



Code de conduite et principes d'entreprise du groupe IHS





Nos Valeurs



Orientation Client

Comprendre et dépasser les besoins de nos clients

Développer des relations de confiance, fiables et collaboratives

Opérer systématiquement selon les normes les plus élevées de service et de prestation

Permettre à nos clients d'atteindre leurs objectifs de connectivité et de durabilité



Innovation

Rechercher constamment de nouvelles et meilleures façons de fournir nos produits et services

Promouvoir l'excellence et le développement de l'ingénierie

Tenter de créer un environnement opérationnel collaboratif et solidaire

Contribuer au progrès général de notre industrie



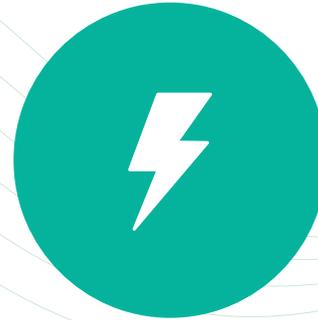
Intégrité

Agir de manière éthique, transparente et honnête dans tout ce que nous faisons

Opérer selon les normes les plus élevées de gouvernance des entreprises

Respecter des pratiques rigoureuses de lutte contre la corruption pour nos activités, nos fournisseurs et nos partenaires

Considérer tout individu avec respect et dignité tout en protégeant les droits humains fondamentaux



Audace

Faire preuve de courage dans l'expansion de marchés existants et le développement de nouveaux marchés

Faire preuve de sérieux et de rigueur dans nos analyses et nos prises de décision

Rechercher avec assurance des rendements financiers appropriés et une croissance à long terme

Toujours penser à l'avenir, être ambitieux et faire preuve d'agilité



Durabilité

Préserver la santé, la sécurité et le bien-être de toutes les parties prenantes

Chercher constamment à créer un impact positif au sein des communautés que nous servons

Fournir un environnement diversifié et inclusif à nos employés, en leur offrant des possibilités d'éducation leur permettant de s'épanouir

Tenter de réduire l'impact environnemental de nos activités





Message de Sam Darwish

Notre réussite repose sur notre travail acharné et notre engagement indéfectible en faveur de l'honnêteté et de l'intégrité dans tout ce que nous faisons. L'environnement de l'entreprise est complexe, et n'a cessé évoluer au cours de ces dernières années. Ce qui n'a jamais changé, en revanche, c'est cette conviction que notre bonne réputation dépend de la conduite personnelle de chacun d'entre nous.

Une étape importante pour assumer, au quotidien, nos responsabilités en matière d'éthique et de conformité consiste à garder à l'esprit nos engagements envers nos collègues, nos clients, nos partenaires commerciaux et les communautés au sein desquelles nous travaillons et vivons. Le présent « Code de conduite et principes d'entreprise » renferme des informations relatives à nos responsabilités personnelles, notamment le respect de la loi et l'application du bon sens au quotidien.

Bien entendu, ce Code ne fournira pas la réponse à toutes vos questions, et n'abordera pas, non plus, toutes les situations possibles. C'est pourquoi nous avons établi des dispositifs et des fonctions qui permettront de répondre aux questions et d'effectuer un suivi en cas de problème. Si vous ne savez pas quelle démarche adopter dans des circonstances particulières ou si vous craignez que le Code, nos politiques ou nos réglementations ne soient violés, il est de votre responsabilité de le signaler. Nous avons mis en place des contrôles et des mesures de protection pour identifier les problèmes, mais nous avons également besoin de votre aide. Il est, en effet, impossible de résoudre un problème s'il n'est pas préalablement identifié.

Je pense que la qualité de notre personnel et notre engagement en faveur de l'éthique et de la conformité nous permettront de réussir non seulement aujourd'hui mais aussi sur le long terme. Je suis convaincu que c'est en travaillant tous ensemble, avec l'aide de ce Code, que nous serons en mesure d'atteindre nos objectifs, tout en continuant d'être fiers de la façon dont nous réussissons ce que nous entreprenons.

Cordialement,

Sam Darwish

Président Directeur Général du groupe





Table des matières

1. Guidés par nos valeurs	5		
1.1 Assumer nos responsabilités	5	2.7 Éviter les conflits d'intérêts	17
1.2 Application et administration du code	6	2.8 Échanges de cadeaux et d'invitations	18
1.3 Respect des lois et des réglementations	7	2.9 Tenir des dossiers complets et exacts	19
1.4 Protéger notre réputation	8	3. Nos responsabilités en ce qui concerne nos obligations légales	20
1.4.1 Responsabilités des employés	8	3.1 Politique anti-corruption	20
1.4.2 Responsabilités supplémentaires des supérieurs hiérarchiques	8	3.2 Activités politiques et caritatives	21
1.5 Poser des questions et signaler d'éventuelles violations	9	3.3 Concurrence loyale et lois anti-trust	22
1.5.1 Politique d'alerte	9	3.4 Délit d'initié	23
1.5.2 Politique de non-représailles	9	3.5 Travailler avec le gouvernement	23
1.6 Responsabilités et discipline	10	3.6 Commerce international	24
1.7 Dérogations et exceptions	10	4. Nos responsabilités envers la communauté	25
2. Responsabilités envers nos collègues, nos partenaires commerciaux et la société	11	4.1 Soutenir nos communautés	25
2.1 Veiller à la sûreté et à la sécurité de chacun	11	4.2 Être clair et honnête dans nos communications publiques	25
2.2 Favoriser le travail d'équipe par la diversité et le respect	12	4.3 Respecter les droits humains	26
2.3 Protéger la vie privée et les informations confidentielles des tiers	13	4.4 Protéger l'environnement	26
2.4 Assurer la sécurité des informations confidentielles et exclusives	14	5. Ressources	27
2.5 Utiliser judicieusement nos actifs	15	5.1 Soulever des préoccupations et signaler des problèmes	27
2.6 Relations avec les tiers	16	5.2 Prise de décisions éthiques	29



1. Guidés par nos valeurs

1.1 Assumer nos responsabilités

Notre « Code de conduite et Principes d'entreprise » (dénommés ci-après le « Code ») a pour but de nous aider à appliquer nos Valeurs et à prendre de bonnes décisions dans les situations de travail au quotidien. Il présente l'engagement du groupe IHS en faveur des normes les plus strictes en matière de conduite des affaires, il aide à promouvoir et à renforcer de façon consistante la mise en œuvre et l'amélioration de ces normes.

Comme vous pouvez le voir, le Code comprend des sections portant sur nos responsabilités envers nos collègues, envers nos partenaires commerciaux et envers les communautés au sein desquelles nous vivons et travaillons. En outre, le Code reflète notre obligation de respecter les lois et réglementations. Bien entendu, aucun code de conduite ne peut traiter toutes les situations possibles ou toutes les normes applicables, et c'est pourquoi nous devons continuer à compter sur chacun d'entre nous pour faire preuve de bon sens et pour s'exprimer à chaque fois qu'il y a des questions ou des préoccupations.

Qui doit respecter notre Code ?

Ce Code s'applique à tous les employés, dirigeants et administrateurs (y compris les administrateurs non employés) travaillant pour le Groupe IHS, ses filiales et ses sociétés affiliées (ci-après dénommés la « Société »). Le groupe IHS inclut IHS Towers Limited, une société exemptée des îles Caimans.

Nous attendons également de toute personne qui agit en notre nom qu'elle le fasse en conformité avec notre Code.

Cela inclut nos partenaires commerciaux, prestataires, employés à temps partiel ainsi que les représentants de tiers. Des mesures appropriées peuvent être prises si un partenaire commercial ne respecte pas les normes applicables ou ses obligations contractuelles.

Nous nous attendons également à ce que toute personne agissant en notre nom adopte un comportement en adéquation avec notre Code. Cela comprend nos partenaires commerciaux, nos sous-traitants, nos employés à temps partiel, mais aussi nos représentants. Des mesures appropriées peuvent être prises dans le cas où un partenaire commercial ne respecterait pas les normes applicables ou ses obligations contractuelles. Pour de plus amples informations, consultez le Code de conduite du fournisseur d'IHS.

Gestion des crises

Nous nous sommes engagés à créer un environnement des affaires sûr et durable. La Politique de continuité des activités d'IHS ainsi que son cadre associé définissent des exigences nous permettant de répondre rapidement, efficacement et de façon appropriée face à tout événement susceptible d'avoir d'importantes répercussions négatives sur notre personnel, notre entreprise ou notre réputation.

La Politique de continuité des activités s'applique à toutes les sociétés du groupe IHS (y compris les coentreprises – joint-venture) ainsi qu'à l'ensemble des sites gérés par IHS.



1. Guidés par nos valeurs suite

1.2 Application et administration du code

Ce Code a été conçu pour vous aider à appliquer nos valeurs et nos principes.

Le Code doit être lu conjointement avec l'ensemble des autres politiques d'IHS applicables au niveau du groupe et/ou au niveau local avec les procédures locales susceptibles de fournir de plus amples informations sur les lois locales ou pratiques commerciales habituelles. En règle générale, en cas de conflit entre le Code et la politique d'une unité fonctionnelle, celle d'une région ou celle d'un département, la politique la plus restrictive sera appliquée.

Tous les employés et membres du Conseil d'administration doivent reconnaître avoir lu, compris et accepté le Code. Une formation sur le Code sera dispensée à tous les employés et membres du Conseil d'administration. Leur bonne connaissance du Code sera testée périodiquement. Ce code a été approuvé et adopté par le conseil d'administration d'IHS Towers Limited. Le Président Directeur Général du Groupe et le Comité exécutif d'IHS Towers Limited sont tenus de s'assurer que le l'ensemble des employés respectent le Code et observent les normes, politiques et procédures de la Société.





1. Guidés par nos valeurs suite

1.3 Respect des lois et des réglementations

Nous nous engageons à respecter toutes les lois, règles et réglementations applicables à nos activités. Cela est, non seulement, ce qu'il convient de faire, mais cela contribue également à maintenir et à protéger notre réputation. Aucun élément de ce Code ne saurait être interprété comme une intention de modifier, de retrancher de ou remplacer une loi applicable à toute entité du groupe IHS.

En raison de notre présence dans différents pays, nous devons prêter une attention toute particulière aux différentes lois, réglementations et coutumes qui s'y appliquent. Nous respectons les normes de nos clients, partenaires commerciaux et collaborateurs. Cependant, dans les pays où les législations locales seraient moins restrictives que le Code, les dispositions de ce dernier prévaudront. Dans le cas où les lois applicables seraient en contradiction avec le Code ou plus restrictives que ce dernier, elles prévaudraient.





1. Guidés par nos valeurs suite

1.4 Protéger notre réputation

1.4.1 Responsabilités des employés

Nous avons tous un rôle à jouer dans la protection de la réputation de notre entreprise. Les responsabilités suivantes nous concernent tous :

- Travailler en équipe et traiter les autres avec respect.
- Se comporter toujours de façon professionnelle, honnête et éthique lorsqu'on agit pour le compte de la Société.
- Connaître les informations contenues dans le présent Code ainsi que les lois applicables et les politiques de la Société. Porter une attention particulière aux politiques ayant trait à nos responsabilités professionnelles.
- Signaler rapidement à son responsable hiérarchique ou aux autres personnes ressources énumérées dans le Code toute préoccupation ayant trait à une éventuelle violation des lois, des réglementations, des dispositions du Code et des politiques.
- Coopérer et dire la vérité en cas d'enquête ou d'audit.

1.4.2 Responsabilités supplémentaires des supérieurs hiérarchiques

Si vous occupez un poste d'encadrement, vous devez assumer les responsabilités supplémentaires suivantes :

- Être exemplaire sur le plan moral dans votre façon d'encadrer et aider les membres de votre équipe lorsqu'ils posent des questions et soulèvent des préoccupations éthiques.
- Écouter et répondre aux préoccupations lorsqu'elles sont soulevées.
- Veiller à ce qu'aucune personne qui signale un problème ne subisse de représailles.
- Aider les membres de votre équipe à comprendre les exigences de notre Code, de nos politiques et des lois applicables.
- Être consistant dans l'application de nos normes et responsabiliser les personnes vis-à-vis de leur comportement au travail.
- Faire des efforts sincères afin de suivre les évolutions réglementaires qui affectent vos domaines de responsabilité. Ne jamais demander ou ordonner à quelqu'un de faire quelque chose que vous vous interdriez de faire vous-mêmes.
- En cas de supervision des tierces parties, vous assurer qu'elles comprennent leurs obligations en matière d'éthique et de conformité.

Faire le bon choix

Si vous faites face à un dilemme éthique et que vous n'êtes pas certain de la démarche à suivre, posez-vous les questions suivantes :

- Est-ce conforme au Code et à nos politiques ?
- Est-ce compatible avec nos objectifs et nos intérêts à long terme ?
- Serais-je confortable si ma décision était rendue publique ?

Si la réponse à l'une de ces questions est « NON », alors ne faites rien et contactez votre responsable ou l'une des personnes ressources énumérées dans le présent Code.





1. Guidés par nos valeurs suite

1.5 Poser des questions et signaler d'éventuelles violations

1.5.1 1. Politique d'alerte

La conformité est la responsabilité de tous. Chacun d'entre nous a l'obligation de signaler toute situation ou activité qui constitue, ou même semble constituer, une violation du Code, des politiques ou de la loi. Lorsque vous prenez la parole pour poser une question ou pour signaler une conduite douteuse, vous protégez vos collègues et la réputation d'IHS. Gardez bien à l'esprit qu'un problème ne peut être traité que s'il est porté à l'attention de la bonne personne.

Le groupe IHS encourage le signalement de toute mauvaise conduite ou de tout sujet de préoccupation. Cette position est articulée dans la Politique d'alerte et de non-représailles du Groupe IHS. Veuillez-vous référer à cette politique pour plus d'informations. Le comité d'audit examinera et surveillera l'efficacité du Code et des politiques et procédures sous-jacentes. Tout comportement contraire au Code fera l'objet d'un examen par le Comité d'audit.

Vous pouvez poser des questions et signaler d'éventuelles violations de la conformité, des règles éthiques ou de la loi en utilisant l'une des méthodes suivantes :

- Dans la plupart des cas, il est préférable que vous vous adressiez d'abord à votre responsable. Il connaît bien les lois, les règlements et les politiques ayant trait à votre travail.
- Si vous n'êtes pas à l'aise à l'idée de parler à votre responsable, parlez-en avec le responsable de ce dernier, ou votre département juridique local, le département juridique et de la conformité du Groupe, ou le cas échéant le comité d'audit.
- Si vous signalez un problème à la direction ou à n'importe qui au sein de la fonction juridique et conformité du Groupe IHS, vous pouvez demander que votre signalement demeure confidentiel. Ce faisant, vous demandez que votre identité ne soit pas divulguée. Cependant, dans certains cas, il est possible que votre identité soit révélée afin qu'une enquête ou une procédure juridique puisse être engagée.
- Si aucune des étapes ci-dessus ne répond à vos questions ou à vos préoccupations, ou bien si vous préférez, vous pouvez à tout moment contacter de façon confidentielle et anonyme Speak Up via ce lien <http://ihstowers.ethicspoint.com>

1.5.2 Politique de non-représailles

Conformément à la Politique d'alerte et de non-représailles du Groupe IHS, nous veillerons à ce qu'aucune mesure de représailles ne soit prise à l'encontre de quiconque signale, cherche de l'aide pour signaler ou a signalé de bonne foi un comportement répréhensible avéré ou suspecté.

Nous prenons au sérieux les plaintes liées à des représailles. Celles-ci feront l'objet d'une investigation et, si elles sont prouvées, les auteurs desdites représailles feront l'objet de sanctions pouvant aller jusqu'au licenciement. Si vous pensez que vous avez été victime de représailles, contactez votre responsable des ressources humaines ou toute autre personne ou fonction désignée dans la politique d'alerte et de non-représailles du Groupe IHS. Cependant, toute fausse accusation ou tout signalement effectué dans un but malveillant est interdit et constitue un motif de sanction disciplinaire.

Coopérer en cas d'investigations

Tous les employés ont l'obligation de collaborer pleinement aux investigations et audits ; y compris les investigations et les audits internes, ainsi que les enquêtes et les contrôles effectués par les autorités gouvernementales.

Le fait d'induire en erreur les enquêteurs, ou d'omettre de révéler ce qui a été fait ou de ne pas présenter les faits de façon complète et honnête peut être préjudiciable à votre réputation et à celle de la Société, ce qui peut conduire à d'éventuelles sanctions et/ou pénalités.

Contactez systématiquement l'équipe juridique et conformité du Groupe IHS pour obtenir des conseils si vous êtes contacté par un représentant du gouvernement menant une enquête quelle qu'elle soit.



Veuillez consulter la Politique d'alerte et de non-représailles pour plus de détails.





1. Guidés par nos valeurs suite

1.6 Responsabilités et discipline

Nous nous efforcerons dans la mesure du possible de remédier efficacement et dès que possible les violations du Code, des politiques, des lois et autres règlements de façon rapide et efficace.

Toute violation du Code, de nos politiques, des lois et des règlements peut avoir de graves conséquences pour vous-même mais aussi pour la Société. Toute violation peut entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

Toute personne impliquée dans un cas qui constitue une violation peut également

faire l'objet de mesures disciplinaires. Cela concerne aussi la personne qui ne met pas en œuvre les mesures raisonnables afin de détecter une violation, la personne qui refuse de divulguer des informations susceptibles d'être importantes pour une investigation, ainsi que le responsable hiérarchique qui approuve une violation, feint de ne rien voir, ou qui tente d'exercer des représailles à l'encontre de la personne à l'origine d'un signalement.

Toute violation des lois ou des règlements pourra entraîner des poursuites judiciaires et des sanctions, y compris, dans certains cas, des poursuites pénales et / ou des amendes.

1.7 Dérogations et exceptions

Toute clause dérogatoire éventuelle à ce Code pour nos administrateurs et dirigeants doit être approuvée par écrit par le Conseil d'administration et dûment divulguée conformément aux exigences des lois et réglementations applicables. Les dérogations à ce code pour d'autres employés seront autorisées par le Vice-Président Exécutif & Directeur Juridique ou le Vice-Président Exécutif & Directeur Financier du Groupe, elles seront communiquées au comité d'audit.





2. Responsabilités envers nos collègues, nos partenaires commerciaux et la société

2.1 Veiller à la sûreté et à la sécurité de chacun

Votre sécurité est essentielle à nos yeux. Nous devons nous efforcer d'être vigilants, disciplinés et toujours veiller à notre sécurité et à celle des autres.

- Acceptez uniquement les tâches correspondant à votre niveau de qualification et que vous êtes autorisé(e) à effectuer.
- Assurez-vous que vos performances ne soient pas altérées par la consommation d'alcool, de drogue ou d'autres substances, y compris des médicaments sur ordonnance ou en vente libre.
- Dites-le si vous observez des conditions de travail dangereuses, et écoutez ceux qui signalent aussi des conditions de travail dangereuses.
- Aidez les sous-traitants, mais aussi toute autre personne, avec qui nous travaillons à comprendre et à suivre nos procédures de sûreté et de sécurité.
- Signalez tout accident, blessure ou maladie. Ne supposez jamais que quelqu'un d'autre l'a déjà fait.
- Les menaces, les intimidations et les violences fragilisent les valeurs que nous défendons en tant qu'entreprise éthique et ne seront pas tolérées.
- Aucune arme ne doit être introduite sur le lieu de travail à moins que cela n'ait été dûment autorisé.
- Suivez les processus et procédures de la société en ce qui concerne les tâches à effectuer. Si vous avez des questions, posez-les à votre superviseur avant de débiter le travail

Do it Right!

Q: Un ingénieur a récemment été impliqué dans un accident de travail. L'accident n'était pas grave, et ses collègues l'ont encouragé à ne pas le signaler afin de pouvoir enregistrer une journée HSSE parfaite. Est-ce correct ?

R: Non, ce n'est pas correct. Tous les accidents de travail doivent être signalés sans délai à la direction de façon à pouvoir prendre les mesures de sécurité appropriées. De même, il est important que l'employé reçoive des traitements médicaux appropriés.





2. Responsabilités envers nos collègues, nos partenaires commerciaux et la société suite

2.2 Favoriser le travail d'équipe par la diversité et le respect

Nous travaillons mieux lorsque nous travaillons en équipe, nous traitons chacun avec dignité et respect, et lorsque nous valorisons les contributions uniques de chacun.

Nous nous engageons à traiter équitablement tous nos employés et interdisons la discrimination et le harcèlement fondés sur le sexe, l'âge, la croyance, la religion, l'origine nationale ou l'orientation sexuelle, ou toute autre caractéristique protégée par la loi.

- Traitez les autres avec respect.
- Soyez ouvert aux nouvelles idées et améliorations, et écoutez les différents points de vue.

- Sachez que les messages offensants, les remarques désobligeantes et les plaisanteries inappropriées sont incompatibles avec notre culture et nos convictions et ne sont en aucun cas tolérables.
- Veillez à ce que les tiers avec qui nous travaillons agissent d'une manière conforme à notre sens du traitement équitable et de l'égalité des chances.

Harcèlement et intimidation

Le Groupe IHS souhaite instaurer un environnement de travail professionnel, convivial, axé sur l'esprit d'équipe et sur l'ouverture d'esprit et sans aucune forme de violence physique, mentale, verbale ou autre.

Toute forme de harcèlement ou d'intimidation est strictement interdite.



Do it Right!

Q: Dans notre service, il y a un manager qui perd facilement son sang-froid et s'emporte avec les employés. Je ne sais pas si je dois signaler cela ou fermer les yeux dans la mesure où il doit les pousser à être performants.

R: Vous devez soulever cette préoccupation aux ressources humaines ou la signaler via la plateforme Speak Up. Nous avons tous pour responsabilité d'agir de manière professionnelle. Le fait de ne pas traiter ses collègues dignement est tout simplement inconcevable.

Do it Right!

Q: Un de mes collègues fait toujours des blagues et des commentaires désobligeants à l'encontre de certains groupes ethniques. Cela me met mal à l'aise et personne n'en parle. Que dois-je faire ?

R: Vous devez avertir votre supérieur hiérarchique, les ressources humaines ou signaler cela via la plateforme Speak Up. Ce type de blagues est contraire à nos valeurs et standards relatifs à la diversité, au harcèlement et à la discrimination. En ignorant de telles remarques, vous acceptez la discrimination et tolérez des pratiques véritablement néfastes pour l'environnement de travail.



2. Responsabilités envers nos collègues, nos partenaires commerciaux et la société suite

2.3 Protéger la vie privée et les informations confidentielles des tiers

Ces dernières années, les individus, les entreprises et les gouvernements se sont davantage préoccupés du respect de la vie privée et de la sécurité des données à caractère personnel. Par conséquent, des lois protégeant la vie privée et les données à caractère personnel et régissant la façon dont elles peuvent être collectées, partagées et utilisées sont de plus en plus courantes.

Respectez la vie privée et la confidentialité des données à caractère personnel. Utilisez uniquement les données à caractère personnel nécessaires pour vous permettre de travailler efficacement et conformément à la loi :

- Conservez les informations personnelles en lieu sûr.
- Soyez prudent lorsque vous transmettez des données à caractère personnel à toute personne travaillant ou non dans la Société et limitez-en l'accès aux seules personnes autorisées.
- Lorsque nous faisons appel à des tiers en vue de nous fournir des services, assurez-vous qu'ils comprennent l'importance que nous accordons au respect de la vie privée et à la protection des données à caractère personnel ainsi que le fait qu'elles doivent respecter nos normes.

Do it Right!

Q: J'ai appris qu'un membre des ressources humaines a transmis à un de ses amis la liste des employés comprenant leur nom, adresse, des numéros d'employé, fonction et leur numéro de téléphone. Cet ami travaille pour une banque et cherche à acquérir de nouveaux clients. Que dois-je faire ?

R: Vous devez signaler cette violation à votre responsable, aux ressources humaines ou via la plateforme Speak Up. Il s'agit d'un cas typique de partage de données à caractère personnel sans autorisation de la part des ressources humaines sans le consentement explicite de la part des employés.





2. Responsabilités envers nos collègues, nos partenaires commerciaux et la société **suite**

2.4 Assurer la sécurité des informations confidentielles et exclusives

Nos informations constituent l'un de nos biens les plus précieux. La divulgation non autorisée d'informations confidentielles ou exclusives peut entraîner une perte d'avantage concurrentiel, placer la Société dans une situation embarrassante et nuire à nos relations avec nos clients et nos partenaires commerciaux.

Les informations confidentielles ou exclusives désignent toute information de quelque nature que ce soit (incluant sans limitation : des faits concernant nos activités, des transactions potentielles avec des tiers, des plans stratégiques, des conditions ou des prix proposés à nos clients) inconnue du grand public ou des concurrents du Groupe IHS.

Pour toutes ces raisons, les informations confidentielles ou exclusives doivent être traitées avec précaution. Les informations reçues par les employés, les prestataires ou les agents de la Société ne doivent pas être utilisées à des fins personnelles et ne doivent pas être utilisées à d'autres fins que celles pour lesquelles elles ont été transmises :

- N'utilisez et ne divulguez des informations confidentielles qu'à des fins professionnelles légitimes ou si cela est exigé par la loi.

- Etiquetez correctement les informations confidentielles afin d'indiquer comment ces dernières doivent être utilisées, distribuées et détruites.
- Protégez les informations confidentielles et exclusives des partenaires commerciaux.
- Ne discutez jamais d'informations confidentielles dans des situations où des tiers seraient susceptibles d'entendre vos propos (par exemple dans un avion, dans un ascenseur ou lors de l'utilisation d'un téléphone portable) et veillez à ne pas transmettre d'informations confidentielles vers des télécopieurs ou des imprimantes laissés sans surveillance ou non protégés par un mot de passe.

Do it Right!

Q: Un ex employé d'un de nos fournisseurs vient juste de rejoindre notre équipe des Achats. Il a déclaré être en possession de la liste de prix du fournisseur et qu'il souhaite l'utiliser à notre avantage. Dois-je ignorer cela et le laisser faire dans la mesure où cela peut être avantageux pour IHS ?

R: Non, si un employé conserve et utilise des renseignements sur un fournisseur, ce comportement peut entraîner une action en justice contre IHS. Vous devez signaler cela au service juridique afin que ce dernier puisse prendre les mesures appropriées.



2. Responsabilités envers nos collègues, nos partenaires commerciaux et la société suite

2.5 Utiliser judicieusement nos actifs

Nous avons tous la responsabilité d'utiliser judicieusement et prudemment les actifs et les ressources de la Société et les protéger contre les abus, les destructions, les pertes, les vols et le gaspillage.

Les administrateurs, dirigeants et employés ont l'obligation de donner la priorité à l'intérêt légitime du Groupe IHS lorsque l'occasion se présente. Il est interdit à ces personnes, directement ou indirectement (a) de saisir personnellement pour elles-mêmes des opportunités identifiées grâce à l'utilisation des ressources, des informations ou des positions du groupe IHS ; (b) d'utiliser les biens, informations ou positions du Groupe IHS à des fins personnelles ; et (c) de concurrencer le groupe IHS. Comme décrit dans la politique du groupe IHS contre la corruption, aucun fonds, actif ou installation d'une entité du Groupe IHS ne doit être utilisé pour soutenir une cause politique ou caritative dans l'intention d'influencer indûment un représentant du gouvernement ou toute autre personne.

Aucun administrateur, dirigeant ou employé ne doit tirer un avantage déloyal de qui que ce soit par la manipulation, la dissimulation, l'abus d'informations privilégiées, la fausse représentation de faits importants ou toute autre pratique commerciale déloyale.

Les actifs de la Société comprennent les installations, les biens et les équipements, les outils, les véhicules, les fournitures, les ordinateurs et les systèmes numériques, le temps, les informations confidentielles et exclusives, la propriété intellectuelle, les opportunités d'affaires ainsi que les fonds.

- Veillez à ce que nos actifs ne soient pas perdus, endommagés ou mal utilisés.
- Protégez notre propriété intellectuelle et nos droits exclusifs, et respectez ceux des tiers.
- Les systèmes de messagerie électronique et de messagerie vocale ainsi que leurs contenus sont considérés comme des données et des biens de la Société.
- Vous êtes censé(e) utiliser les biens de la Société uniquement à des fins professionnelles, mais l'utilisation personnelle limitée de nos téléphones et de nos systèmes informatiques est permise sous réserve qu'elle n'affecte pas négativement vos performances ou votre productivité ou que cela n'enfreigne aucune politique de la Société.

Fraude

Les actes de malhonnêteté à l'encontre de la Société ou de ses clients, impliquant le vol, la destruction ou le détournement de biens, y compris de fonds, de matériels de bureau ou de tout autre élément de valeur, sont interdits.

Toute falsification, modification ou substitution de documents dans le but de dissimuler ou de faciliter de tels actes est interdite. La Société ne tolérera aucune fraude de quelque nature que ce soit et signalera les cas de fraude aux autorités compétentes.

Do it Right!

Q: Pendant mon dernier voyage d'affaires, j'ai perdu certaines notes de frais. Je suis sur le point de soumettre mon rapport de dépenses pour ce voyage et je songeais à « gonfler » un peu le montant pour compenser ce que j'ai perdu. Globalement, le remboursement ne constituera pas une perte pour IHS. Puis-je procéder ainsi ?

R: Non. Lorsque vous soumettez un rapport de dépenses, vous devez y répertorier tous les éléments avec exactitude et en toute honnêteté. Le fait de soumettre un faux rapport de dépenses constitue une fraude et faussera nos livres comptables : vous, ou même IHS, pourriez encourir des sanctions pénales.





2. Responsabilités envers nos collègues, nos partenaires commerciaux et la société **suite**

2.6 Relations avec les tiers

Les tiers, incluant (sans s'y limiter) les sous-traitants et les agents, contribuent de façon significative à notre réussite et peuvent également avoir un impact important sur notre réputation. Notre politique consiste à acheter des biens et services et à sélectionner des partenaires commerciaux en fonction des besoins, de la qualité, du service, du prix, des modalités et autres conditions pertinentes. Nous travaillons avec des tiers qui partagent nos valeurs ainsi que notre engagement en faveur de la sécurité, de la qualité, de l'éthique et de la conformité :

- Faites preuve de diligence et effectuez les vérifications nécessaires avant de vous engager avec des tiers.
- Choisissez vos prestataires en vous conformant à notre Politique d'achats.
- Prenez toujours les décisions liées aux fournisseurs dans le meilleur intérêt de la Société, et non en vue d'obtenir un avantage ou un gain personnel pour vous, pour un membre de votre famille ou pour un de vos proches.

- Si vous êtes dans une position d'encadrement et vous supervisez nos partenaires commerciaux, assurez-vous qu'ils comprennent et respectent nos attentes en matière d'éthique et de conformité et qu'ils s'acquittent de l'ensemble de leurs obligations contractuelles.
- Soyez attentif à tout indice suggérant que nos partenaires commerciaux enfreignent la loi ou les réglementations en vigueur.
- Lorsque nous engageons des anciens employés de nos concurrents, nous respectons leurs obligations de ne pas utiliser ou divulguer les informations confidentielles de leurs anciens employeurs.



Veillez consulter la Politique contre la corruption et la Politique des Achats pour plus de détails.

Do it Right!

Q: Le nouveau sous-traitant que nous souhaitons engager a une bonne réputation sur la place. Il a fait du bon travail avec les opérateurs de réseaux mobiles (ORM) pendant de nombreuses années. Pour gagner du temps et garder nos clients ORM satisfaits, nous souhaitons déroger à notre processus normal d'enregistrement de nouveau fournisseur dans la mesure où nos clients connaissent ce sous-traitant et lui font confiance. Pouvons-nous procéder de la sorte ?

R: Non, nous ne pouvons pas déroger à notre procédure d'enregistrement de nouveau fournisseur qui inclut d'importantes mesures de vérifications obligatoires.





2. Responsabilités envers nos collègues, nos partenaires commerciaux et la société suite

2.7 Éviter les conflits d'intérêts

Un conflit d'intérêts existe lorsque vos intérêts privés interfèrent ou semblent interférer avec les intérêts du Groupe IHS dans son ensemble. Il y a conflit d'intérêts lorsque vos actions ou vos intérêts personnels rendent difficile votre travail pour IHS ou l'exercice objectif et efficace de votre jugement dans l'intérêt de la Société. Il survient un conflit d'intérêts lorsque vous-même (ou un membre de votre famille proche) recevez (reçoit) des avantages personnels inappropriés en raison de votre position au sein de la Société.

Le Groupe IHS jouit de la confiance des personnes avec lesquelles il travaille, y compris les clients, fournisseurs et employés, et cela est essentiel à sa réussite. Tout conflit d'intérêts risque de compromettre la relation de la Société avec ses partenaires. Il est de la responsabilité de tous les employés d'éviter toute activité susceptible de créer un potentiel conflit d'intérêts.

Il est impossible de décrire tous les conflits d'intérêts potentiels, veuillez trouver ci-dessous quelques exemples :

- Occuper un emploi extérieur ou entretenir un lien avec un concurrent, un client ou un fournisseur qui, d'une manière ou d'une autre, interférant ou susceptible d'interférer avec votre travail ou votre fonction au sein du Groupe IHS.
- Occuper une position vous permettant de superviser ou d'engager un membre de votre famille ou de faire bénéficier de ce dernier de contrats.
- Profiter d'opportunités d'affaires par le biais des biens ou d'informations de la Société ou grâce à votre fonction.
- Investir auprès d'un concurrent ou un partenaire commercial ou entretenir un lien avec toute personne ou entité bénéficiant d'avantages de la part du concurrent ou entretenant des relations avec ce dernier.

Chacun d'entre nous doit être proactif et, dans la mesure du possible, éviter les situations susceptibles de conduire à un conflit d'intérêts réel ou à une apparence de conflit. Toutefois, si vous vous retrouvez dans une situation de conflit d'intérêts réel ou potentiel, veuillez faire la déclaration dans les plus brefs délais à votre responsable hiérarchique, votre service juridique IHS local, le service juridique et de conformité du Groupe ou, le cas échéant le Comité d'audit. En fonction des circonstances, certains conflits peuvent être résolus s'ils sont traités correctement.



Veuillez vous reporter à la politique sur les conflits d'intérêts du groupe IHS et à la politique sur les transactions avec des parties liées du groupe IHS pour plus d'informations.

Do it Right!

Q: Un employé du département des Achats en charge des approvisionnements de carburant est apparenté au PDG d'un gros fournisseur de carburant. Est-il possible d'engager ce fournisseur ayant un lien familial avec un employé d'IHS ?

R: Une société détenue par un membre de votre famille ou un proche peut très bien être fournisseur d'IHS. Cependant, l'employé, le consultant ou le dirigeant doit préalablement informer la Société de cette relation. L'employé, le consultant ou le dirigeant doit également se récuser de tout le processus d'approvisionnement ou ultérieurement d'exécution du contrat impliquant ce fournisseur.





2. Responsabilités envers nos collègues, nos partenaires commerciaux et la société suite

2.8 Échanges de cadeaux et d'invitations

Nous sommes conscient que le fait d'offrir et de recevoir des cadeaux et des invitations peut participer au processus normal de nouer des relations commerciales. Toutefois, afin de préserver et de renforcer ces relations, la Société a élaboré une Politique sur les cadeaux et les invitations qui énonce des règles et des directives concernant la conduite à adopter par ses administrateurs, dirigeants, employés et consultant en vue de minimiser les risques de conflits d'intérêts et d'éviter les risques liés aux pots-de-vin et à la corruption :

- En règle générale, nous n'acceptons pas et n'offrons pas de cadeaux ou d'invitations si l'intention est de biaiser une décision ou s'ils sont fournis en contrepartie d'un contrat, de services ou d'informations confidentielles.
- Les cadeaux ou les invitations peuvent être offerts uniquement :
 - S'ils ne peuvent être raisonnablement interprété comme un paiement ou une contrepartie pour une influence ou comme une récompense pour une décision ou une action déterminée ;
 - S'ils n'enfreignent pas les lois applicables ou les politiques d'entreprise du bénéficiaire ou la politique d'IHS sur les cadeaux et les invitations ;
 - Si, en cas de divulgation publique, ils ne vous mettent pas, vous ou la Société, dans l'embarras.
- La réception de cadeaux personnels est interdite. Toute invitation ou cadeau reçu doit être d'une valeur appropriée et non excessive. Aucune invitation ou cadeau ne doit être reçu ou accepté s'il peut être raisonnablement interprété comme influençant ou récompensant une décision ou une action.
- Les pratiques suivantes ne sont jamais autorisées :
 - Offrir ou accepter un cadeau en espèces ou des valeurs assimilables à des espèces (cartes-cadeaux, chèques-cadeaux) ;
 - Offrir ou accepter un cadeau ou une invitation susceptible de ternir notre réputation ou votre réputation personnelle ;
 - Tout cadeau ou toute invitation qui enfreint les politiques de l'entreprise du bénéficiaire.
- Les cadeaux et les invitations font l'objet de déclaration et, dans certains cas, d'autorisation également.

Représentants du gouvernement

- Aucun cadeau ou autre avantage, y compris des invitations, ne peut être offert à un représentant du gouvernement.
- Toute demande de paiement illégal adressée à un(e) employé(e) par un représentant du gouvernement doit être signalée immédiatement au service juridique et conformité du Groupe.

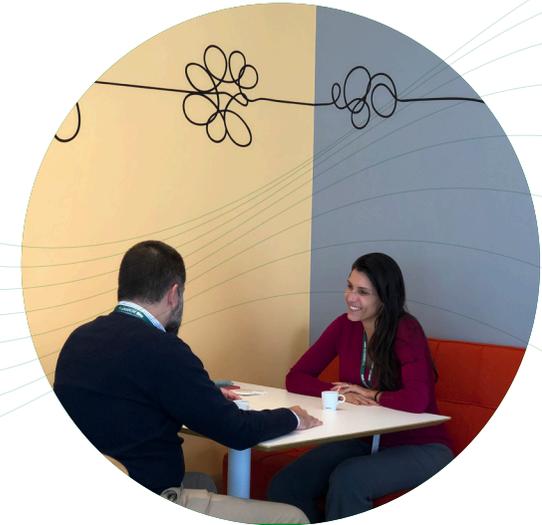


Veillez consulter la politique sur les cadeaux et les invitations pour plus de détails.

Do it Right!

Q: Andrew est un employé d'IHS supervisant les relations avec les fournisseurs. À Noël, un fournisseur lui a offert une carte-cadeau de 50 €. Peut-il l'accepter ?

R: Les cadeaux en argent et valeurs similaires sont interdits, peu importe le montant. Une carte-cadeau est considérée comme de l'argent, Andrew ne peut donc pas l'accepter.





2. Responsabilités envers nos collègues, nos partenaires commerciaux et la société suite

2.9 Tenir des dossiers complets et exacts

Les partenaires commerciaux, les représentants de gouvernement et le public comptent disposer d'informations exactes et complètes concernant nos activités. Ces informations sont également essentielles au sein de la Société pour garantir la prise de bonnes décisions.

Afin de nous assurer que nos livres et nos dossiers sont en mesure de répondre à ces différents objectifs, ils doivent être tenus conformément aux principes comptables reconnus, à nos contrôles internes et autres règles de gouvernance d'entreprise. Cela garantit une publication complète, juste, précise, opportune et compréhensible dans les rapports et documents déposés auprès de la Securities and Exchange Commission des États-Unis et dans d'autres annonces publiques.

Les employés qui exercent une fonction de reporting financier ou opérationnel ont une responsabilité particulière dans ce domaine, mais nous contribuons tous au processus de d'enregistrement des résultats de l'entreprise et de tenue des dossiers.

- Respectez les lois et les politiques applicables lors de la création, du stockage, de la conservation ou de la destruction de documents, y compris les documents sous format électronique.
- Suivez la politique du groupe IHS contre la corruption, y compris en vous abstenant de

faire des déclarations fausses, trompeuses incomplètes, inexactes ou artificielles dans les livres, dossiers et/ou comptes d'une entité du Groupe IHS, de conserver des fonds ou des actifs non déclarés ou non consignés pour quelque raison que ce soit.

- Signalez immédiatement toute irrégularité comptable, toute irrégularité sur les contrôles comptables internes, sur les questions d'audit ou les pratiques financières douteuses conformément à la politique d'alerte et de non-représailles du groupe IHS.
- Tenez les livres et dossiers bien classés afin qu'ils puissent être retrouvés et récupérés au besoin.

Conservations des documents

Les documents doivent être détruits conformément à notre plan de rétention des documents, mais jamais en réponse à ou en prévision d'une investigation, d'un contrôle, d'une réclamation, d'un procès ou d'une procédure d'arbitrage.

Contactez votre service juridique lorsque vous avez un doute à propos de la destruction d'un document.



Veillez-vous référer à la politique sur la rétention des données pour plus de détails.



Do it Right!

Q: En tant que contrôleur financier, le directeur des opérations m'a contacté pour discuter d'un projet ayant enregistré des dépassements de coûts. Il a suggéré que certaines dépenses déjà exécutées soient passées dans les comptes de l'année prochaine. Ces coûts finiront, de toutes les façons, par être comptabilisés. Pouvons-nous suivre sa suggestion ?

R: Non, vous ne devez jamais falsifier la date des dépenses, quelles qu'elles soient. Les écritures comptables des dépenses doivent toujours être publiées de manière exacte et en temps utile, au cours de l'exercice lors duquel lesdites dépenses ont été effectuées. Une comptabilité inexacte ou erronée pourrait entraîner de sérieuses conséquences pour la Société, mais aussi pour l'employé en question.



3. Nos responsabilités en ce qui concerne nos obligations légales

3.1 Politique anti-corruption

La corruption, sous toutes ses formes, est totalement contraire à nos Valeurs et à nos principes d'éthique professionnelle. Le groupe IHS s'est engagé à appliquer une politique de tolérance zéro en matière de corruption pour l'ensemble de ses activités commerciales.

Le pot-de-vin consiste à offrir, à recevoir ou promettre (de recevoir ou d'offrir) un versement d'une somme d'argent injustifiée en vue d'influencer le comportement d'un représentant du gouvernement ou d'une entreprise afin d'obtenir un contrat ou un avantage financier ou commercial.

La corruption est l'abus du pouvoir à des fins d'enrichissement personnel.

Les paiements de facilitation désignent tous les paiements versés généralement à des représentants du gouvernement pour obtenir ou accélérer des formalités de routine telles que, par exemple, la délivrance d'un permis, la fourniture d'un service ou le dédouanement de marchandises retenues en douane.

- Aucun administrateur, employé, agent, sous-traitant ou consultant agissant pour le compte d'une société du groupe IHS ne doit :
 - Effectuer directement des paiements de facilitation ou indirectement par le biais de tiers ;
 - Offrir ou accepter des cadeaux, gratifications, paiement inappropriés, pots-de-vin dans l'intention de sécuriser, ou d'obtenir un contrat ou tout autre avantage ;
 - Accorder des contributions politiques autres que celles conformes aux directives applicables à de telles contributions ; et
 - Offrir ou recevoir des cadeaux et des invitations interdits par la Politique du groupe IHS sur les cadeaux et les invitations.
- Tenez les livres et les dossiers de façon précise afin que les paiements y soient décrits de manière honnête et que les fonds de la Société ne soient pas utilisés à des fins illégales.
- Surveillez attentivement les tiers qui agissent en notre nom. Nous devons savoir qui ils sont et ce qu'ils font. Si vous supervisez des tiers, assurez-vous qu'ils comprennent qu'ils ont l'obligation d'agir dans le strict respect de nos normes et de tenir des dossiers précis de toutes les transactions.

La prévention, la dissuasion et la détection des cas de corruption sont surveillées par le Comité d'Audit.



Veillez-vous référer à la politique contre la corruption pour plus de détails.



Do it Right!

Q: L'équipe en charge du déploiement a beaucoup de mal à obtenir les permis de construire nécessaires pour le projet des 100 sites « Build To Suit ». Il y a un gros risque que ce projet ne puisse être livré à temps. Une entreprise sous-traitante impliquée dans ce projet a suggéré à l'équipe de faire un don à une école afin d'accélérer le processus de délivrance des permis. Est-ce cette approche correcte ?

R: Ce n'est pas correct. Aucun fond, actif ou bâtiment d'une des entités du Groupe IHS ne doit être utilisé pour soutenir un projet de bienfaisance avec l'intention d'influencer de manière inappropriée un représentant du gouvernement ou toute autre personne. Nous effectuons des dons sans attente de contrepartie.



3. Nos responsabilités en ce qui concerne nos obligations légales suite

3.2 Activités politiques et caritatives

Le groupe IHS n'est affilié, directement ou indirectement, à aucun parti politique ni à aucune organisation caritative :

- Indiquez clairement que vos opinions et actions personnelles et politiques n'engagent que vous, et en aucun cas la Société.
- N'utilisez jamais les fonds, les actifs ou les locaux de la Société afin de soutenir un candidat ou un parti politique, à moins d'y être expressément autorisé(e) par la loi, par le Comité exécutif du Groupe et d'en avoir informé le Conseil d'administration.
- Tous les dons versés à des organismes de bienfaisance et les contributions politiques doivent être enregistrés. Les contributions politiques doivent être déclarés.
- N'exercez jamais de pression sur un autre employé ou partenaire commercial pour qu'il apporte son soutien ou qu'il s'oppose à un candidat ou à un parti politique.
- Le fait de faire campagne ou d'exercer des responsabilités politiques nécessite une autorisation préalable de la part du Comité exécutif du Groupe. Une telle situation ne doit pas créer ou sembler créer un conflit d'intérêts avec vos fonctions.
- Ne sollicitez pas de contributions, ne distribuez pas de documentation politique pendant les heures de travail.
- Ne faites jamais de contributions à un parti politique ou à une organisation caritative dans l'intention d'influencer une personne de façon inappropriée.



Veillez-vous référer à la politique sur les dons pour plus de détails.





3. Nos responsabilités en ce qui concerne nos obligations légales suite

3.3 Concurrence loyale et lois anti-trust

Nous croyons au principe de la concurrence libre et ouverte. Nous tirons nos avantages concurrentiels de la qualité supérieure de nos services sans recourir à des pratiques commerciales contraires à l'éthique ou illégales.

Tous les pays dans lesquels nous intervenons possèdent des lois interdisant les pratiques qui entravent la libre concurrence. Ces lois sont complexes. Si vous avez une question au sujet de la légalité d'une pratique spécifique, ne prenez aucune mesure sans avoir, au préalable, consulté service juridique et obtenu son approbation.

Alertes anti-trust (contre les ententes)

Les lois sur la concurrence ou les lois anti-trust sont complexes et les exigences de conformité varient selon les circonstances. En règle générale, les activités suivantes constituent des exemples de situations à éviter et à signaler au service juridique :

- Conclure des accords anti-concurrentiels avec des concurrents, y compris par le biais d'une fixation des prix, collusion lors des soumissions d'offres, arrangement de répartition de marchés et de contrats visant à limiter l'offre.
- Échanger des informations sensibles avec les concurrents.

- Imposer des restrictions aux clients ou aux fournisseurs.
- Abuser d'une position dominante sur un marché.

Si vous participez à une réunion, y compris à une réunion d'associations professionnelles, lors de laquelle une discussion douteuse a lieu, dites à vos interlocuteurs que la discussion est inappropriée, arrêtez la discussion et informez-en rapidement votre service juridique ou le service juridique et conformité du Groupe.

Do it Right!

Q: Lors d'une conférence qui concerne notre secteur, j'ai récemment rencontré des commerciaux de nos concurrents. Le Concurrent X a déclaré : « Le mois prochain, nous augmenterons probablement nos prix de 5%. » Il a été convenu avec le Concurrent Y que les prix « devraient vraiment être augmentés dans cette proportion. » Cependant, en qualité de représentant de IHS, je n'ai rien dit. Le mois suivant, les deux sociétés ont augmenté leurs prix. Cette situation est-elle préjudiciable pour IHS?

R: Oui, on pourrait penser à une entente de fixation des prix, même si vous avez gardé le silence. Si une telle discussion se produit, opposez-vous-y, quittez la réunion et signalez immédiatement l'incident au service juridique et de conformité du Groupe qui décidera des prochaines étapes à entreprendre.





3. Nos responsabilités en ce qui concerne nos obligations légales suite

3.4 Délit d'initié

Dans le cadre de vos activités, vous pouvez prendre connaissance d'informations importantes non publiques concernant des sociétés cotées en bourse. L'utilisation de ces informations à des fins personnelles, leur partage avec d'autres personnes, ou encore la diffusion de fausses rumeurs sont des pratiques illégales.

Une information est considérée comme importante s'il existe une probabilité qu'un investisseur raisonnable en tienne compte dans sa décision d'acheter, de vendre ou de garder un titre, ou s'il est probable, qu'en cas de divulgation, cette information ait un impact sur le cours du titre.

Une information est considérée comme non publique si elle n'est pas mise à la disposition du grand public et n'a pas été diffusée sur le marché, par exemple par le biais de documents réglementaires ou de communiqués de presse de l'entreprise largement diffusés.

- N'achetez jamais ni ne vendez jamais de titres d'une société sur la base d'informations importantes et non publiques.
- Ne transmettez ni information importante non publique ni conseil à d'autres personnes.
- Lors de vos transactions, faites preuve de prudence même lorsque vous pensez que vous ne vous fiez pas à des informations importantes et non publiques.



Veillez-vous référer à la politique relative au délit d'initié pour plus de détails.

Do it Right!

Q: J'ai entendu dire qu'IHS était sur le point d'acquérir une nouvelle société. J'aimerais acheter des actions IHS dans la mesure où leur valeur est susceptible d'augmenter une fois que l'opération sera annoncée publiquement. Puis-je procéder à l'achat d'actions IHS ?

R: Non, vous ne pouvez pas acheter ni vendre des actions d'IHS ou celle de l'autre société en cours d'acquisition tant que l'opération n'a pas été publiquement annoncée. Vous ne pouvez pas, non plus, conseiller à quelqu'un d'acheter ou de vendre. Toute transaction sur les actions d'IHS fait l'objet de procédures d'autorisation préalable comme défini dans la Politique de conformité relative au délit d'initié du Groupe IHS.

3.5 Travailler avec le gouvernement

Des règles spéciales s'appliquent lorsque notre client ou partenaire commercial est une entité gouvernementale. Nous pouvons nous exposer à des sanctions sévères, y compris la perte de contrats publics en cours ou futurs, voire des poursuites pénales en cas de violation des lois sur les marchés publics.

- Lorsque vous travaillez avec une entité du gouvernement, n'oubliez pas ses politiques ainsi que les nôtres. Assurez-vous de connaître de quelle manière leurs politiques qui peuvent impacter notre relation.
- Contactez votre service juridique pour toute demande d'information inhabituelle émanant d'un représentant du gouvernement.
- Si vous soupçonnez un comportement illégal ou contraire à l'éthique chez un employé ou un partenaire commercial dans le cadre d'un contrat public, signalez-le immédiatement à votre service juridique et ou au département juridique et conformité du Groupe.





3. Nos responsabilités en ce qui concerne nos obligations légales suite

3.6 Commerce international

Nous respectons les lois commerciales de tous les pays dans lesquels nous opérons, y compris les lois relatives aux sanctions économiques et les lois sur l'importation et l'exportation. La plupart des pays dans lesquels nous opérons imposent différentes restrictions au commerce à l'importation / exportation.

- Nous ne tolérerons, ne faciliterons ni ne soutiendrons le blanchiment d'argent. Chaque entité du groupe IHS doit effectuer des contrôles de diligence raisonnable de tous les partenaires commerciaux potentiels et mettre en œuvre la surveillance nécessaire afin de détecter toute activité suspecte.
- Les produits destinés à l'importation ou à l'exportation doivent être classifiés à l'avance et tous les étiquetages, documents, licences et autorisations requis doivent être en règle.

Sanctions

Les sanctions commerciales, y compris les sanctions financières, sont complexes. Si vous êtes impliqué dans des transactions internationales, comme des relations d'affaires avec un pays, une entité ou une personne visé(e) par des sanctions, vous devez vous assurer de respecter toutes les lois commerciales applicables.

En cas d'incertitude quant aux sanctions, contactez immédiatement votre service juridique.



Veillez-vous référer à la politique du groupe IHS sur les sanctions économiques et le contrôle des exportations pour plus de détails.



Do it Right!

Q: Dans le cadre de l'enregistrement d'un nouveau fournisseur, le service des Achats a vérifié la présence du fournisseur et de ses actionnaires sur les listes de sanctions. Cette vérification a révélé qu'un nom similaire à l'identité de l'actionnaire majoritaire est répertorié sur une liste de sanctions tenue par le Bureau américain du contrôle des avoirs étrangers (OFAC). Cela signifie-t-il que le fournisseur ne peut être enregistré ?

R: Le fournisseur ne peut être enregistré tant qu'une l'analyse n'est pas faite. Cette alerte doit être investiguée avec le support du département juridique et conformité du Groupe. Veuillez noter qu'une société détenue par une personne ou entité sanctionnée peut hériter du même régime de sanctions en fonction de la participation cette dernière.



4. Nos responsabilités envers la communauté

4.1 Soutenir nos communautés

Nous avons pour objectif de maintenir une réputation d'entreprise citoyenne, respectueuse de ses voisins. Nous croyons à la préservation de la santé et du bien-être des communautés au sein desquelles nous vivons et travaillons, et nous reconnaissons que les contributions caritatives et le bénévolat sont des composantes importantes de cet engagement.

Les entités du Groupe IHS collaborent avec les autorités nationales et locales, les régulateurs ainsi qu'avec d'autres organisations pour répondre aux exigences légales, gérer notre impact sur l'environnement et contribuer au

développement de projets communautaires durables et d'activités civiques.

IHS vise à établir des relations de confiance avec les communautés. Cet engagement se reflète dans nos initiatives proactives visant à entretenir ces relations, favoriser la participation de la communauté d'accueil et contribuer au renforcement des capacités et à l'amélioration de la qualité de vie de ces communautés.

- Nous devons respecter les communautés d'accueil, leurs valeurs traditionnelles et leur héritage culturel. Le fait de tisser et d'entretenir

des relations avec les communautés d'accueil nous permettra d'engager des consultations et de veiller à ce que les attentes mutuelles soient réalistes et réalisables.

- Les organisations non gouvernementales (ONG) s'intéressent souvent à ce que nous faisons. Il est dans notre intérêt de coopérer avec elle pour le bien de tous. Veuillez-vous assurer d'en discuter préalablement avec votre service juridique ou les départements juridique et conformité ou communications du Groupe IHS.

4.2 Être clair et honnête dans nos communications publiques

Nous avons besoin de parler d'une voix claire et cohérente lorsque nous communiquons des informations au public et aux médias. Pour cette raison, il est important que seuls les employés officiellement désignés parlent à la presse au nom de la Société.

- Si vous êtes contacté(e) par les médias ou par des membres de la communauté des investisseurs, contactez le département juridique et conformité du groupe ou le département de la communication pour obtenir des conseils.
- Sauf si vous y avez été autorisé(e) à le faire, ne donnez jamais l'impression que vous vous exprimez au nom de la Société dans toute communication susceptible de devenir publique.

- Faites preuve de bon sens lorsque vous utilisez les réseaux sociaux, et veillez notamment à exprimer vos idées et opinions de manière respectueuse. En fin de compte, vous êtes seul responsable de ce que vous publiez en ligne. Veuillez-vous référer à nos directives relatives aux communications internes et externes.
- Si vous voyez quelque chose en ligne qui pourrait être potentiellement préjudiciable à la Société, signalez-le immédiatement à notre département Communications du groupe. Ne répondez pas aux commentaires négatifs de votre propre initiative.



Veuillez-vous référer à la politique d'information du Groupe pour plus détails.





4. Nos responsabilités envers la communauté suite

4.3 Respecter les droits humains

Nous exerçons nos activités dans le respect des droits de l'homme et la dignité de tous. Nous soutenons les initiatives internationales visant à promouvoir et à protéger les droits humains. Nous ne tolérerons aucune atteinte aux droits de l'homme dans le cadre de nos activités ou de notre chaîne d'approvisionnement.

Notre déclaration sur les droits humains fournit plus de détails sur la façon dont nous faisons la promotion des droits de l'homme dans nos interactions avec toutes les parties prenantes. Notre objectif est de permettre que nos employés et nos partenaires fournisseurs comprennent leurs rôles et responsabilités afin de nous aider à identifier et à gérer les risques liés aux droits humains et, le cas échéant, à prendre des mesures efficaces.

4.4 Protéger l'environnement

Nous nous engageons à réduire notre empreinte écologique ainsi que tout potentiel préjudice à la santé et à la sécurité de nos employés, de nos clients et du public.

Afin d'atteindre les normes les plus strictes en matière d'environnement, le groupe IHS s'est engagé à respecter non seulement toutes les lois et tous les règlements applicables, mais aussi à mettre en œuvre des normes de performance conformes aux normes internationales.

- Si vous avez des questions concernant la conformité aux lois et aux politiques en matière d'environnement, de santé et de sécurité, contactez votre service juridique.
- Soyez toujours proactif et cherchez des moyens de réduire les déchets et d'utiliser plus efficacement l'énergie et les ressources naturelles.

Do it Right!

Q: Un ingénieur de terrain a constaté que la sécurité physique des sites sélectionnés semblait assurée par des adolescents. Les sites semblent être gérés correctement et aucun incident de vandalisme ou de vol n'a été signalé. Faut-il prendre une quelconque mesure ?

R: Oui, l'ingénieur de terrain a de bonnes raisons d'être préoccupé. La Société ne cautionne aucun abus de droit humain, y compris le travail des enfants. L'ingénieur de terrain doit signaler immédiatement cette situation au service juridique et de conformité du Groupe.





5. Ressources

5.1 Soulever des préoccupations et signaler des problèmes



Signalement en ligne
ethicpoint.ihstowers.com



Signalement par téléphone
+1 855-229-9304*



Pour toute question



Rendez-vous sur la plateforme Speak Up
ihsholding.navexone.eu

Qu'est-ce que la plateforme Speak Up?

La plateforme Speak Up est la ligne d'alerte proposée par le Groupe IHS. Il s'agit d'un outil confidentiel vous permettant de poser des questions ou de soulever toute préoccupation quant à une éventuelle violation du Code de conduite et des principes, politiques et procédures professionnelles du Groupe IHS, ou encore toute préoccupation relative à l'éthique et à la conformité.

Qui est en charge d'administrer la plateforme Speak Up ?

Le plateforme Speak Up est administrée par NAVEX, un tiers indépendant. Le système est disponible 24 heures sur 24, 365 jours par an et supporte plusieurs langues, dont l'anglais et le français. Vous pouvez utiliser la plateforme

Speak Up de n'importe où dans le monde, à condition de disposer d'un accès Internet ou d'avoir une ligne téléphonique.

Que pouvez-vous signaler?

La fraude, le vol, les pots-de-vin et la corruption ; les problèmes liés à la comptabilité et aux contrôles internes comptables, les questions d'audit ou les pratiques financières douteuses (« plaintes liées aux questions de comptabilité »); l'intimidation, la discrimination, le harcèlement et tout autre problème lié aux ressources humaines ou à l'emploi ; toute violation des lois et politiques de la Société.

Qu'advient-il de votre signalement?

En soumettant votre signalement, vous recevez

une clé et un mot de passe que vous pouvez utiliser ultérieurement pour effectuer le suivi sur la plateforme Speak Up.

Le signalement est ensuite envoyé au service juridique et conformité pour être analysé, afin de déterminer les éventuelles mesures supplémentaires à prendre pour résoudre le problème.

Serez-vous protégé(e) contre les représailles?

La politique de IHS a été conçue pour garantir qu'aucune mesure de représailles ne sera prise contre toute personne signalant de bonne foi un comportement prétendument inacceptable. Les plaintes liées aux représailles sont prises très au sérieux. Elles seront examinées et, si elles sont fondées, les auteurs de représailles feront

l'objet de mesures disciplinaires, qui pourront aller jusqu'au licenciement. Si vous estimez avoir été victime de représailles, contactez le représentant local des ressources humaines.

Cependant, toute fausse accusation ou tout signalement effectué de mauvaise foi fera également l'objet de mesures disciplinaires.

Votre signalement est-il confidentiel?

Speak Up ne fait pas partie du système informatique du Groupe IHS, du site Internet ou encore de l'Intranet de la Société. Le système est hébergé par NAVEX, un tiers indépendant. En tant que société, nous avons le devoir de protéger la confidentialité de vos signalements. Cependant, vous pourriez devoir vous identifier dans certains cas où une enquête serait nécessaire.

* Ou en utilisant le numéro local disponible



5. Ressources

Coordonnées téléphoniques Speak Up

Pays	Procédures
Brésil	<p>Accès direct</p> <ol style="list-style-type: none"> À partir d'une ligne extérieure, composez le numéro d'accès direct correspondant à votre emplacement: <ul style="list-style-type: none"> • Composez le 0-800-888-8288 (sur mobile) • Composez le 0-800-890-0288 (sur téléphone fixe) Pour un appel vers un interlocuteur anglophone 855-229-9304
Cameroun	<p>Appels à frais virés / PCV</p> <ol style="list-style-type: none"> Depuis une ligne extérieure, contactez votre opérateur local. Demandez un appel à frais virés ou en PCV aux États-Unis via le numéro suivant. Tous les appels à frais virés / en PCV seront acceptés par le centre de contact avec un message automatique en anglais. <ul style="list-style-type: none"> • Composez le 704-526-1125
Colombie	<p>Accès direct</p> <ol style="list-style-type: none"> À partir d'une ligne extérieure, composez le numéro d'accès direct correspondant à votre emplacement: <ul style="list-style-type: none"> • Composez le 01-800-911-0010 • Composez le 01-800-911-0011 Pour un appel vers un interlocuteur anglophone 855-229-9304
Côte d'Ivoire	<p>Appel direct +1 855-229-9304</p>
Égypte	<p>Accès direct</p> <ol style="list-style-type: none"> Depuis une ligne extérieure, composez le numéro à composer directement pour votre succursale: <ul style="list-style-type: none"> • Égypte (cellulaire) 02-2510-0200 • Égypte (Le Caire) 2510-0200 Sur demande en anglais, composez le 855-229-9304
Koweït	<p>Appel direct +1 855-229-9304</p>

Pays	Procédures
Nigeria	<p>Accès direct</p> <ol style="list-style-type: none"> À partir d'une ligne extérieure, composez le numéro d'accès direct correspondant à votre emplacement : <ul style="list-style-type: none"> • Composez le 0-708-060-1816 Pour un appel vers un interlocuteur anglophone 855-229-9304
Pérou	<p>Accès direct</p> <ol style="list-style-type: none"> À partir d'une ligne extérieure, composez le numéro d'accès direct correspondant à votre emplacement : <ul style="list-style-type: none"> • Telephonica 0-800-50-000 • Telephonica 0-800-50-288 Pour un appel vers un interlocuteur anglophone 855-229-9304.
Rwanda	<p>Appel direct +1 855-229-9304</p>
Afrique du Sud	<p>Service international sans frais (SFI)</p> <ol style="list-style-type: none"> À partir d'une ligne extérieure, composez le numéro SFI de votre succursale: <ul style="list-style-type: none"> • Afrique du Sud 080-09-92887
Émirats arabes unis	<p>Accès direct</p> <ol style="list-style-type: none"> Depuis une ligne extérieure, composez le numéro à composer directement pour votre succursale: <ul style="list-style-type: none"> • Émirats Arabes unis 8000-021 • Émirats Arabes unis (du) 8000-555-66 • Émirats Arabes unis (militaire-USO et cellulaire) 8000-061 Sur demande en anglais, composez le 855-229-9304
Royaume-Uni	<p>Service de libre appel international (ITF)</p> <ol style="list-style-type: none"> Depuis une ligne extérieure, composez le numéro ITF pour votre région : <ul style="list-style-type: none"> • Composez le 0808-234-7287
Zambie	<p>Appel direct +1 855-229-9304</p>



5. Ressources

5.2 Prise de décision éthique

Do it Right!

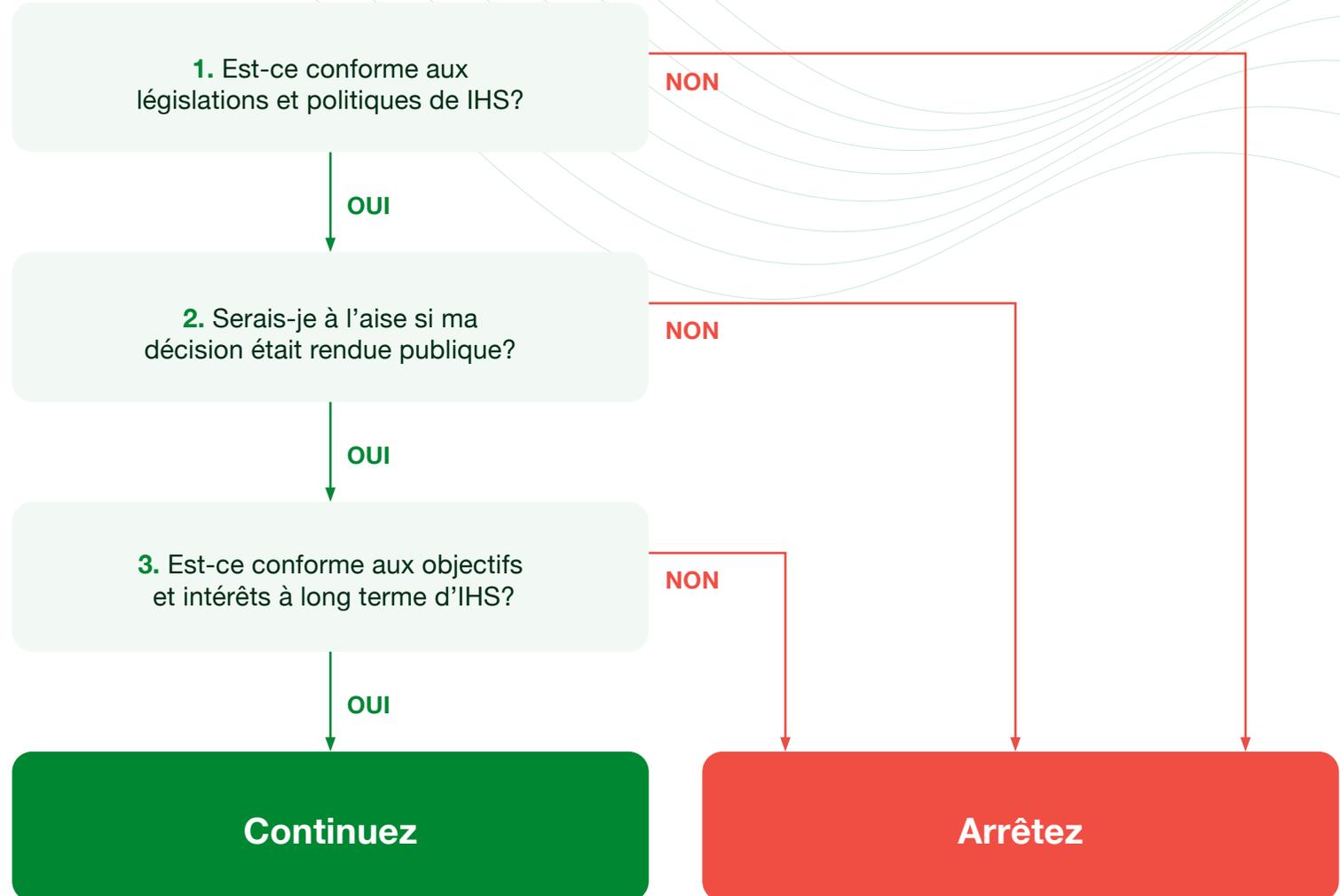
Le Code est destiné à vous aider à prendre des décisions professionnelles conformes et éthiques.

Il y aura cependant des zones d'ombre et des situations pour lesquelles la prise de décision nécessitera une analyse plus approfondie.

Avant d'agir, posez-vous les questions suivantes:

- Est-ce plan d'action permis par la loi ou le règlement applicables?
- Est-ce conforme à la politique d'IHS?
- Serais-je à l'aise à l'idée d'expliquer ma décision à des collègues, des proches ou des amis?
- Cette mesure est-elle susceptible de porter atteinte à la réputation d'IHS?

Si vous répondez « non » à l'une de ces questions, arrêtez-vous et demandez conseil auprès des ressources humaines ou du service conformité.





Towers of strength



www.ihstowers.com