

# VIVO ENERGY CODE DE CONDUITE DES TIERS

Éthique et Conformité

Externe

## Sommaire

1. INTRODUCTION TO OUR THIRD PARTY CODE .....	3
2. MINIMUM STANDARDS .....	3
2.1. Human rights and modern slavery .....	3
2.2. Respect and Dignity.....	3
2.3. Child labour is not used.....	3
2.4. No discrimination is practised .....	3
2.5. Health and Safety .....	4
2.6. Land Acquisition and Impact on our Community .....	4
2.7. Impact on the Environment .....	4
2.8. Fair Competition.....	4
2.9. Conflicts of interest .....	4
2.10. Anti-bribery and Corruption.....	5
2.11. Gifts and Hospitality .....	5
2.12. Audit and Verification.....	5
3. REPORTING OF CONCERNS .....	6

# 1. PRÉSENTATION DE NOTRE CODE DE CONDUITE DES TIERS

---

Nous avons pour vision de devenir la société d'énergie la plus respectée d'Afrique. Nous apportons une grande importance aux normes éthiques les plus élevées pour exploiter notre société de manière socialement responsable.

Nous souhaitons travailler avec des Contreparties qui partagent nos valeurs. Notre Code des Tiers définit les principes fondamentaux que nous demandons à toutes nos Contreparties de mettre en application.

Étant donné l'importance du Code des Tiers pour notre société, nous nous réservons le droit d'audit de nos Contreparties pour vérifier qu'elles le respectent.

## 2. NORMES MINIMALES

---

### 2.1. Droits de l'homme et esclavage moderne

Nous soutenons avec force l'élimination de toutes les formes d'esclavage moderne. Une telle exploitation est entièrement contraire à nos valeurs fondamentales d'honnêteté, intégrité et respect d'autrui.

Nous exigeons que toutes nos Contreparties respectent le principe que les salariés sont employés sur la base d'un accord libre et volontaire.

### 2.2. Respect et dignité

Nous exigeons que nos Contreparties s'assurent que tous leurs employés sont traités avec respect et dignité. Aucun employé ne doit être victime de harcèlement (notamment mais sans exclusivité un harcèlement physique, sexuel, psychologique ou verbal), d'abus ou d'autres formes d'intimidation.

### 2.3. Travail des enfants interdit

Il est strictement interdit que nous ou nos Contreparties employions des personnes qui n'ont pas atteint l'âge minimum pour travailler ou, s'il est supérieur l'âge de fin de scolarité obligatoire dans le pays concerné. Aucune personne de moins de 18 ans ne devra entreprendre des travaux présentant un danger pour sa santé mentale ou physique ni des travaux de nuit.

### 2.4. Discrimination interdite

Nous nous engageons à veiller à ce que tous les employés travaillent dans un environnement qui fait la promotion de la diversité et où règnent un respect mutuel, le respect des droits de l'homme, l'égalité des chances et l'absence de discrimination ou de victimisation illégale.

Version 1.2 Septembre 2022

Nous souhaitons travailler avec des Contreparties qui célèbrent de la même manière la diversité culturelle et individuelle, qui ne pratiquent pas et ne tolèrent pas la discrimination ou le harcèlement fondé sur la race, la religion, la couleur de peau, l'origine ethnique, l'origine nationale, le handicap, l'orientation sexuelle, le genre ou la situation matrimoniale.

## 2.5. Santé et sécurité

Nous nous engageons à réaliser l'Objectif « Zéro accident », à ne pas nuire aux personnes et à l'environnement. Pour atteindre cet objectif, nous demandons que chacune de nos Contreparties veille à entreprendre une évaluation des risques, afin d'identifier les comportements, conditions ou pratiques dangereuses et de mettre en place un plan pour les éradiquer. Les employés devront suivre une formation sur les moyens permettant de réduire au minimum les risques de maladie ou de dommages corporels associés à leurs travaux et recevoir les équipements individuels de protection adaptés, si nécessaire.

## 2.6. Acquisitions foncières et impacts sur notre communauté

Nous voulons être une force positive et vraiment faire une différence durable pour les communautés dans lesquelles nous sommes présents. Par conséquent, nous devons respecter les droits, les titres de propriété et les terres des personnes, de la population indigène, ainsi que les communautés locales.

Nous exigeons que nous et nos Contreparties respections les principes de consentement libre, préalable et éclairé, de transparence des contrats et de communication dans toutes les négociations relatives à leurs biens ou leurs terres, y compris leur utilisation et leur transfert.

## 2.7. Impact sur l'environnement

Nous reconnaissons que nous avons une responsabilité envers l'environnement, au-delà des obligations légales et réglementaires. Nous nous engageons à réduire notre impact et à améliorer continuellement nos performances environnementales dans le cadre de notre stratégie commerciale et de nos méthodes opérationnelles. Nous demandons à nos Contreparties de s'engager de la même manière;

## 2.8. Concurrence loyale

Nous défendons une concurrence vigoureuse mais loyale et soutenons le développement des lois appropriées sur la concurrence. Nous aurons besoin de l'aide de nos Contreparties pour réussir, cependant il est essentiel que nous collaborions dans les limites imposées par les lois sur la concurrence loyale et autres réglementations en vigueur.

Nous exigeons que toutes nos Contreparties mettent en place des politiques et des procédures efficaces pour prévenir de manière proactive toute conduite anticoncurrentielle, en s'assurant que leur main d'œuvre est correctement formée et informée des lois sur la concurrence qui sont pertinentes pour leur marché et leurs activités.

## 2.9. Conflits d'intérêts

Version 1.2 Septembre 2022

Des conflits d'intérêts peuvent survenir lorsque des intérêts personnels, familiaux, financiers, politiques ou autres semblent intervenir dans la relation commerciale entre nos deux entreprises. Par exemple, vos employés peuvent avoir des liens de parenté ou d'amitié proche avec des personnes employées par Vivo Energy et nous demandons que ces relations soient déclarées.

Nos Contreparties doivent communiquer totalement les éventuels conflits d'intérêts qu'elles (ou leurs directeurs, employés ou sous-traitants) ont ou pourraient avoir avec nous dès qu'ils sont identifiés, afin de pouvoir les évaluer correctement et de prendre les mesures adaptées. Dans de nombreux cas, le simple signalement du conflit suffira à résoudre le problème. Dans des situations plus complexes, d'autres mesures pourront être nécessaires.

## 2.10. Lutte contre les malversations et la corruption

Le non-respect des lois de lutte contre les malversations et la corruption, ainsi que des autres obligations réglementaires semblables est complètement inacceptable.

Nous insistons pour que toutes nos Contreparties interdisent toutes les formes de malversations et de corruption et mettent en place des procédures pour prévenir et détecter de manière proactive les malversations dans toutes les transactions commerciales qu'elles entreprennent.

Vous devez nous informer immédiatement si vous avez connaissance d'une tentative de corruption de la part d'un de vos employés envers l'un des nôtres ou si vous pensez que l'un de nos employés ou de nos agents tente de corrompre ou d'influencer de manière inappropriée une autre personne. Les signalements devront être effectués conformément à la section 3 de la présente politique.

## 2.11. Cadeaux et marques d'hospitalité

Tous les divertissements ou marques d'hospitalité qui nous sont destinés doivent être de nature raisonnable, visant entièrement l'entretien de bonnes relations d'affaires et ne doivent pas tenter d'influencer de quelque manière nos décisions d'octroi de contrats à l'avenir. Les cadeaux en liquide ou l'octroi de prêts à nos employés ou à nos agents sont totalement inacceptables.

## 2.12. Audit et vérification

En raison de son importance, nous nous réservons le droit de vérifier que nos Contreparties respectent notre Code des Tiers. Si nous constatons des manquements qui selon nous peuvent être rectifiés, nous collaborerons avec notre Partenaire commercial pour convenir d'un programme de rectification assorti de délais.

Nous nous réservons le droit de résilier notre contrat avec une Contrepartie si, à notre avis, les manquements ne peuvent pas ou n'ont pas été rectifiés.

### 3. SIGNALEMENT DES INQUIÉTUDES

---

Nous attendons de nos Contreparties qu'elles fournissent à leur personnel un canal sûr et confidentiel pour aborder des problèmes et signaler des cas de non-conformité de leur part, ne tolérant pas de représailles. Si les employés sont témoins d'un comportement inquiétant impliquant les entreprises ou les activités de Vivo Energy, ils peuvent le signaler à la direction locale de Vivo Energy, au bureau Éthique et Conformité de Vivo Energy ou utiliser la Ligne d'assistance téléphonique de Vivo Energy, SeeHearSpeakUp, disponible 24h/24, 7j/7.

Vous pouvez signaler vos inquiétudes en choisissant l'un des moyens suivants :

- Par téléphone aux numéros indiqués dans la politique ci-jointe des lanceurs d'alerte  
[https://www.vivoenergy.com/Portals/1/Documents/Policy/VE%20-%20Whistleblowing%20policy%20version%201.2%20March%202019\\_Eng%20Public.pdf?ver=2021-06-07-161125-383](https://www.vivoenergy.com/Portals/1/Documents/Policy/VE%20-%20Whistleblowing%20policy%20version%201.2%20March%202019_Eng%20Public.pdf?ver=2021-06-07-161125-383)
- En ligne sur le site web de la permanence téléphonique : <http://www.seehearspeakup.co.uk/en/file-a-report>  
**IDENTIFIANT : Vivoenergy MOT DE PASSE : Vivo858.**
- Par courriel adressé à **SeeHearSpeakup** à l'adresse [report@seehearspeak.co.uk](mailto:report@seehearspeak.co.uk).
- Vous pouvez également télécharger l'application de la permanence téléphonique dédiée aux lanceurs d'alerte pour transmettre votre question ou votre inquiétude. L'application est gratuite sur les magasins d'applications Android et Apple. L'application s'appelle **SeeHearSpeakup Vivo Energy**.

## COORDONNÉES

[www.vivoenergy.com](http://www.vivoenergy.com)

[ethicsandcomplianceoffice@vivoenergy.com](mailto:ethicsandcomplianceoffice@vivoenergy.com)