYSTÈMES D'INFORMATION, COURRIEL ET MÉDIAS SOCIAUX	6
3	INTÉGRITÉ DANS LES PRATIQUES COMMERCIALES	8
3.1	ANTI-CORRUPTION	8
3.2	LES PAIEMENTS FACILITATEURS (LES BAKCHISH)	8
3.3	CADEAUX ET OFFRES D'HEBERGEMENT	9
3.4	ENREGISTREMENT ET RAPPORTS PRÉCIS	9
3.5	CONFLITS D'INTÉRÊTS	10
3.6	DÉLIT D'INITIÉ	10
3.7	PRÉVENIR LE BLANCHIMENT D'ARGENT	11
3.8	APPROVISIONNEMENT	11
4	INTÉGRITÉ DANS LA COMMUNAUTÉ	12
4.1	ENVIRONNEMENT	12
4.2	DROITS DE L'HOMME	12
4.3	ENGAGEMENT COMMUNAUTAIRE	12
4.4	LES CONTRIBUTIONS POLITIQUES	13
	ORIENTATION ET CONSEILS	14
4.5	RAPPORTS DE NON-RESPECT OU VIOLATIONS DU CODE	14
5	DÉCLARATION DE L'EMPLOYÉ	15

1 INTRODUCTION

1.1 MESSAGE DE HENRY ASZKLAR – PDG



On dit souvent qu'une bonne réputation prend des années à bâtir, mais qu'elle peut être perdue en un instant.

À Globeleq, notre réputation et notre succès sont solidement basés sur nos valeurs fondamentales d'intégrité, d'excellence, d'unité, de durabilité, de succès et de sécurité dans tout ce que nous faisons.

Ces valeurs sont incarnées dans notre Code de conduite qui énonce les normes que nous suivons et selon lesquelles nous réalisons nos opérations et nos pratiques commerciales. C'est un document important qui a été examiné et approuvé par le conseil d'administration.

Bien que le Code couvre de nombreux sujets, il peut se résumer en une phrase simple: Faites ce qui est juste.

Il est primordial de rester fidèle au code de bonne conduite énoncé dans ce document. Cela signifie que notre société opère légalement et moralement à tout moment, que nous restons unis et que nous prenons toutes nos décisions avec intégrité et honnêteté.

En tant qu'employés, notre rôle est de nous assurer que nous respectons les politiques de l'entreprise d'une manière simple et éthique. Notre travail acharné pour l'excellence et l'intégrité est essentiel à la fois pour le maintien de notre réputation et la croissance future de notre organisation.

Le code est une bonne ressource, conçue pour vous aider, mais il ne couvre pas toutes les situations que vous rencontrerez. En cas de doute, parlez-en à votre chef ou un employé des RH ou au responsable du respect des règles (*compliance officer*). Vous pouvez également appeler notre service d'assistance téléphonique anonyme (les numéros sont disponibles dans chacune de nos usines).

Chacun de nous a besoin de connaître le code, de comprendre les règles qui nous régissent et de nous exprimer si quelque chose ne va pas. Il n'y aura jamais de représailles contre quelqu'un de bonne foi qui signale une conduite contraire à

l'éthique. Vous pouvez le faire via le portail Globeleq sur le site EthicsPoint (www.ethicspoint.com)

Les directeurs sont responsables de faire en sorte que nos valeurs et nos normes soient communiquées clairement et uniformément. Ils doivent exercer un leadership juste et honnête, et donner l'exemple, en soutenant tous les efforts de mettre en pratique nos valeurs et, en un mot, agir selon le Code.

Toutefois, il est de la responsabilité de chacun de vivre nos valeurs et respecter le Code pour assurer que Globeleq est une entreprise prospère et durable de laquelle nous sommes tous fiers.

1.2 NOS VALEURS

La sécurité est fondamentale dans toutes nos activités

1. INTEGRITE

En toute circonstance nous agissons avec intégrité, honnêteté et de manière transparente. Nous respectons les normes les plus strictes qui soient en matière d'éthique.

2. EXCELLENCE

Nous travaillons à être un pionnier dans notre secteur. Nous apprenons de nos erreurs et visons l'amélioration continue. En quête permanente d'excellence, nous donnons à nos employés l'opportunité de réaliser pleinement leur potentiel.

3. UNITE

Notre diversité fait notre force. Nous sommes unis par le même but et des objectifs communs. Nous traitons chaque personne avec considération et dignité. Ensemble, nous sommes plus forts.

4. PERENNITE

Nous investissons sur le long terme dans des activités économiquement viables que nous gérons dans le respect des normes de sécurité, opérationnelles et environnementales. Responsables de nos actes, nous contribuons de façon positive et durable pour nos collectivités locales et autres parties prenantes dans la mise en œuvre d'activités dont nous pouvons tous être fiers.

5. ACCOMPLISSEMENT

Nous visons l'épanouissement professionnel en encourageant la créativité et les solutions innovantes de nos employés. Autonomes et motivés, nous aspirons à faire la différence.

1.3 A QUI S'APPLIQUE CE CODE?

Tout le monde, partout.

Tous les employés de Globeleq et ceux des entreprises sous notre contrôle, quelle que soit leur position et leur fonction, doivent adhérer pleinement aux principes énoncés dans le présent Code à tout moment. [Dans les sociétés sur lesquelles nous n'avons aucun contrôle, nous recherchons l'adoption de normes de comportement semblables à celles de ce Code, sauf si un code similaire ou plus complet est déjà en place.]

En outre, toutes les personnes, y compris les fournisseurs de services, les sous-traitants et les partenaires commerciaux seront tenus d'agir en conformité avec le Code lorsqu'ils agissent au nom de Globeleq ou en notre nom.

Ce code ne peut pas prévoir toutes les situations qui existent dans le milieu du travail, mais il offre des conseils pour aider à prendre des décisions judicieuses et éthiques dans des circonstances difficiles.

Le non-respect des principes énoncés dans le présent code peut avoir des conséquences graves, y compris des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à la

perte de votre emploi, ainsi que des sanctions civiles ou pénales pour l'entreprise et les particuliers.

Avant d'agir, nous devrions tous nous demander: est-ce que ma conduite pourrait:

- Être considérée comme malhonnête, contraire à l'éthique ou illégale ?
- Faire du mal à Globeleq ou sa réputation si elle devenait de notoriété publique?
- Faire perdre la crédibilité de Globeleq auprès de ses employés, ses partenaires d'affaires, des actionnaires ou des populations?
- Blessé d'autres personnes, comme les collègues, les partenaires commerciaux ou les actionnaires?

Si la réponse à une de ces questions est «oui» ou même «peut - être», il y a peut-être un problème et vous devriez demander l'avis de Stephen Ramsay (le responsable de respect des règles ou «Compliance Officer»), qui est accessible par email stephen.ramsay@globeleq.com ou par téléphone +44-20-3823-5554.

2 INTÉGRITÉ DANS LE MILIEU PROFESSIONNEL

2.1 SANTÉ ET SÉCURITÉ

Chez Globeleq, nous nous efforçons de créer un environnement sain et sûr pour la protection de nos employés, les entrepreneurs, les intervenants et les personnes touchées par nos activités partout où nous opérons.

Notre objectif est de travailler avec les employés et les entrepreneurs pour atténuer tous les risques pour la santé et la sécurité des personnes impliquées dans nos activités, et pour assurer le respect des lois et réglementations locales.

Personne ne devrait être blessé en travaillant avec ou pour nous. La réalisation de ce fait nécessite une intervention positive de notre part à tous. Par conséquent, nous devons:

- Évaluer et maîtriser les risques avant de commencer une tâche;
- Effectuer uniquement les activités pour lesquelles nous avons l'autorisation;
- Ne jamais travailler sous l'influence de l'alcool ou de la drogue; et
- Exprimer les inquiétudes concernant la santé et la sécurité à un directeur d'usine ou bien au responsable du respect des règles;

Nous sommes tous dans l'obligation de nous exprimer quant à la santé et la sécurité, et de faire un rapport après des blessures ou des décès, sans délai.

2.2 DIVERSITÉ, ÉQUITÉ ET RESPECT

En tant que société employant des personnes au Royaume-Uni et à travers l'Afrique, Globeleq a une main-d'œuvre diversifiée. Nous nous efforçons de fournir un environnement de travail juste et équitable pour tous afin que chaque employé ait la possibilité de se développer personnellement. A cette fin, nous nous engageons à:

- Recruter, récompenser et promouvoir sur la base du seul mérite : les qualifications, les compétences, l'expérience et la capacité sont essentiels;
- Nous conformer à toutes les lois du travail applicables dans les juridictions où nous opérons;
- Traiter tout le monde avec dignité et respect en tout temps, peu importe la race, la religion, le sexe, l'orientation sexuelle ou toute autre spécificité;
- Ne tolérer aucune forme de discrimination, de harcèlement ou d'intimidation.

Le «*harcèlement*» est une forme de discrimination avec un comportement importun et a pour but ou pour effet de créer un environnement de travail intimidant, hostile ou offensant. Le harcèlement peut prendre de nombreuses formes, comme des gestes, des remarques verbales ou écrites, ou des représentations visuelles. Le harcèlement sexuel se manifeste par des avances sexuelles importunes, des demandes de faveurs sexuelles et tout autre comportement verbal ou physique de nature sexuelle qui tend à créer un environnement de travail hostile ou offensant. Globeleq interdit strictement toute forme de harcèlement à ses employés.

2.3 TOLERANCE ZERO SUR LES REPRÉSAILLES

Globeleq ne tolère pas les représailles.

Les actes de représailles sont considérés comme une faute et peuvent conduire à des mesures disciplinaires, y compris la perte de son emploi.

Les représailles peut prendre plusieurs formes:

- Menaces;
- Intimidation;
- Exclusion;
- Humiliation; ou
- Soulever des questions malveillantes ou de mauvaise foi.

2.4 PROTECTION DES ACTIFS DE LA SOCIÉTÉ

En tant qu'employés de Globeleq, nous sommes responsables de la protection des actifs de la société et nous devons faire preuve de bon sens pour nous assurer qu'ils sont utilisés d'une manière qui empêche les dommages, le vol et l'utilisation non autorisée.

Les actifs physiques de Globeleq, du matériel informatique aux installations électriques, jouent un rôle déterminant dans l'exécution de notre travail au jour le jour. Ces actifs ont été acquis par le travail acharné de chaque employé et en travaillant pour Globeleq, nous avons chacun pris la responsabilité de nous occuper de ces actifs et de les protéger contre le vol, la perte, les dommages et les abus.

En ce qui concerne les actifs immatériels de la société, l'accès aux futurs, actuels ou anciens dossiers des employés et des données personnelles, y compris les évaluations de rendement, les fiches de salaire et les détails de la retraite, est autorisé seulement à ceux qui en ont l'autorité et conformément aux lois sur la confidentialité des données.

En outre, nous sommes responsables de la protection des informations confidentielles qui nous sont confiées par nos clients, fournisseurs et autres partenaires commerciaux. Nous devons les protéger aussi soigneusement que les nôtres.

2.5 SYSTÈMES D'INFORMATION, COURRIEL ET MÉDIAS SOCIAUX

L'accès à Internet, le courrier électronique et d'autres applications sont fournis à des fins commerciales. Toutes vos communications électroniques, tant en interne avec d'autres employés Globeleq qu'en externe avec des tiers, doit être menée en utilisant votre compte de messagerie Globeleq. Dans l'envoi et la réception de communications par courrier électronique et les pièces jointes, nous devons appliquer les mêmes normes que dans les communications sur papier. Il est interdit de divulguer toute information ou communication Globeleq interne sans autorisation vers l'extérieur (y compris à la presse, aux investisseurs ou autres), ou de les poster sur des sites de médias sociaux.

Les systèmes informatiques, les comptes de messagerie et les systèmes informatiques ne doivent pas être utilisés à des fins illégales ou contraires à l'éthique. La recherche, le téléchargement ou la transmission d'informations abusives ou offensantes peut

conduire à des mesures disciplinaires. Il est également interdit d'utiliser un logiciel de copie de données provenant des systèmes informatiques Globeleq à des fins privées, sauf autorisation expresse accordée par le département informatique.

Les médias sociaux nous permettent de communiquer instantanément et largement. Réfléchissez bien avant de diffuser des images ou du texte impliquant vos collègues de travail ou votre lieu de travail. Des conséquences imprévues sont possibles, comme des tâches sur la réputation d'individus ou celle de la compagnie.

3 INTÉGRITÉ DANS LES PRATIQUES COMMERCIALES

3.1 ANTI-CORRUPTION

Globeleq ne peut pas offrir ou accepter des dessous de table.

Les lois internationales anti-corruption sont applicables à l'ensemble de nos opérations à travers le monde et nous nous sommes engagés à les respecter. Il n'est jamais acceptable d'offrir, de donner, ou d'autoriser un dessous de table de quelque forme que ce soit à un agent public ou toute autre personne dans le but de les inciter à effectuer leur travail déloyalement ou autre.

Sont considérés comme des dessous de table :

- Argent liquide;
- les équivalents de trésorerie;
- cadeaux;
- prêts;
- commissions;
- avantages en nature, ou
- d'autres avantages

En outre, nous ne tolérons ni autorisons des tiers de se livrer à la corruption ou la corruption en notre nom. Il est essentiel que tous nos partenaires d'affaires - que ce soit les entrepreneurs, consultants, agents ou conseillers, sont mis au courant de nos exigences strictes en matière de corruption.

La violation des lois anti-corruption est une infraction grave, qui peut conduire à des amendes pour Globeleq et/ou nos employés et même l'emprisonnement des salariés concernés. Même la simple apparence d'une violation de ces lois peut sérieusement nuire à la réputation de Globeleq.

Tout employé Globeleq qui reçoit une offre de pot de vin ou est au courant de pots de vin offert au nom de la société doit immédiatement le rapporter à l'agent de respect des normes afin que la réponse appropriée peut être initiée.

3.2 LES PAIEMENTS FACILITATEURS (LES BAKCHISH)

De petits paiements non officiels sont parfois faits aux fonctionnaires gouvernementaux dans le but d'accélérer ou d'assurer la prestation de services publics de routine auxquels le parti payeur a légalement droit. Ceux-ci sont connus sous le nom de bakchich ou de «paiements facilitateurs».

Globeleq interdit à ses employés de faire cette sorte de paiements.

La seule exception à cette interdiction serait quand un employé se croit en danger mortel, ou qu'il a la conviction que sa sécurité ou sa santé personnelle est en danger imminent, et se sent tenu de faire un tel paiement. Lorsqu'un paiement est effectué dans de telles circonstances, tous les détails pertinents doivent être signalés à l'officier local de respect des règles à la première occasion et le paiement enregistré avec précision dans nos comptes et registres.

3.3 CADEAUX ET OFFRES D'HEBERGEMENT

De bonnes relations d'affaires sont basées sur la confiance et la bonne volonté, et parce que nous apprécions et respectons nos partenaires commerciaux, nous souhaiterions peut-être le reconnaître de temps à autre en offrant des cadeaux ou l'hospitalité. Ce sont peut-être nos partenaires d'affaires qui souhaitent vous faire des cadeaux ou vous offrir l'hospitalité. Ces offres doivent cependant toujours être modérées et ne devraient jamais être utilisées pour exercer une influence indue ou accentuer un conflit d'intérêts, qu'il soit réel ou non.

En exerçant le bon sens, la discrétion et le jugement avant d'offrir ou de recevoir des cadeaux ou l'hospitalité, nous pouvons éviter que de bonnes intentions soient mal interprétées.

Tous les cadeaux et offres d'hébergement de plus de 50 \$ US donnés ou offerts à d'autres au nom de Globeleq doivent être enregistrés correctement dans les comptes et les registres de Globeleq. Les cadeaux sous forme d'argent ne doivent jamais être offerts et toujours être refusés, sans exception.

Si un cadeau ou une offre d'hébergement dépasse les normes énoncées dans le présent Code, signalez-le au responsable du respect des règles, enregistrez sa réception, puis retournez poliment ou refusez le cadeau ou l'offre d'hébergement en expliquant que les réglementations internes de Globeleq ne permettent pas d'accepter ces dons. Le fait qu'un cadeau ou l'offre d'hébergement soit inférieure à la limite de 50 \$ US ne signifie pas qu'il est acceptable.

Un guide de base ...

- *Demandez-vous si le cadeau ou l'offre d'hébergement est illégal ou s'il respecte les normes énoncées dans le présent Code.*
- *Ensuite, demandez-vous si vous vous sentiriez gêné ou si cela mettrait l'entreprise dans une position délicate si le cadeau ou l'offre étaient publiés à la une d'un journal.*

Si la réponse à l'une de ces phrases est «oui», vous ne devez ni offrir ni accepter le cadeau ou l'offre.

3.4 ENREGISTREMENT ET RAPPORTS PRÉCIS

Un enregistrement précis et sonore de toutes les transactions financières relatives à la société doit être maintenu conformément aux Normes internationales d'information financière. Tous les états financiers de Globeleq doivent refléter de manière juste et exacte la situation actuelle et prévisionnelle de l'entreprise, la situation financière, les risques commerciaux et financiers et les flux de trésorerie. Aucune écriture ne devrait être faite dans nos comptes qui fausse ou déguise la véritable nature de toute transaction. La falsification de documents comptables est illégale et expose un employé participant à des mesures disciplinaires, y compris la perte de son emploi, et de possibles poursuites judiciaires.

La falsification ou la modification de documents non financiers est également interdite. Nous ne devons jamais demander à quelqu'un d'autre de préparer ou d'approuver un dossier faux ou trompeur, ou le faire nous-mêmes sous l'ordre d'une autre personne.

3.5 CONFLITS D'INTÉRÊTS

Un conflit d'intérêts peut survenir lorsque nos intérêts personnels sont concernés, ou peuvent être perçus comme une ingérence dans notre capacité d'exécuter notre travail efficacement et équitablement. Quand c'est possible, il faut éviter toute relation ou activité qui pourrait compromettre ou sembler nuire à notre capacité à prendre des décisions objectives et équitables dans nos tâches pour Globeleq.

Lorsque de telles relations ou activités ne peuvent être évitées, il faut les divulguer sans délai à notre manager et au responsable du respect des normes. En outre, nous devrions divulguer tout intérêt personnel qui pourrait être perçu comme lié à l'exécution de nos obligations professionnelles.

En cas de doute, la divulgation de ces relations ou activités est dans notre intérêt. La transparence est souvent capable de faire disparaître toute perception d'un comportement inapproprié.

Les conflits d'intérêts peuvent survenir de plusieurs manières, mais voici quelques exemples courants :

- Avoir une position de cadre chez des partenaires commerciaux ou concurrents tout en travaillant pour Globeleq;
- *Avoir un tel poste peut réduire votre efficacité, interférer avec votre capacité à agir dans le meilleur intérêt de Globeleq ou exiger l'utilisation d'informations confidentielles de Globeleq, et les détails de cette activité (y compris le nom de l'employeur et les heures de travail attendues) doivent être divulgués sur le formulaire de déclaration 5.2 du code. Les nominations ultérieures doivent être approuvées par Globeleq avant acceptation.*
- Traiter à titre professionnel avec une organisation où un membre de votre famille est employé, ou qui est partiellement ou entièrement détenue par un membre de votre famille;
- L'acceptation de cadeaux, d'offres d'hébergement ou de divertissement de toute personne cherchant à faire ou faisant des affaires avec la société, ou de toute personne ou entité en concurrence avec nous;
- *Il s'agit par exemple de déplacements non professionnels, de gratifications, de faveurs, de divertissements excessifs ou de récompenses. Vous pouvez, toutefois, accepter les cadeaux de valeur nominale. Tout cadeau reçu d'une valeur de 50 \$ ou plus doit être signalé à l'agent de respect des règles, qui tient un registre de ces dons. Pour plus de conseils sur les cadeaux et les offres d'hébergement, merci de vous reporter à la section 3.2.*
- La recherche de profits personnels des actifs, des biens, des opportunités ou des connexions commerciales de Globeleq.

3.6 DÉLIT D'INITIÉ

Le délit d'initié se produit lorsque les titres d'une compagnie sont négociés sur la base d'informations *matérielles**, ou d'informations *non publiques*** qui pourraient raisonnablement influencer sur la décision d'une personne sur l'opportunité d'échanger ces titres ou non.

* L'information est «matérielle» si un investisseur raisonnable prend en compte des informations importantes au moment de décider s'il va acheter, vendre ou détenir des titres de cette société.

*** L'information est «non-publique» jusqu'à ce qu'elle ait été divulguée et que suffisamment de temps ait passé pour que les marchés soient au courant.*

Nous n'allons pas négocier des titres d'une société cotée en bourse sur la base d'une information non-publique privilégiée obtenue en travaillant pour Globeleq.

Les lois sur le délit d'initié non seulement interdisent la négociation de titres sur la base d'une information privilégiée, mais aussi le partage de ces informations avec des tiers.

3.7 PRÉVENIR LE BLANCHIMENT D'ARGENT

Nous accordons une grande importance au fait de faire des affaires avec des partenaires commerciaux de renom qui mènent des activités légitimes et dont les fonds proviennent de sources légitimes.

Le blanchiment d'argent est le processus de dissimuler des fonds illicites ou de leur donner un aspect légitime alors qu'ils ne le sont pas. Cela inclut de dissimuler l'origine criminelle de l'argent ou d'autres biens - ceux mal acquis grâce au crime - dans les activités commerciales légitimes.

Nous devons prendre toutes les mesures raisonnables et appropriées pour identifier et évaluer l'intégrité de nos partenaires d'affaires avant de conclure un accord avec eux. Si un partenaire commercial potentiel refuse de fournir des informations sur son identité, son statut ou les détails de la transaction lorsque vous lui demandez de le faire, ou si vous avez des inquiétudes au sujet d'une transaction proposée, vous devez contacter le responsable du respect des règles sans délai.

3.8 APPROVISIONNEMENT

Les conseillers, les fournisseurs et les prestataires de services doivent être choisis de façon équitable et rigoureuse. Ils doivent être choisis sur la base de leur professionnalisme et de la compétitivité, et en vue de la construction d'une relation fondée sur la confiance mutuelle. Avant l'attribution d'un contrat, toutes les parties intéressées doivent avoir la même information au sujet d'une question particulière.

Le processus de sélection doit également tenir compte de la façon dont les produits ou les services d'un conseiller, un fournisseur ou prestataire de services potentiel répondent aux besoins des Globeleq quant à la qualité et le coût, et dans quelle mesure ils correspondent à nos références sociales et environnementales.

Nous attendons de nos partenaires commerciaux qu'ils maintiennent des normes élevées d'intégrité et de professionnalisme dans leurs relations d'affaires, en respectant les lois des pays dans lesquels ils opèrent et qu'ils prennent les mesures nécessaires pour réduire au minimum les impacts négatifs et les risques potentiels.

4 INTÉGRITÉ DANS LA COMMUNAUTÉ

4.1 ENVIRONNEMENT

Nous sommes conscients de nos obligations permanentes envers l'environnement, et la nécessité d'un engagement actif pour protéger et améliorer nos ressources naturelles. Chaque employé de Globeleq doit chercher à atténuer les risques et les effets de nos opérations dans le monde entier, tout en maintenant la conformité avec les lois, les règlements et les permis en matière de protection de l'environnement.

Cet engagement couvre, sans s'y limiter:

- un rapport annuel des émissions de gaz à effet de serre;
- un examen régulier du mélange de carburant de nos installations; et
- une réflexion sur des investissements dans les projets d'énergie renouvelable.

Sur le plan individuel, chacun de nous peut agir chaque jour pour réduire notre consommation d'eau, économiser l'énergie et recycler les matériaux lorsque cela est possible.

4.2 DROITS DE L'HOMME

Nous nous engageons à respecter et à protéger les droits de l'homme partout où nous exerçons nos activités.

Nous interdisons les pratiques suivantes et ne ferons pas affaire avec une personne ou une entreprise qui exerce une des actions suivantes:

- L'exploitation des enfants, y compris le travail des enfants;
- Les châtimements corporels;
- La violence envers les employés, en particulier à cause du sexe, de l'origine, la religion ou l'orientation sexuelle;
- Le travail forcé ou obligatoire;
- La discrimination illégale dans les pratiques d'emploi et de recrutement;
- Des conditions de travail dangereuses; et
- Des paiements de salaires (ou des déductions) qui maintiennent illégalement un travailleur en dessous du salaire minimum.

Si vous avez des raisons de croire que Globeleq ou l'un de nos partenaires commerciaux ne respecte pas les lois et règlements visant à protéger les droits de l'homme, merci de partager vos inquiétudes avec le responsable du respect des règles.

4.3 ENGAGEMENT COMMUNAUTAIRE

L'engagement de Globeleq dans le développement durable signifie que nous encourageons et participons activement à l'amélioration des communautés où nous exerçons nos activités. Bien que ces communautés tirent un avantage direct de l'énergie que nous produisons et distribuons, nous reconnaissons que nos responsabilités vont plus loin. Nous nous acquittons de ces responsabilités par l'établissement de relations fondées sur le respect mutuel et la confiance avec tous les intervenants de la communauté, et en soutenant les activités qui contribuent directement à l'amélioration de la qualité de vie de nos voisins et ceux qui sont touchés par nos activités.

4.4 LES CONTRIBUTIONS POLITIQUES

Globeleq en tant que compagnie est neutre en politique. Globeleq ne fait pas de dons aux politiciens, et ne permet pas à d'autres de contribuer en son nom. Cependant, dans certains cas, Globeleq peut exprimer des opinions sur des questions politiques qui touchent directement les intérêts et les opérations de l'entreprise.

Globeleq encourage chacun de ses employés à participer au processus politique. Toutefois, si vous décidez de le faire, il est important que cette participation, y compris les contributions de temps et d'argent, soit faite en votre nom propre, et que toutes les expressions de points de vue politiques soient expressément exprimées comme votre opinion personnelle et jamais celle de Globeleq.

5 ORIENTATION ET CONSEILS

5.1 RAPPORTS DE NON-RESPECT OU VIOLATIONS DU CODE

Tout le monde à Globeleq a la responsabilité implicite de s'exprimer chaque fois qu'il y a possibilité qu'une action de notre part puisse conduire à une violation du Code. Nous devons avoir le courage de le faire et toujours chercher à faire ce qui est juste.

Pour plus de précisions sur l'interprétation du Code, vous pouvez consulter:

- Votre superviseur ou le manager,
- Le directeur des ressources humaines; ou
- Le responsable du respect des règles

Si vous constatez une violation ou un non respect potentiel au Code, si elle/ il se rapporte à vous, votre manager ou quelqu'un d'autre, il faut le signaler sans délai.

De tels cas doivent être signalés au responsable du respect des règles ou au management senior via la hotline Globeleq sur les numéros gratuits ci-dessous. Les appelants peuvent choisir de rester anonymes, mais sont encouragés à fournir leurs noms et leurs coordonnées, en particulier si le problème nécessite une enquête plus approfondie. Globeleq va essayer de garder ces détails privés et dans la plupart des cas, sauf lorsqu'il s'agit d'accusations criminelles, ces détails restent confidentiels.

Royaume-Uni 0800-03208483

Autres lieux : Les managers locaux sont responsables de la communication de ces numéros aux employés et de l'affichage des numéros de Globeleq Hotline dans des lieux accessibles par les employés.

6 DÉCLARATION DE L'EMPLOYÉ

Je, _____ (utilisez le nom légal complet) reconnait par la présente que j'ai lu le Code Globeleq de conduite des affaires (le «**Code**») et je comprends que je suis censé parfaitement respecter le Code.

Je reconnais également que (cochez):

- Je ne suis pas au courant d'une violation des dispositions du Code.
- Je suis au courant d'une violation des dispositions du Code. Si vous cochez cette ligne, merci de décrire ci-dessous l'infraction à laquelle vous pensez. Si vous avez besoin d'espace supplémentaire, merci de joindre des feuilles à cette déclaration pour permettre une explication complète.

Je suis d'accord pour rapporter à mon manager, un membre de la direction ou le responsable de la conformité une infraction du Code dont je prendrais connaissance au cours de mon contrat avec Globeleq ou une de ses filiales ou sociétés affiliées. Je comprends que le non-respect ou le fait de ne pas me conformer à ce Code pourrait entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à la perte de mon emploi, et, en cas d'infractions au droit, des poursuites pénales.

Je reconnais également que si je supervise d'autres personnes, tous mes rapports directs, y compris les entrepreneurs et les travailleurs temporaires, comprennent leurs responsabilités et leurs obligations en vertu du Code.

Signature

Date

[Merci de retourner cette page à votre Service des ressources humaines après avoir signé]