

Code d'éthique de la chaîne d'approvisionnement du Groupe de Sociétés IG

Adopté en Conseil d'Administration du 25/10/2023

1. Préface

Le respect de notre engagement visant à une conduite professionnelle responsable implique un comportement conforme à nos valeurs de la part de nos fournisseurs et de nos partenaires commerciaux. Ainsi, le présent Code de conduite des fournisseurs (ci-après dénommé le « Code Fournisseur ») a été élaboré dans le but de communiquer clairement nos exigences à nos fournisseurs.

Nos fournisseurs sont tenus au respect de ces exigences tout au long de leur partenariat avec IG.

2. Objectif : Quel est l'intérêt du Code d'éthique de la chaîne d'approvisionnement ?

Au sein du groupe IG, nous prônons la responsabilité d'entreprise et le développement durable dans nos chaînes d'approvisionnement. Pour cela, nous coopérons étroitement avec nos fournisseurs et nos partenaires commerciaux. Nous avons donc élaboré ce Code Fournisseur afin d'illustrer les attentes que nous avons à l'égard de nos fournisseurs et de nos partenaires commerciaux.

Notre Code Fournisseur reprend les comportements éthiques fondamentaux et les normes d'intégrité que partagent toutes les entreprises du groupe IG (ci-après dénommées conjointement « IG »). Il décrit nos principes et exigences éthiques fondamentales à propos de sujets pouvant avoir des répercussions commerciales et juridiques importantes mais aussi porter atteinte à la réputation s'ils sont traités de manière inappropriée.

La sélection de nouveaux fournisseurs tiendra en compte les normes sociales, environnementales et d'intégrité. Le présent Code aborde les droits humains, les droits des travailleurs, les droits des enfants, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption.

3. L'application : qui doit se conformer au Code ?

Le Code Fournisseur est applicable aux fournisseurs, y compris les contractants, les agents et les consultants, ayant une obligation contractuelle de s'y conformer. Cela inclut les employés des fournisseurs à tous les niveaux, ainsi que les membres du conseil d'administration, le personnel engagé, les consultants et les autres personnes qui agissent au nom du fournisseur ou le représentent.

De plus, IG attend de ses fournisseurs qu'ils déploient tous les efforts possibles pour garantir que des normes équivalentes soient respectées au sein de leur propre cercle d'influence, en particulier par leurs propres fournisseurs.

4. Les rôles et responsabilités

Les fournisseurs du groupe IG sont tenus de fournir des biens et des services produits dans le respect des lois et règlements applicables ainsi que du présent Code. Les fournisseurs sont également tenus de communiquer le Code à leurs sous-traitants et d'en assurer sa bonne application.

Un fournisseur doit pouvoir prouver par écrit qu'il respecte le Code à la demande du groupe IG. Une telle preuve peut prendre la forme d'une auto-déclaration, de réunions de suivi, d'un contrôle préalable par un prestataire de services externe et/ou d'inspections des conditions de travail sur les

sites de production, à l'entière discrétion d'IG. Le fournisseur devra fournir le nom et les coordonnées de tout sous-fournisseur que le groupe IG souhaite inspecter.

5. La législation applicable

Les fournisseurs sont tenus de respecter les lois et réglementations applicables dans leur pays d'origine ainsi que les lois et réglementations applicables dans les pays où ils exercent leurs activités. Les fournisseurs sont tenus d'agir en conformité avec les conventions internationales applicables et les lignes directrices établies par les organisations internationales, y compris les Nations unies et l'Organisation de coopération et de développement économiques.

En cas de disparités entre les lois et règlements applicables et le Code Fournisseur ou les exigences du contrat avec le fournisseur, les fournisseurs doivent suivre les exigences les plus strictes.

De plus, les employés ne doivent pas se livrer à des activités qui pourraient nuire à la réputation d'IG, même si ces activités sont légales. Si vous n'êtes pas sûr des actions acceptables, veuillez demander conseil.

6. Les principes fondamentaux de notre conduite éthique

6.1. Interdiction du travail forcé ou obligatoire

Réf. aux conventions de l'OIT n° 29 et 105

- 6.1.1 Le recours au travail forcé, à la servitude pour dettes ou au travail pénitentiaire involontaire est interdit.
Si nos fournisseurs recourent au travail carcéral volontaire, celui-ci doit être approuvé séparément par IG.
- 6.1.2 Les travailleurs ne doivent pas être tenus de déposer des cautions ou des documents d'identité auprès de leur employeur et doivent être libres de quitter leur employeur après un préavis raisonnable.

6.2. Liberté syndicale et droit de négociation collective

Réf. aux conventions de l'OIT n° 87, 98, 135 et 154

- 6.2.1. Les travailleurs, sans distinction, ont le droit de s'affilier à des syndicats de leur choix ou d'en former, et de négocier collectivement. L'employeur se doit de ne pas interférer ou entraver la formation de syndicats ou la négociation collective.
- 6.2.2. L'employeur fait preuve d'ouverture à l'égard des activités des syndicats et de leurs activités organisationnelles.
- 6.2.3. Les délégués des travailleurs ne font l'objet d'aucune discrimination et ont accès à l'exercice de leurs fonctions de représentation sur le lieu de travail.
- 6.2.4. Si le droit à la liberté syndicale et/ou à la négociation collective est limité par la loi, l'employeur veille à faciliter et à ne pas entraver le développement d'autres formes syndicales et de négociation indépendantes et libres.

6.3. Le non-recours au travail des enfants

Réf. à la Convention des Nations unies sur les droits de l'enfant, aux conventions de l'OIT n° 138, 182 et 79, et à la recommandation n° 146 de l'OIT

- 6.3.1. Si le travail risque, par sa nature ou les circonstances dans lesquelles il est effectué, de compromettre la santé, la sécurité ou tout autre aspect moral, l'âge minimum des travailleurs doit être supérieur à 18 ans et à
 - l'âge minimum national d'admission à l'emploi, ou ;
 - l'âge de la fin de la scolarité obligatoire.
- 6.3.2. Les types d'emploi ou de travail visés par l'exigence susmentionnée sont déterminés par la législation ou la réglementation nationale ou par l'autorité compétente. L'employeur doit examiner les exigences de la législation nationale et consulter des experts pour déterminer le type d'emploi et l'âge minimum d'admission à l'emploi correspondant.

- 6.3.3. Si la législation, les normes ou les exigences nationales stipulent que le travail effectué n'est pas susceptible de compromettre la santé, la sécurité ou l'intégrité morale, l'âge minimum des travailleurs peut être fixé à 16 ans ou plus, sous réserve que la santé, la sécurité et l'intégrité morale des jeunes concernés soient entièrement protégées et que les jeunes aient reçu une instruction spécifique ou une formation professionnelle adéquate dans la branche d'activité concernée.
- 6.3.4. Le recrutement de main-d'œuvre infantine, définie comme tout travail effectué par un enfant n'ayant pas atteint l'âge spécifié ci-dessus, est interdit.
- 6.3.5. Toute personne âgée de moins de 18 ans ne doit pas être affectée à un travail dangereux pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité morale, y compris le travail de nuit.
- 6.3.6. Les politiques et procédures visant à remédier au travail des enfants interdit par les conventions n° 79, 138 et 182 de l'OIT doivent être établies, documentées et communiquées au personnel et aux autres parties intéressées. Une assistance adéquate doit être fournie pour permettre à ces enfants de suivre et de compléter la scolarité obligatoire.

6.4. Interdiction de de discrimination

Réf. aux *conventions n° 100 et 111 de l'OIT et à la convention des Nations unies sur la discrimination à l'égard des femmes*

- 6.4.1. Aucune discrimination n'est tolérée en matière d'embauche, de rémunération, d'accès à la formation, de promotion, de licenciement ou de retraite en raison de l'origine ethnique, de la religion, de l'âge, du handicap, du sexe, de la situation matrimoniale, de l'orientation sexuelle, de l'appartenance à un syndicat ou de l'affiliation politique.
- 6.4.2. Des mesures doivent être prises afin de protéger les travailleurs contre les comportements sexuellement intrusifs, menaçants, injurieux ou exploitants, et contre la discrimination ou le licenciement pour des motifs injustifiables, tels que le mariage, la grossesse, la parentalité ou la séropositivité.

6.5. Interdiction de traitement violent ou inhumain

- 6.5.1 Les abus ou punitions physiques, ou les menaces de violence physique, le harcèlement sexuel ou autre et les abus verbaux, ainsi que d'autres formes d'intimidation, sont interdits.

6.6. Santé et sécurité

Réf. à *la convention n° 155 de l'OIT et à la recommandation n° 164 de l'OIT*

- 6.6.1. Le milieu de travail doit être sûr et conforme aux règles d'hygiène, compte tenu des connaissances actuelles de l'industrie et de tout risque spécifique. Les produits chimiques dangereux et autres substances doivent être soigneusement manipulés. Des mesures adéquates doivent être prises pour prévenir les accidents et les atteintes à la santé résultant du travail, liés au travail ou survenant au cours du travail, en réduisant au minimum, dans la mesure du possible, les causes des dangers inhérents au milieu de travail.
- 6.6.2. Les travailleurs bénéficieront d'une formation régulière et documentée en matière de santé et de sécurité, et cette formation sera à nouveau dispensée aux nouveaux travailleurs ou à ceux qui ont été réaffectés.
- 6.6.3. L'accès à des toilettes propres et à l'eau potable et, le cas échéant, à des installations sanitaires pour le stockage des aliments doit être assuré.
- 6.6.4. Les espaces habitables, lorsqu'ils existent, doivent être propres, sûrs et convenablement ventilés, et doivent avoir accès à des toilettes propres et à de l'eau potable.
- 6.6.5. L'entreprise appliquant le présent Code devra confier la responsabilité de la santé et de la sécurité à un représentant de la direction.

6.7. Salaires

Réf. à *la convention n° 131 de l'OIT*

- 6.7.1. Les salaires et avantages versés pour une semaine de travail normale doivent au moins répondre aux normes légales nationales ou aux normes de référence du secteur, la valeur

la plus élevée étant retenue. Les salaires doivent toujours être suffisants pour répondre aux besoins de base, tout en incluant une partie discrétionnaire du revenu.

- 6.7.2. Préalablement à l'embauche, tous les travailleurs doivent recevoir un contrat écrit, clair et compréhensible dans lequel sont précisées leurs conditions salariales, outre le montant des impôts payés en cas d'imposition fixe, ainsi que la méthode de paiement et la période de paie concernée à chaque fois qu'ils reçoivent leur salaire.
- 6.7.3. Les retenues sur salaire en tant que mesure disciplinaire ne sont pas autorisées et aucune retenue sur salaire non prévue par la législation nationale n'est autorisée sans l'autorisation expresse du travailleur concerné.

6. 8. Heures de travail

Réf. à la *Convention n° 1 et 14 de l'OIT*

- 6.8.1. Les heures de travail doivent respecter la législation nationale, les conventions collectives et les normes de référence du secteur, et ne pas dépasser les normes internationales en vigueur. Les heures de travail ne doivent pas dépasser régulièrement 48 heures par semaine.
- 6.8.2. Les travailleurs ont droit au moins à un jour de congé par période de 7 jours.
- 6.8.3. Les heures supplémentaires doivent être limitées et effectuées sur une base volontaire. Le nombre maximum d'heures supplémentaires recommandé est de 12 heures par semaine, ce qui signifie que la durée totale de la semaine de travail, y compris les heures supplémentaires, ne doit pas dépasser 60 heures. Les exceptions à cette règle sont acceptées lorsqu'elles sont régies par une convention collective.
- 6.8.4. Les travailleurs recevront toujours une rémunération pour les heures supplémentaires effectuées au-delà des heures normales de travail, avec un minimum conforme à la législation en vigueur. Les heures supplémentaires sont toujours rémunérées à un taux de majoration, qui ne devrait pas être inférieur à 125 % du taux de salaire normal.
- 6.8.5. Les heures de travail peuvent dépasser 60 heures au cours d'une période de sept jours seulement dans des circonstances exceptionnelles, lorsque toutes les conditions suivantes sont réunies :
 - la loi nationale l'autorise ;
 - une convention collective ayant fait l'objet d'une négociation libre avec une organisation de travailleurs représentant une partie importante de la main-d'œuvre l'autorise ;
 - des mesures appropriées sont prises pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs ; et
 - l'employeur peut justifier de circonstances exceptionnelles, telles que des pics de production inattendus, des accidents ou des situations d'urgence.

6.9. Emploi régulier

- 6.9.1 Les obligations incombant aux travailleurs en vertu des conventions internationales, de la législation et de la réglementation nationales concernant l'emploi régulier ne doivent pas être contournées par le recours à des contrats de courte durée (tels que le travail sous contrat, le travail occasionnel, le travail à domicile ou le travail à la journée), à des sous-traitants ou à d'autres formes de rapports de travail.
- 6.9.2 Tous les travailleurs ont droit à un contrat de travail dans une langue qu'ils comprennent.
- 6.9.3 La durée et le contenu des programmes d'apprentissage doivent être clairement définis préalablement à l'affectation et au début de la période d'apprentissage.

6.10. Populations marginalisées

- 6.10.1 La production et l'utilisation des ressources naturelles ne doivent pas entraîner la destruction et/ou la dégradation des ressources et de la base de revenus des populations marginalisées, telles que la revendication de vastes étendues de terre, l'utilisation de l'eau ou d'autres ressources naturelles dont ces populations sont tributaires.

6.11. Environnement

Réf. aux *normes sociales et environnementales du PNUD (2014)*

- 6.11.1 Des mesures en vue de minimiser les impacts négatifs sur la santé humaine et l'environnement doivent être prises tout au long de la chaîne de valeur. Il s'agit notamment de minimiser la pollution, de promouvoir une utilisation efficace et durable des ressources, y compris de l'énergie et de l'eau, et de réduire au minimum les émissions de gaz à effet de serre lors de la production et du transport. L'environnement local du site de production ne doit pas être exploité ou dégradé.
- 6.11.2 Le fournisseur est tenu de réaliser des évaluations annuelles des risques environnementaux dans tous les lieux où ses installations sont présentes afin d'exclure les risques non pris en compte de pollution et de dégradation de l'environnement. En se fondant sur l'évaluation des risques, le fournisseur doit prendre des mesures pour minimiser les risques dans la mesure du possible.
- 6.11.3 Les législations et réglementations nationales et internationales liées à l'environnement doivent être respectées et les permis de rejet appropriés doivent être obtenus.
- 6.11.4 Le fournisseur est censé continuellement améliorer ses performances environnementales dans la chaîne de valeur au moyen d'un contrôle et d'une surveillance opérationnels et en mettant l'accent sur la sensibilisation et la formation. Le fournisseur veillera à l'amélioration continue des performances environnementales sur la base de données scientifiques fiables et de la faisabilité technique et économique.

6.12. Corruption

- 6.12.1 Le plus haut niveau d'intégrité est attendu dans toutes les interactions commerciales, et le fournisseur doit respecter toutes les lois et réglementations applicables en matière de pots-de-vin et de corruption.
- 6.12.2 Toute forme de corruption est inacceptable, notamment les pots-de-vin, l'extorsion, les dessous-de-table ainsi que les privilèges privés ou professionnels indus accordés à des clients, des agents, des entrepreneurs, des fournisseurs ou des employés d'une telle partie ou encore des agents publics.
- 6.12.3 Le fournisseur s'abstient d'offrir des cadeaux et des activités de divertissement aux clients, agents ou autres employés du groupe IG et visant à influencer les décisions commerciales.

6.13. Conflit d'intérêts

- 6.13.1 Dans le cadre des relations commerciales que nos fournisseurs entretiennent avec nous, nous escomptons qu'ils prennent leurs décisions en se fondant uniquement sur des critères objectifs. Tout facteur susceptible d'influencer les décisions des fournisseurs en raison de conflits d'intérêts privés, commerciaux ou autres est à proscrire dès le départ. Il en va de même pour les membres de la famille et les autres parties liées.
- 6.13.2 Les membres du conseil d'administration et les employés du groupe IG doivent agir de manière impartiale dans toutes leurs relations professionnelles et ne pas octroyer de privilèges indus à d'autres personnes, entreprises ou organisations.

6.14. Interdiction de blanchiment d'argent

- 6.14.1 Le groupe IG attend de ses fournisseurs le respect de toutes les lois et réglementations applicables régissant la prévention du blanchiment d'argent et la non-participation à des activités de blanchiment d'argent.
- 6.14.2 Les membres du conseil d'administration et de la direction du groupe IG ne doivent traiter qu'avec des partenaires impliqués dans des activités commerciales légitimes, dont les fonds proviennent de sources légitimes.
- 6.14.3 Nos fournisseurs sont tenus de prendre des mesures raisonnables pour prévenir et détecter toute forme illégale de paiement et pour empêcher FSN Capital, le groupe IG ou l'une de ses succursales d'effectuer des transactions financières utilisées par d'autres personnes à des fins de blanchiment d'argent.

6.15. Conformité avec les sanctions nationales et internationales

6.15.1 Le groupe IG attend de ses fournisseurs qu'ils se conforment à toutes les sanctions nationales et internationales en vigueur. Nous devront être immédiatement informés si nos fournisseurs subissent des sanctions nationales et internationales ou s'ils enfreignent les lois nationales ou internationales en matière de sanctions.

6.16. Tierces parties

6.16.1 Le groupe IG attend de nos fournisseurs qu'ils aient instauré des processus pour mener des vérifications préalable raisonnable de leurs opérations et de l'ensemble de leur chaîne d'approvisionnement, y compris leurs partenaires commerciaux. Ces activités doivent être effectuées conformément aux normes internationales telles que les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales. La vérification préalable raisonnable doit au minimum porter sur les droits humains, les conditions de travail, les dommages causés à l'environnement, la corruption et les pots-de-vin.

6.16.2 Les fournisseurs doivent, à la demande d'IG, communiquer des informations quant à la manière dont ils ont mené des activités de vérification préalable raisonnable au sein de leur chaîne d'approvisionnement.

6.17. Confidentialité des informations

6.17.1 Les fournisseurs sont tenus de garder confidentielles et de ne pas utiliser à mauvais escient les informations de nature confidentielle concernant le groupe IG, comme cela peut être spécifié dans le contrat entre le groupe IG et le fournisseur.

6.17.2 Le fournisseur n'est autorisé à utiliser le nom d'IG dans le cadre de la promotion de ses propres activités que s'il a reçu l'approbation écrite de la part du groupe IG. Dans le cas où des citations ou autres sont mises en évidence, elles doivent toujours être approuvées et supprimées à nouveau si la collaboration prend fin.

6.18. Concurrence

6.18.1 Les fournisseurs doivent se conformer à des normes d'éthique commerciale élevées et être compétitifs dans le cadre des règles de concurrence applicables sur les marchés où ils exercent leurs activités. Aucun fournisseur ne doit participer à une coopération illégale sur les prix, à un partage illégal du marché ou à toute autre pratique contraire aux lois applicables en matière de concurrence.

6.19. Protection des biens et des actifs

6.19.1 Les fournisseurs ont la responsabilité de protéger et d'utiliser de manière appropriée les biens d'IG lorsqu'ils sont en leur possession. Les actifs du groupe IG ne doivent pas être utilisés à des fins personnelles.

6.20. Exactitude des registres

6.20.1 Les fournisseurs s'engagent à faire preuve de transparence, de vérifiabilité et d'exactitude dans leurs transactions, tout en respectant leurs obligations de confidentialité. Toutes les informations comptables doivent être correctes, enregistrées et consignées conformément aux lois et règlements.

7. Les signalements et la notification des préoccupations

7.1. Où demander conseil ?

Si les fournisseurs sont incertains ou le deviennent face à la signification d'une partie du Code Fournisseur ou de la ligne de conduite à adopter en la matière, ils doivent demander conseil et faire état de la question auprès de leur personne de contact au sein d'IG.

7.2. Signalement

Les fournisseurs disposent d'un mécanisme interne de signalement et de traitement des problèmes ou des violations du Code Fournisseur, informent IG sans délai de tout problème ou de toute violation potentielle et coopèrent pleinement à l'enquête menée par [*] sur la question. Les fournisseurs n'exerceront aucune forme de représailles contre une personne ayant soulevé un véritable problème d'intégrité commerciale ou contribué à le résoudre.

Les préoccupations peuvent également être signalées de manière anonyme par l'intermédiaire du système de signalement électronique.

7.3. Traitement des préoccupations

Tous les signalements sont traités en tant qu'informations confidentielles. Lorsque l'anonymat est choisi, IG protégera l'identité de l'auteur du signalement.

7.4. Conséquences des violations

En cas de violation du Code, le groupe IG et le fournisseur élaboreront conjointement un plan visant à remédier à la violation. Les mesures correctives doivent être prises dans un délai raisonnable. Le contrat de fourniture peut être résilié sans préjudice si le fournisseur persiste à ne pas vouloir remédier à la violation, ou en cas de violation substantielle du présent Code d'éthique de la chaîne d'approvisionnement.