



# CODE DE CONDUITE

LES PRINCIPES  
D'AFFAIRES  
EN ACTION

2019

---



# LE MOT DU PRÉSIDENT

Mes chers collègues,

Travailler pour Koniambo Nickel implique de partager, respecter et faire respecter nos valeurs et notre code de conduite. C'est une partie fondamentale et non négociable qui s'impose à chacun d'entre nous.

Nos valeurs et notre code de conduite comprennent l'ensemble des règles que nous devons respecter. Ils établissent nos priorités et guident notre conduite en toutes circonstances. Il n'existe aucune exception.

Chez Koniambo Nickel, nous avons tous le devoir de travailler en sécurité, de façon éthique et durable.

Toutes les étapes par lesquelles nous sommes passés ont été exigeantes. Il a fallu plus que des efforts pour affronter et surmonter tous les défis que nous avons rencontrés. Cela nous a demandé une rigueur opérationnelle sans faille dans toutes nos démarches. C'est tout l'enjeu de l'excellence opérationnelle que nous devons atteindre.

Le courage managérial est une compétence fondamentale car prendre la bonne décision n'est pas toujours facile, rapide ou évident. Pourtant, il n'existe pas d'autre façon de maintenir et développer la confiance et les valeurs sur lesquelles s'est bâti Koniambo Nickel.

La sécurité et le respect, bien sûr, figurent au premier rang des préoccupations quotidiennes de Koniambo Nickel et cela doit continuer. Mais il existe d'autres principes tout aussi fondamentaux.

Tous les managers ont un devoir d'exemplarité. Nos procédures, inscrites dans le code de conduite et dans l'ensemble des politiques mises en place, s'appliquent à tous et quel que soit notre niveau de responsabilité. Aucun comportement inapproprié ne saurait être excusé.

À chaque instant, nous incarnons Koniambo Nickel, notre éthique et nos valeurs doivent guider chacun de nos actes. Ne pas savoir n'est pas, et ne sera jamais, une excuse pour justifier la moindre entorse à ces règlements.

Le code de conduite de Koniambo Nickel n'est pas un document que nous lisons chaque jour, mais il n'en demeure pas moins incontournable et décrit les règles que nous avons tous, employés ou sous-traitants, l'obligation de respecter, et faire respecter.



Il est également de notre devoir de signaler tout agissement inapproprié ou portant atteinte aux règles, politiques et valeurs de Koniambo Nickel. De nombreux moyens de signalement existent :

- ◆ **Informez votre superviseur hiérarchique**
- ◆ **Informez un autre superviseur**
- ◆ **Informez un membre de la direction et en particulier la direction juridique et celle des ressources humaines**

Envoyer un message via l'email dédié ([codeconduite@koniambonickel.nc](mailto:codeconduite@koniambonickel.nc)), le formulaire Internet dédié (<http://www.koniambonickel.nc/exprimer-preoccupations>) ou encore en appelant le numéro spécial 050.020

Les femmes et les hommes qui composent nos équipes sont le cœur de notre modèle économique. Toutes les règles et politiques mises en place n'ont qu'un objectif : préserver l'intégrité physique et morale de chaque personne qui travaille pour Koniambo Nickel.

Bien agir, ne pas hésiter à signaler les comportements qui portent atteinte à cette intégrité sont à la base de l'excellence opérationnelle indispensable à notre montée en puissance.

Une note interne vous sera envoyée avec l'ensemble des liens vers les règles et politiques d'entreprises, ainsi qu'une liste des moyens de signalement. Je demande à chacun d'entre vous de les lire attentivement, en particulier la mise à jour du code de conduite.

Je compte sur vous pour lire, appliquer et faire appliquer ces mesures, dans l'intérêt de Koniambo Nickel et pour réussir notre montée en puissance.

**Kristan Straub**  
Président



# TABLE DES MATIÈRES

CHAPITRE 1 **APPLICATION DU CODE DE CONDUITE** ..... 5

Objet du code de conduite ..... 5

Comprendre le code de conduite ..... 5

Appliquer le code de conduite avec intégrité ..... 5

Responsabilités des dirigeants ..... 6

Signaler un manquement : comment soulever  
des sujets de préoccupation..... 6

Violations du code de conduite..... 7

CHAPITRE 2 **RESPECT DES DROITS**..... 8

Santé, sûreté et sécurité personnelle..... 8

Traitement équitable et égalité dans l'emploi ..... 9

Harcèlement et intimidation ..... 9

Fraude, vol et exactitude des rapports ..... 10

Le contrôle interne pour lutter contre la fraude..... 10

Conflit d'intérêts..... 10

Communication ..... 11

CHAPITRE 3 **TRAVAILLER AVEC NOS PARTENAIRES  
ET LES INSTITUTIONS**..... 13

Pots-de-vin et Corruption ..... 13



Illustrations au titre de la prévention  
et de la lutte contre la corruption ..... 14

Lutte contre la corruption - cadeaux et invitations..... 15

Mécénat et donation à des organismes caritatifs ..... 16

Achat..... 16

Autres mesures de diligence raisonnables spécifiques ..... 16

Relations institutionnelles et activités politiques..... 17

CHAPITRE 4 **PROTÉGER NOS ACTIFS ET NOS RENSEIGNEMENTS**..... 20

Propriété intellectuelle ..... 20

Systèmes d'information ..... 20

Information privilégiée et opérations sur les valeurs mobilières ..... 21

Transactions ..... 21

Protection des données et accès aux données des salariés ..... 22

Utilisation des réseaux sociaux ..... 22

CHAPITRE 5 **ENGAGEMENT COMMUNAUTAIRE,  
DROITS DE LA PERSONNE, ENVIRONNEMENT ET GÉRANCE** ..... 24

CHAPITRE 6 **INFORMATIONS PRATIQUES** ..... 25



# CHAPITRE 1

## APPLICATION DU CODE DE CONDUITE

---

### Objet du code de conduite

Le code de conduite a vocation à définir les exigences minimales et permet de donner des orientations et des indications sur la conduite à tenir à tout moment au sein de Koniambo Nickel.

#### Prise de connaissance du Code de conduite :

Le code de conduite est en accès libre sur le site intranet de Koniambo Nickel.

#### À qui s'applique le code de conduite ?

**Quiconque travaillant pour Koniambo Nickel, où qu'il se trouve et quel que soit son rôle, doit se conformer à ce Code et aux politiques de Koniambo Nickel.**

**Le code de conduite s'applique à tous** les employés permanents et temporaires, les dirigeants, les directeurs et les administrateurs. Il s'applique également à tout partenaire commercial et contractant de Koniambo Nickel ainsi qu'à toute personne associée qui est embauchée ou payée pour représenter Koniambo Nickel, y compris les entrepreneurs, les consultants, les agents et les conseillers.

### Comprendre le code de conduite

Tous les employés permanents et temporaires, ainsi que les contractants, les directeurs et les dirigeants et administrateurs doivent se familiariser avec le Code, les normes et les politiques, de même qu'avec les lois qui s'appliquent à leur travail.

Il est important que tous ceux qui travaillent pour Koniambo Nickel connaissent et comprennent le code de conduite, tout particulièrement les dispositions qui les concernent directement.

**Le contenu du code de conduite reflète une grande partie des politiques et normes applicables chez Koniambo Nickel.** Il fixe des normes et exigences minimales et permet de vous orienter dans vos choix et vos décisions compte tenu des Valeurs de Koniambo Nickel.

Le code de conduite n'a donc pas vocation à se substituer au contenu de ces documents, ou d'encadrer les politiques et normes particulières aux départements qui disposent de leurs propres exigences en matière de conduite, et que vous devez connaître.

### Appliquer le code de conduite avec intégrité

Vous vous engagez à appliquer le code de conduite dans le cadre de vos fonctions et à travailler avec intégrité pour Koniambo Nickel. **Partout où nous exerçons nos activités, vous êtes tenu de vous conformer à la loi, aux dispositions conventionnelles, au code de conduite, ainsi qu'aux politiques et aux normes de la société (ci-après les « Règles »).**

L'ignorance des Règles ne saurait légitimer leur violation. Vous devez connaître les Règles qui sont applicables.



### Voici quelques questions à se poser lorsqu'il y a une décision d'affaires à prendre :

- ♦ Est-ce légal ?
- ♦ Mes actions sont-elles compatibles avec le code de conduite ainsi qu'avec les politiques et les normes de Koniambo Nickel ?
- ♦ Y aurait-il des conséquences négatives pour la société ?
- ♦ Cette action semblerait-elle inappropriée à ma famille et à mes amis ?
- ♦ Est-ce que je préfère garder cette action secrète ?
- ♦ Serais-je mal à l'aise si mes actions faisaient l'objet d'une publicité quelconque ?

### Responsabilités des dirigeants

Nous attendons de nos directeurs, superviseurs et dirigeants qu'ils communiquent nos valeurs et le Code à leurs équipes et qu'ils identifient, évaluent et discutent de manière proactive de leurs enjeux pertinents. Ils doivent chercher à prévenir les infractions au Code grâce à un leadership fort et s'assurer que les politiques et procédures sont correctement mises en œuvre et suivies en plus de mettre en place les contrôles appropriés d'atténuation des risques.

Si vous êtes un dirigeant, vous devez montrer l'exemple et créer un environnement où les membres de l'équipe :

- ♦ acquièrent une sensibilisation à l'éthique ;
- ♦ sont formés et encouragés à agir d'une manière appropriée et à prendre les bonnes décisions ;
- ♦ savent qu'ils peuvent poser des questions et accepter des conseils appropriés s'ils sont dans le doute ;
- ♦ sont en confiance pour soulever des questions ou des préoccupations, sans gêne ni crainte de représailles.

**Il vous appartient, en ciblant de façon proactive certains sujets pertinents du code de conduite et en discutant de ceux-ci avec leurs équipes, de mettre en œuvre des contrôles visant à limiter les risques de violation du code.**

**Il est de votre responsabilité de veiller à ce que tout le personnel sous votre supervision connaisse et respecte le code de conduite ainsi que les politiques et procédures internes.**

### Signaler un manquement : comment soulever des sujets de préoccupation

Si vous êtes préoccupés par de possibles violations du code de conduite ou si vous croyez qu'une action ou une décision n'est pas conforme aux Principes d'Affaires ou au code de conduite, **nous vous encourageons à le signaler rapidement à votre supérieur immédiat, votre directeur ou un gestionnaire de niveau supérieur.**

Si cela n'est pas possible, vous devez en parler à quelqu'un d'autre notamment au service juridique ou au Président de la Société lui-même.

Vous pouvez utiliser les dispositifs de signalement mis en place à cette fin (section contact).

Tout problème doit être signalé de bonne foi. Le mauvais usage de ces dispositifs est inacceptable.

Votre identité sera traitée de manière confidentielle et ne sera en aucun cas communiquée à la personne mise en cause par l'alerte, sauf dans les cas où la loi l'exige et votre identité ne sera révélée que si cela s'avère nécessaire pour résoudre le problème ou si la loi l'impose.



## Violations du code de conduite

Le personnel qui viole le code de conduite et les politiques applicables de Koniambo Nickel s'exposera à des mesures disciplinaires telles qu'énoncées dans le règlement intérieur pouvant aller jusqu'au licenciement.

En outre, tout consultant, agent ou entrepreneur qui ne respecte pas le code de conduite peut voir son contrat résilié ou non renouvelé et interdit d'accès au site.



# CHAPITRE 2

## RESPECT DES DROITS

---

### Santé, sûreté et sécurité personnelle

**Principe d'Affaires :** La sécurité de nos employés est notre priorité absolue. Nous nous efforçons de faire en sorte que tous les accidents mortels, les blessures et les maladies professionnelles puissent être évités. Nous devons tous prendre nos responsabilités pour maintenir un lieu de travail sain et offrant des garanties de sécurité appropriées.

Nous visons le maintien d'une culture de santé et de sécurité dans l'ensemble des installations de Koniambo Nickel qui appuie activement **la réalisation des objectifs et des engagements de la Société en matière de santé et de sécurité** ainsi que la mise en œuvre efficace de ses stratégies dans ce domaine.

Nous reconnaissons que nous sommes tous responsables de notre propre sécurité et de la sécurité et du bien-être de nos collègues, de nos contractants et des communautés avec lesquelles nous travaillons. Nous attendons de nos employés qu'ils se conforment aux instructions de santé et de sécurité et qu'ils prennent leurs responsabilités concernant leur propre sécurité et celle de leurs collègues. Nous soutenons les efforts menés par notre direction pour créer un environnement de travail garantissant un niveau de sécurité approprié grâce à la mise en œuvre de contrôles efficaces.

Tous les membres du personnel sont tenus de veiller à leur propre sécurité ainsi qu'à la sécurité et au bien-être des gens qui les entourent au travail et dans la communauté et qui pourraient être touchés par leurs activités.

Il appartient à chacun d'entre vous de :

- ◆ Vous assurez que vous êtes en bonne santé et en bonne condition avant de commencer votre travail
- ◆ Prendre connaissance, connaître et respecter nos procédures et politiques en matière de santé et de sécurité et aider vos collègues à faire la même chose
- ◆ Utiliser les équipements de protection mis à votre disposition
- ◆ Signaler tout incident ou anomalie à votre supérieure hiérarchique Les gestionnaires ont également la responsabilité de :
- ◆ respecter et faire respecter les obligations légales et réglementaires applicables
- ◆ d'élaborer et de mettre en œuvre des stratégies et des plans appropriés et d'amélioration continue en matière de santé et de sécurité, lesquels sont fondés sur l'évaluation des risques,
- ◆ de prendre des mesures efficaces pour offrir et maintenir des conditions de travail saines et sécuritaires. Pour ce faire, ils doivent fournir des systèmes de travail sécuritaire, une formation, de l'information, une supervision et un équipement de protection adapté.

Dans les situations où les membres du personnel doivent se déplacer ou travailler dans un environnement où leur sécurité personnelle pourrait être menacée, des procédures et des plans d'intervention d'urgence seront mis en œuvre afin de gérer les risques prédéterminés. Les membres du personnel



sont tenus de se conformer à ces procédures et de prendre toutes les précautions raisonnables pour gérer les menaces à leur sécurité personnelle.

Nous reconnaissons que chacun d'entre nous a le droit de cesser le travail s'il le considère comme dangereux et après avoir analysé les risques résiduels liés à ce droit. Nous exigeons de nos employés qu'ils soient formés, compétents et aptes à travailler pour s'acquitter de leurs responsabilités. Personne ne devrait commencer une tâche qu'il considère dangereuse ou pour laquelle les risques ne peuvent être contrôlés efficacement.

## Traitement équitable et égalité dans l'emploi

**Principe d'Affaires :** Nous soutenons et respectons les droits humains conformément à la Déclaration universelle des droits de l'homme. Nous respectons la dignité, les libertés fondamentales et les droits humains de nos employés, de nos contractants et des communautés avec lesquelles nous vivons et travaillons, ainsi que de celles qui sont touchées par nos activités. Nous veillons à ce que la connaissance des droits humains soit intégrée dans nos processus internes d'évaluation des risques.

Nous valorisons la diversité et traitons tous les employés et les entrepreneurs de façon équitable en offrant l'égalité des chances à tous les niveaux de l'organisation sans distinction notamment sur l'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une prétendue race, une ethnie, une nation, la religion, le sexe, l'âge, l'orientation sexuelle, l'état de grossesse, le handicap, l'origine, les opinions politiques ou autres, ainsi que sur tout autre préjugé.

Nous interdisons toute discrimination fondée notamment sur l'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une prétendue race, une ethnie, une nation, la religion, le sexe, l'âge, l'orientation sexuelle, l'état de grossesse, le handicap, l'origine, les opinions politiques ou autres, ainsi que sur tout autre préjugé. Nous ne tolérons aucune forme de harcèlement racial, sexuel ou professionnel.

Nous interdisons toute pratique de travail des enfants ou de travail forcé.

Nous reconnaissons et entérinons le droit de notre personnel à un milieu de travail égalitaire, à une représentation collective, à une rémunération juste, à la sécurité d'emploi et au perfectionnement professionnel.

Nous évaluons les employés et les candidats à l'emploi en fonction de leurs compétences, leurs qualifications professionnelles et leurs capacités. Nous employons nos salariés, les promovons et leur offrons des possibilités de perfectionnement en fonction de leur mérite. Notre structure de rémunération est basée sur les connaissances, l'expérience et les capacités de chacun et les promotions viennent récompenser le rendement et les progrès individuels. Nous évaluons nos collaborateurs afin de reconnaître le talent, le rendement et le potentiel tout en offrant à chacun le soutien et le perfectionnement approprié.

Nous traitons notre personnel avec respect et faisons en sorte qu'il ait la possibilité de développer sa carrière selon sa potentialité.

Si vous, votre superviseur ou votre directeur avez un problème quant à votre rendement, votre conduite ou la façon dont vous êtes traité, vous devez essayer de résoudre ce problème avec eux. En cas de faute présumée, Koniambo Nickel suit un processus formel en ce qui a trait à la discipline afin de s'assurer que tous les problèmes sont réglés de façon équitable. Ce processus offre aux employés la possibilité de donner leur version des faits avant que toute décision disciplinaire définitive ne soit prise.

## Harcèlement et intimidation

**Principe d'Affaires :** Nous ne tolérons aucune forme de discrimination, d'intimidation, de harcèlement ou d'agression physique au travail.

Le harcèlement se manifeste par des agissements répétés, qui ont pour objet ou pour effet une dé-



gradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits du salarié au travail et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou de compromettre son avenir professionnel. Le harcèlement peut être moral, sexuel, ou encore sous forme d'agressions physiques.

Le harcèlement sexuel est une forme de harcèlement constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui, soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. Est également assimilé à du harcèlement sexuel, toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. Le harcèlement au travail peut entraîner des problèmes de santé chez le personnel, y compris des blessures physiques et des troubles psychologiques. Il peut également nuire au moral des collègues de travail, perturber le travail et créer un environnement de travail non sécuritaire. Il peut enfin constituer une infraction pénale.

**Le règlement intérieur de Koniambo Nickel rappelle que le harcèlement est susceptible d'entraîner des sanctions disciplinaires et/ou peut faire l'objet d'une plainte pénale.**

Vous êtes encouragé à vous exprimer et à parler à quelqu'un si vous êtes contrarié par le comportement d'un collègue, ou si vous constatez une situation de harcèlement. Parlez-en à votre supérieur hiérarchique et/ou éventuellement à toute personne habilitée, incluant les représentants de l'autorité publique.

Tous les membres du personnel doivent relayer le message clair selon lequel l'intimidation et le harcèlement sont inacceptables.

## Fraude, vol et exactitude des rapports

**Principes d'Affaires :** Nous ne tolérons aucune forme de fraude, y compris le vol ou l'utilisation inappropriée des ressources de l'entreprise à des fins personnelles.

La fraude est une tromperie délibérée entreprise pour assurer des gains immérités ou illicites. Sont notamment constitutifs d'un acte de fraude les actes suivants : le vol, la manipulation inappropriée des rapports, la falsification des dossiers, la déformation des faits. Un acte de fraude est susceptible d'engager la responsabilité civile et pénale de Koniambo Nickel et de ses employés.

## Le contrôle interne pour lutter contre la fraude

Nous veillons au contrôle interne de la société afin de lutter contre la fraude. Le contrôle interne comprend des structures et des systèmes de gouvernance visant à nous assurer que Koniambo Nickel atteigne ses objectifs d'entreprise et stratégiques. Cette politique vise les éléments suivants :

- ♦ la gestion des risques ;
- ♦ le système d'information, de planification financière et de rapports ;
- ♦ les structures de gouvernance.

Ce contrôle assure la fiabilité des documents et informations transmises et crée des structures formelles permettant des prises de décision solides et une divulgation d'information opportune, fiable et rigoureuse auprès de nos actionnaires et des entités publiques.

Par ailleurs, il établit un niveau de tolérance zéro pour la fraude. Nous ne pourrions réussir que si notre contrôle interne fonctionne bien et que si nous prenons tous la responsabilité de protéger les processus d'entreprise, les actifs et la réputation de Koniambo Nickel.

Cela signifie faire les bons choix, avoir le courage de parler lorsque nous croyons que quelque chose d'inapproprié a lieu et veiller à ce que le problème soit correctement traité.

## Conflit d'intérêts

**Principe d'Affaires :** Nous ne tolérons aucune forme de lien d'intérêt de nature à influencer ou pa-



raitre influencer sur une décision d'affaires ou l'exercice de vos fonctions.

Un conflit d'intérêts naît d'une situation dans laquelle vous possédez à titre privé, des intérêts qui pourraient influencer ou paraître influencer sur la manière dont vous vous acquittez de vos fonctions et des responsabilités qui vous ont été confiées par Koniambo Nickel. Les liens d'intérêts que vous pouvez avoir dans ce cadre sont susceptibles par leur nature et leur intensité de mettre en cause votre impartialité ou votre indépendance dans l'exercice de la mission qui vous est confiée. L'intérêt personnel est compris de façon très large. Il peut être direct ou indirect, vous concerner vous seul ou vos proches. Ces agissements peuvent être conscients ou inconscients.

Compte tenu des valeurs qui sont les nôtres, il n'est pas possible que ces intérêts personnels entrent en conflit avec les intérêts de l'entreprise. En effet, même s'il n'y a aucun préjudice, un conflit d'intérêts peut créer une apparence susceptible de porter atteinte à la confiance qu'à votre hiérarchie en votre capacité à assumer les responsabilités qui vous sont confiées.

L'intérêt peut notamment être de nature familiale, morale, financière, politique, professionnelle, confessionnelle ou sexuelle. A titre d'exemple, les situations les plus courantes de conflits d'intérêts (sans que la liste ne soit exhaustive) sont les suivantes :

- ♦ remplir un poste ou une fonction dans une ou des organisations extérieures qui peut influencer sur votre capacité à faire votre travail ou à prendre des décisions objectives ;
- ♦ avoir des membres de la famille ou des amis proches qui occupent des emplois ou des fonctions, emplois ou fonctions sur lesquels vous pouvez exercer une influence ou si ces personnes peuvent avoir une influence sur votre emploi ;
- ♦ avoir des intérêts financiers dans une entreprise par laquelle vous pourriez personnellement influencer sur les activités de Koniambo Nickel ;
- ♦ tirer parti d'une occasion d'affaires de la société à des fins personnelles ;
- ♦ accepter ou offrir des présents, des divertissements ou des marques d'hospitalité lorsqu'ils ne sont pas en conformité avec le code ; dictés par le seul intérêt de Koniambo Nickel ou qui ne sont pas en conformité avec ce code.

Il est important qu'aucune de vos actions n'entre en conflit avec vos responsabilités chez Koniambo Nickel, que ce soit au travail dans vos activités extérieures ou dans votre temps libre. A cet effet, Koniambo Nickel a mis en place une politique en matière de conflits d'intérêts, applicable à l'ensemble des salariés, personnes associées et partenaires commerciaux.

Si vous avez des doutes quant à l'existence d'un conflit d'intérêts potentiel, apparent ou réel, discutez-en avec votre superviseur, votre directeur ou un gestionnaire de niveau supérieur et/ou consultez la politique en vigueur dans l'entreprise qui définit et précise de manière détaillée ce qu'est le conflit d'intérêt.

Si un conflit d'intérêt est avéré, des sanctions peuvent être prises, allant éventuellement jusqu'au licenciement.

## Communication

**Principe d'Affaires :** Nous croyons en l'importance de maintenir un engagement et un dialogue actifs avec nos parties prenantes. Nous nous engageons à communiquer de manière régulière, ouverte et précise avec nos employés, nos entreprises contractantes, nos clients, nos fournisseurs, nos communautés locales et nos investisseurs, ainsi qu'avec les associations pertinentes, les institutions et les autres parties concernées.

Koniambo Nickel utilise un large éventail d'outils pour communiquer à l'échelle locale, nationale et internationale ainsi qu'en interne avec ses collaborateurs. Ces outils comprennent la publication de rapports, de communiqués de presse, des entrevues avec les médias, des conférences de presse, des



discours publics, des communications en réseau (courrier électronique, internet et intranet), des réunions avec les collectivités, des réunions d'information avec le personnel ou des groupes d'employés, de même que des discussions individuelles sur les sujets de préoccupation pour les parties intéressées internes et externes touchées par nos activités – passées, présentes et futures.

**Nous avons pour objectif d'entretenir une communication équitable, opportune et constructive avec nos partenaires et nos collaborateurs, tant externe qu'interne, fondée sur des faits et qui facilite l'engagement de chacun dans nos politiques.**

Nous engageons régulièrement le dialogue avec les institutions sur des questions portant sur nos installations et nos activités. Le fait de maintenir des relations ouvertes et constructives avec les institutions assure une meilleure connaissance des opportunités, des contraintes et des préoccupations relatives à nos activités d'exploitation et de commercialisation de manière continue. La communication avec les institutions doit être uniquement effectuée par les cadres supérieurs qualifiés ou par le personnel autorisé, et toutes les informations partagées doivent être exactes et non trompeuses.

Seuls les porte-paroles autorisés sont habilités à communiquer publiquement.

À fortiori, il ne faut jamais émettre des commentaires, notamment sur la stratégie de la société, le procédé industriel, les prévisions ou les perspectives du marché à moins que vous ne soyez autorisé à parler sur ces sujets en externe ou que cela fasse partie de vos attributions en interne.

## CHAPITRE 3

# TRAVAILLER AVEC NOS PARTENAIRES ET LES INSTITUTIONS

### Pots-de-vin et Corruption

Koniambo Nickel applique une politique de « tolérance zéro » envers toutes les formes de corruption, de trafic d'influence, de prise illégale d'intérêt, de concussion ou de favoritisme. Nous adhérons aux plus hautes normes d'intégrité et nous conformons à toutes les lois anticorruption applicables et notamment, les lois françaises de lutte contre la corruption telles qu'énoncées dans le Code pénal, ainsi que toutes les autres lois anticorruption applicables dans les pays au sein desquels Koniambo Nickel exerce ses activités.

Les personnes travaillant au sein de ou avec Koniambo Nickel ne devront jamais :

- ♦ proposer, sans droit, à tout moment, directement ou indirectement, à une personne qui, sans être dépositaire de l'autorité publique, ni chargée d'une mission de service public, ni investie d'un mandat électif public exerce, dans le cadre d'une activité professionnelle ou sociale, une fonction de direction ou un travail pour une personne physique ou morale ou pour un organisme quelconque, des offres, des promesses, des dons, des présents ou des avantages quelconques, pour elle-même ou pour autrui, pour qu'elle accomplisse ou s'abstienne d'accomplir, ou parce qu'elle a accompli ou s'est abstenue d'accomplir un acte de son activité ou de sa fonction ou facilité par son activité ou sa fonction, en violation de ses obligations légales, contractuelles ou professionnelles ;
- ♦ agréer, solliciter, recevoir ou accepter, sans droit, à tout moment, directement ou indirectement, des offres, des promesses, des dons, des présents ou des avantages quelconques, pour elles-mêmes ou pour autrui, pour accomplir ou avoir accompli, pour s'abstenir ou s'être abstenue d'accomplir un acte de son activité ou de sa fonction ou facilité par son activité ou sa fonction, en violation de ses obligations légales, contractuelles ou professionnelles ;
- ♦ proposer sans droit, à tout moment, directement ou indirectement, des offres, des promesses, des dons, des présents ou des avantages quelconques à une personne dépositaire de l'autorité publique, chargée d'une mission de service public ou investie d'un mandat électif public (« agent public ») ou un agent public étranger, pour elles-mêmes ou pour autrui (i) soit pour qu'elle accomplisse ou s'abstienne d'accomplir, ou parce qu'elle a accompli ou s'est abstenue d'accomplir, un acte de sa fonction, de sa mission ou de son mandat, ou facilité par sa fonction, sa mission ou son mandat ; (ii) soit pour qu'elle abuse, ou parce qu'elle a abusé, de son influence réelle ou supposée en vue de faire obtenir d'une autorité ou d'une administration publique des distinctions, des emplois, des marchés ou toute autre décision favorable.

Concrètement, Koniambo Nickel ne tolère pas l'octroi de pots-de-vin, gratifications, avantages indus ou illégitimes donnés ou reçus dans le but par exemple de conclure en retour un contrat rémunérateur pour l'activité de la société ou d'obtenir une décision professionnelle en sa faveur.

Aucune pression interne ou commerciale ne pourra justifier un comportement recouvrant des faits de corruption.

La personne qui se rendrait coupable de corruption pourrait s'exposer ainsi que la société, ses salariés et co-contractants à des poursuites judiciaires ainsi qu'à des sanctions pénales.

C'est pourquoi, Koniambo Nickel traitera les cas de corruption avec la plus grande intransigeance.

Un pot-de-vin est un avantage financier ou d'une autre nature, qui est offert, fourni, autorisé, demandé ou accepté comme incitation ou récompense pour l'exécution irrégulière de la fonction d'une personne ou dont l'acceptation constituerait en soi une conduite irrégulière.

La France, comme de nombreux pays, considère la corruption d'agent public comme une infraction pénale distincte. Un « agent public » comprend toute personne, élue ou nommée, qui exerce des fonctions publiques dans une division quelconque d'une autorité administrative nationale, locale ou municipale, partout dans le monde. Cela comprend les fonctionnaires titulaires d'un mandat législatif, administratif ou judiciaire de toute sorte, ainsi que toute personne qui exerce une fonction publique.

Les agents publics peuvent également être des représentants ou des agents d'une organisation internationale publique, comme l'ONU ou la Banque Mondiale.

Les agents publics jouent un rôle important dans l'avancement des projets en raison des diverses licences et approbations requises dans le cadre de l'exploration ainsi que de la mise en valeur, la construction et l'exploitation des mines. Nos relations avec ces agents doivent être professionnelles, et toutes les activités doivent être menées de manière transparente.

Aucun paiement ne doit être effectué auprès d'agents publics dans le cadre d'un processus qui fait partie des fonctions de ces derniers, à moins que la loi du pays ne prévoit clairement par écrit qu'un paiement ou des frais doivent être versés et que ces versements sont fondés sur des documents valides (factures ou reçus). Vous devez consulter le service juridique si vous avez des questions sur les versements à effectuer auprès d'un agent public ou si vous avez besoin d'aide pour déterminer si un paiement à un agent public est requis par la loi du pays.

### Illustrations au titre de la prévention et de la lutte contre la corruption

À titre d'exemples et d'illustrations, de manière non exhaustive, les salariés et dirigeants de Koniambo Nickel ne devront se rendre coupables des faits suivants :

- ♦ inviter d'importants clients à des événements financés par la société dans le but d'obtenir un avantage indu ;
- ♦ accepter d'augmenter le prix d'un contrat dans le but de recevoir illégitimement et personnellement une somme prélevée sur le pourcentage de cette augmentation ;
- ♦ proposer une gratification de toute nature à un intermédiaire dans le but d'être favorisé lors de la participation à un appel d'offres ;
- ♦ proposer une gratification de toute nature à un agent public afin d'obtenir un permis, une licence ou tout autre avantage indu ;
- ♦ proposer une gratification de toute nature à un agent public afin de faire accélérer l'examen d'un dossier en cours ;
- ♦ proposer une gratification de toute nature à un agent public afin d'obtenir une décision favorable ;
- ♦ proposer une gratification de toute nature à un agent public dans le cadre d'une soumission à un marché afin que celui-ci abuse de sa position pour obtenir des informations sur les prix / montants / prestations à déterminer ;
- ♦ inviter à un événement ou un dîner un agent public influent et en charge d'un changement de législation qui affecterait la société dans le but d'orienter son avis ou le texte de loi.

Ces quelques illustrations doivent aider les salariés, dirigeants, administrateurs et co-contractants, le cas échéant, à comprendre les comportements à bannir.



Les personnes soumises à ce code de conduite doivent nécessairement savoir que leur appréciation de la situation est essentielle afin d'identifier une potentielle situation de corruption et de l'éviter. Il sera donc fait appel au bon jugement de chacun dans le cadre de la lutte anticorruption.

Si vous avez des préoccupations au sujet de pots-de-vin ou de corruptions possibles au sein de l'entreprise ou lors de négociations avec des tierces parties, vous devez les signaler à la direction juridique, à votre superviseur, votre directeur ou un gestionnaire de niveau supérieur.

## Lutte contre la corruption - cadeaux et invitations

Le fait d'accepter ou d'offrir un cadeau peut donner lieu à une situation de conflit d'intérêts ou de corruption, effective ou apparente.

Offrir des cadeaux et des distractions peut permettre de faciliter et de renforcer les relations avec les contreparties et autres partenaires commerciaux.

Toutefois, il est important de respecter les directives détaillées ci-dessous, et ce en toutes circonstances.

Les cadres, les employés et les personnes associées à Koniambo Nickel ont le droit d'offrir et de recevoir des cadeaux et des distractions commerciaux, respectant la loi et en rapport avec leur travail au sein de Koniambo Nickel, pourvu que lesdits cadeaux et distractions satisfassent aux principes généraux établis dans le présent Code et qu'ils ne soient pas offerts ou reçus avec l'intention d'influencer le jugement ou le comportement de leur destinataire.

À chaque fois que vous songez à offrir, accepter ou fournir des cadeaux ou des distractions (par exemple, des repas, des invitations à des événements caritatifs ou sportifs, à des soirées ou à des concerts), vous devez vous assurer que lesdits cadeaux ou distractions :

- ♦ sont occasionnels, appropriés, raisonnables et de bonne foi ;
- ♦ sont conformes à toute législation applicable, y compris à celle pouvant s'appliquer à tout fonctionnaire ou autorité gouvernementale ;
- ♦ sont conformes à toute politique ou procédure en matière de cadeaux et distractions applicable à votre activité marketing ou industrielle ;
- ♦ constituent une simple courtoisie commerciale (telle que le règlement d'un repas ou d'une course de taxi partagée) ;
- ♦ ne puissent raisonnablement pas être considérés comme des octrois d'avantages (c'est-à-dire offerts, fournis, autorisés, demandés ou reçus en tant qu'incitation à ou récompense pour l'exercice d'une fonction inappropriée du destinataire, ou si cette offre, approvisionnement, demande ou réception est autrement inappropriée) ;
- ♦ ne prennent jamais la forme d'une remise d'argent.
- ♦ Les cadeaux et invitations suivants ne seront jamais appropriés et acceptés :
  - ♦ les liquidités ou équivalents ;
  - ♦ ayant pour finalité l'obtention d'avantages indus ;
  - ♦ les paiements de facilitation (il peut arriver qu'un Agent Public offre d'activer ou d'accélérer un processus dont l'arrangement entre dans ses fonctions en échange d'une somme d'argent ou d'un avantage en nature. De tels paiements sont souvent appelés « paiements de facilitation » et sont illégaux) ;
  - ♦ lorsqu'ils sont interdits par les lois en vigueur ;
  - ♦ faits à des partis politiques.

Notre politique en matière de cadeaux et invitations est décrite de manière plus détaillée dans la Directive relative aux cadeaux d'affaires.



## Mécénat et donation à des organismes caritatifs

Koniambo Nickel, ses salariés, dirigeants et les personnes associées ne peuvent effectuer de donations à des organismes caritatifs ou de parrainage pour le compte ou au nom de Koniambo Nickel qu'en toute bonne foi uniquement (c'est-à-dire dons à un organisme caritatif ou à but non lucratif n'entraînant aucun avantage concret, immédiat ou futur, pour Koniambo Nickel).

Toutefois, de telles donations doivent être conformes à l'ensemble de la législation et des règlements applicables. Des instructions sur les points et procédures importants en matière de donations à des organismes caritatifs sont consultables dans la Directive Contribution.

## Achat

Les agents contractuels, les fournisseurs et autres partenaires commerciaux doivent être engagés via une procédure officielle équitable comprenant, si nécessaire, des exigences en matière de lutte anticorruption. Avant tout engagement, lesdits agents, fournisseurs et autres partenaires devront déclarer par écrit toute situation susceptible de créer un conflit d'intérêts.

Vous devez vous assurer que toutes les activités et les transactions ont été régulièrement autorisées, minutieusement enregistrées et effectuées conformément aux politiques applicables de Koniambo et à la législation anticorruption.

Toute décision contractuelle en matière d'achats doit viser à obtenir le meilleur rapport coût-performance, en prenant en compte les critères tels que le prix, la qualité, la performance, la compétence, la conformité et l'adéquation (dont des critères de durabilité).

Les dirigeants et salariés ne peuvent solliciter ou accepter aucun avantage, pécuniaire ou autre, offert, fourni, autorisé, demandé ou reçu en tant qu'incitation ou récompense pour l'exercice inapproprié de leurs fonctions de recrutements ou d'achats.

Ils doivent être vigilants au moment d'évaluer les risques associés à un éventuel partenaire contractuel ou nouveau fournisseur. Lors du recrutement de tout nouveau tiers, et en cas de doutes quant à sa conformité aux principes énoncés dans le présent Code, notamment s'agissant des événements nécessitant de « faire preuve de vigilance » de la section ci-dessous, vous devez faire part de ces doutes à votre supérieur, à votre manager ou à l'interlocuteur compétent.

## Autres mesures de diligence raisonnables spécifiques

Selon l'importance du risque de corruption pouvant découler de tout partenariat, accord ou tout projet, et selon l'identité et la nature des opérations conduites par tout partenaire, des mesures de diligence raisonnables et des certifications anticorruption supplémentaires peuvent être requises avant que Koniambo Nickel ne s'engage dans ledit partenariat, accord ou projet. En cas de doute quant aux vérifications de diligence raisonnable à effectuer ou quant à la forme et au contenu des certifications anticorruption pouvant être requises, nous vous invitons à solliciter l'aide de l'interlocuteur de la direction juridique.

## Recours à des sociétés tierces

**Principe d'Affaires :** Nous exigeons de nos partenaires commerciaux le respect des Principes d'Affaires, des politiques et des normes de développement durable de Koniambo Nickel.

Tous les entrepreneurs, les fournisseurs et les partenaires commerciaux qui fournissent des biens ou des services à Koniambo Nickel doivent respecter le code de conduite. Ils seront sélectionnés en fonction d'un processus systématique visant à s'assurer que ceux-ci respectent et respecteront le code de conduite, les Principes d'Affaires, la politique de développement durable, les normes de développement durable et les objectifs de rendement de la société. Leur engagement vaudra adhésion au présent code de conduite et aux principes qui y sont énoncés.



Sur la base du principe « à qualité et à prix égal », les services, secteurs et divisions de Koniambo Nickel sont fortement incités à s'approvisionner en biens et en services au niveau local. Cette approche qui favorise le développement économique et social local offrira également une plus grande flexibilité à notre société en matière de planification et de garantie d'approvisionnement.

Le cycle d'approvisionnement comprend ce qui suit :

- ♦ obtenir les sources d'approvisionnement ;
- ♦ présenter les demandes de biens et de services ;
- ♦ obtenir les propositions de prix et d'accessibilité auprès des fournisseurs ;
- ♦ passer les commandes ;
- ♦ recevoir et accepter les biens et les services ;
- ♦ préparer les documents de paiements autorisés.

Tout au long de ce cycle, chaque salarié doit veiller à ce que toutes les activités et les transactions soient rigoureusement autorisées et enregistrées, puis effectuées conformément à nos Principes d'Affaires et à la législation en vigueur. De plus, il faut que les entrepreneurs, les fournisseurs et les partenaires soient engagés par l'intermédiaire d'un processus équitable et formel qui comprend des exigences écrites pertinentes en vue de répondre aux Principes d'Affaires, aux politiques et aux normes de développement durable.

Le respect de ce processus de sélection d'un partenaire s'applique également par :

- ♦ toutes les filiales et les coentreprises sur lesquelles Koniambo Nickel exerce un contrôle déterminant ;
- ♦ tous les employés et les administrateurs des entreprises de la Société.

L'envergure des dépenses d'approvisionnement signifie que même si des contrôles et des systèmes efficaces sont en place, les fraudes peuvent se produire, sauf lorsqu'il y a un management efficace, un personnel bien formé et une amélioration continue des contrôles en fonction des leçons retenues lors d'incidents. Les décisions d'approvisionnement et de passation de marchés doivent être fondées sur la meilleure valeur attendue en tenant compte des prix, de la qualité, du rendement, de la compétence et de la conformité, y compris les critères de développement durable.

Le code de conduite et les Principes d'Affaires s'imposent partout où Koniambo Nickel fait des affaires par l'intermédiaire de personnes associées et dans le cadre de transactions conclues par Koniambo Nickel, qu'il s'agisse d'acquisitions, de coentreprises, de partenariats ou d'autres contrats importants. Il en va de la responsabilité de chacun de s'assurer que nos partenaires respectent les Règles. Il faut consulter le service juridique avant d'embaucher une personne associée, de créer une coentreprise ou un partenariat, d'acquérir une entreprise ou un actif important ou de convenir d'un contrat important. Il est également important de s'assurer que les paiements sont versés uniquement à la personne ou à l'organisation qui fournit les biens ou les services, à l'endroit où il exerce ses activités ou à l'endroit où les marchandises ont été vendues ou le service a été rendu.

Le non-respect peut entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

## Relations institutionnelles et activités politiques

Les bonnes relations avec les institutions, les autorités administratives et leurs représentants sont essentielles au fonctionnement de Koniambo Nickel. Dans le cours de nos fonctions, nous interagissons fréquemment avec les organismes et les représentants gouvernementaux ainsi que les organismes internationaux, et ce, avec intégrité et en respectant les normes les plus rigoureuses en matière de comportement personnel et professionnel en tout temps.

Koniambo Nickel s'est engagée à établir une relation ouverte et réciproque avec les autorités publiques.



Nous collaborerons avec les entités institutionnelles françaises, néo-calédoniennes, provinciales, communales et avec les autorités coutumières dans toute demande d'information légitime, en nous assurant que des mesures appropriées seront prises pour protéger la confidentialité de l'information.

Nous travaillons avec les institutions et les autorités locales afin de mettre en valeur et soutenir les projets qui profiteront aux collectivités associées à nos installations. Nous ne faisons pas de dons à des partis ou des organisations politiques, ni à des politiciens ou des candidats à des fonctions officielles. Les cadeaux ou les divertissements destinés aux représentants gouvernementaux doivent être limités, ne pas contrevenir aux lois ni compromettre l'intégrité des personnes. Nous nous assurons que les dons caritatifs ne servent pas de substituts à des paiements politiques.

Nos négociations avec les institutions, les autorités locales et leurs représentants doivent être irréprochables en tout temps. Vous ne devez pas offrir une activité à un représentant gouvernemental ou coutumier ou à un membre de sa famille lorsque le représentant a la capacité d'influencer une décision concernant Koniambo Nickel.

Nous analysons et exprimons les opinions de Koniambo Nickel sur les questions qui touchent les intérêts et le fonctionnement du groupe. Il peut arriver que le personnel participe à des événements ou des activités organisées par un parti politique, un politicien ou un candidat à des fonctions officielles. Cette participation doit se faire uniquement à des fins d'information sur l'entreprise.

De temps à autre, nous cherchons à informer les institutions, les autorités administratives et coutumières et leurs représentants au sujet de notre industrie ou des projets de Koniambo Nickel. Ce processus peut exiger qu'on fournisse une aide financière ou autre pour permettre à un membre ou un représentant d'une institution ou d'une autorité coutumière d'assister à une conférence de l'industrie ou à visiter un bureau, les installations de Koniambo Nickel. Toute aide doit être raisonnable, modeste et bien documentée, y compris les détails sur les initiatives liées au processus et les résultats attendus ainsi que les renseignements établissant la nécessité de fournir une aide. Vous devez consulter la direction des affaires externes avant de vous engager à offrir une aide aux institutions, aux autorités administratives ou coutumières et leurs représentants.

Les membres du personnel peuvent participer à des processus politiques pour leur propre compte à condition que ce travail soit accompli en dehors des heures de travail (ou pendant un congé pris à cette fin) et qu'il soit clair qu'ils ne représentent Koniambo Nickel d'aucune façon. Avant de participer à des programmes «d'observateur d'entreprise» organisés ou parrainés par un parti politique, une organisation politique, un politicien ou un candidat à des fonctions officielles, effectuez une vérification auprès du Président de Koniambo Nickel SAS.

### Lois antitrust et sur la concurrence

**Principe d'Affaires :** Nous soutenons la libre entreprise et nous exerçons une concurrence loyale en respectant scrupuleusement les réglementations qui favorisent la concurrence et protègent les consommateurs.

Koniambo Nickel s'engage à respecter les lois sur la concurrence. Ces lois s'appliquent également à nos concurrents, nos fournisseurs, nos clients.

Les lois prohibant les ententes et la concurrence déloyale ne s'appliquent pas seulement à Koniambo Nickel, mais également à nos concurrents, nos fournisseurs et nos clients commerciaux. Il est important de connaître les lois – non seulement pour éviter les violations, mais également pour nous assurer que les fournisseurs ou les clients commerciaux ne sont pas engagés dans des pratiques anticoncurrentielles qui pourraient nuire à notre entreprise.

Si vous avez accès à des renseignements sensibles sur les prix des produits, les marges ou les volumes, vous recevrez une formation particulière et des conseils afin de connaître les actions qui peuvent enfreindre la loi et les mesures pratiques que vous devriez et pourriez prendre pour assurer



le respect des lois.

Les lois antitrust et sur la concurrence sont puissantes et d'envergure mondiale. Lorsqu'il y a violation de ces lois, les sanctions en cas de manquement à ces lois peuvent être importantes et compromettre la stabilité financière de l'entreprise. Le montant des amendes peut nuire à la stabilité financière d'une entreprise et mener à l'emprisonnement des personnes en infraction. Vous devez vous assurer que vous connaissez les lois sur la concurrence afin d'éviter tout manquement.



## CHAPITRE 4

# PROTÉGER NOS ACTIFS ET NOS RENSEIGNEMENTS

---

### Propriété intellectuelle

Notre modèle de gestion vise à encourager l'innovation et l'entrepreneuriat. La mise en valeur et la protection de notre propriété intellectuelle permettent à Koniambo Nickel de générer une valeur concurrentielle de son investissement dans l'innovation.

La « propriété intellectuelle » comprend les droits de brevet, les marques de commerce, les droits d'auteur, les droits rattachés aux dessins ou aux modèles, les droits d'extraction de bases de données, les droits en matière de savoir-faire et autres renseignements confidentiels et droits en vertu d'accords liés à la propriété intellectuelle. Nos actifs de propriété intellectuelle doivent être protégés avec la même rigueur que nos actifs matériels.

Ces actifs ont une grande valeur et doivent être protégés. Nous devons être au courant des violations possibles des droits de propriété intellectuelle découlant d'une utilisation non autorisée par le personnel, les clients, les fournisseurs et les concurrents, et ne pas permettre à nos clients, nos fournisseurs et nos concurrents d'utiliser le nom ou la marque de Koniambo Nickel sans autorisation.

Accordez toujours une attention rigoureuse à la création, la protection et l'utilisation de la propriété intellectuelle. Cette obligation s'applique pendant votre emploi chez Koniambo Nickel et se poursuit même après la fin de votre emploi.

Lorsque vous partagez des renseignements d'entreprise avec des tierces parties (des consultants ou des partenaires d'affaires, par exemple), veillez toujours à ce que l'utilisation et le traitement de ces renseignements soient couverts par des accords de confidentialité individuels ou d'entreprise.

Parallèlement, nous devons respecter les droits de propriété intellectuelle d'autrui. L'utilisation non autorisée de la propriété intellectuelle d'autrui peut exposer Koniambo Nickel et son personnel à des poursuites judiciaires et des dommages, y compris des amendes et des sanctions pénales s'agissant de la contrefaçon.

### Systemes d'information

La capacité de partager l'information de façon rapide et sécuritaire au sein de Koniambo Nickel s'avère essentielle à notre réussite. Certains de ces renseignements d'entreprise peuvent être sensibles ou urgents, et nous devons mettre en œuvre un processus de protection approprié afin de maintenir l'intégrité, la confidentialité et l'accessibilité de nos systèmes d'information et de l'équipement où ils se trouvent. Toute personne qui utilise les installations ou l'équipement de Koniambo Nickel doit contribuer à protéger les renseignements d'entreprise en empêchant des tierces parties non autorisées à y avoir accès et à importer des virus ou des logiciels malveillants.

Nos services de courrier électronique et d'Internet constituent une ressource d'entreprise et doivent être traités comme telle. Le personnel peut faire un usage privé restreint des technologies de l'information de la Société. L'utilisation personnelle n'est pas permise si elle devient excessive ou interfère avec



l'exercice des fonctions. Vous devez vous assurer de bien connaître les règles portant sur l'utilisation inacceptable du courrier électronique, d'Internet et des services informatiques mobiles et à distance.

L'utilisation des ressources informatiques de Koniambo Nickel peut faire l'objet d'une surveillance par le Service des Technologies de l'Information de la Société, y compris le courrier électronique, l'utilisation d'Internet, le stockage de fichiers et l'accès à l'ordinateur. Le processus de surveillance peut enregistrer les utilisations malveillantes des systèmes ainsi que la création, le traitement et le stockage de renseignements qui sont contraires à la politique de la société.

Merci de vous référer à la charte informatique détaillée en ce sens et le politique de protection des données.

## Information privilégiée et opérations sur les valeurs mobilières

Parmi nos actionnaires, la Société Minière du Sud Pacifique (SMSP) n'est pas une société cotée en bourse, mais la société GLENCORE l'est. Dans le cadre de vos fonctions, vous pourriez avoir accès à de l'information privilégiée ou de l'information confidentielle au sujet de GLENCORE, actionnaire important de Koniambo Nickel et qui peut inclure de l'information confidentielle sur Koniambo Nickel. Vous devez toujours vous assurer que l'information privilégiée ou l'information confidentielle au sujet de GLENCORE est sécurisée, protégée et n'est pas utilisée à d'autres fins que celles de votre rôle au sein de l'entreprise. Vous ne devez jamais utiliser une information privilégiée pour acheter, vendre ou transiger des valeurs mobilières, ni divulguer cette information à qui que ce soit.

## Transactions

L'information privilégiée est :

- ♦ précise et importante en ce qu'elle serait susceptible d'influencer la décision d'un investisseur quant à la pertinence d'effectuer ou non une transaction relative aux titres de GLENCORE ;
- ♦ une information qui n'a pas été rendue publique
- ♦ une information qui se rapporte directement ou indirectement à GLENCORE ou à une autre société avec laquelle GLENCORE fait affaire ou dont Glencore cherche à acquérir des titres;
- ♦ une information qui, pourrait avoir des conséquences importantes sur le prix des titres de Glencore si elle était rendue publique.

De plus, l'information privilégiée peut porter sur les résultats financiers, les offres publiques d'achat, les acquisitions majeures, les projets d'investissement substantiels, les contrats importants, les résultats de production ainsi que les détails de vente. Aucune personne en possession d'une information privilégiée relative à Koniambo Nickel ou GLENCORE ne doit effectuer des transactions sur les actions de GLENCORE ou divulguer cette information. Cela s'applique également aux personnes qui se «rattachent» à vous, le plus souvent, les membres de votre famille.

GLENCORE tient à jour des listes générales d'initiés dans son personnel qui, en raison de la nature de leur emploi ou leur mandat, ont ou peuvent avoir accès à de l'information privilégiée au sujet de GLENCORE. En vertu de la politique d'entreprise, ces personnes doivent obtenir l'autorisation préalable de l'avocat conseil du groupe ou du secrétaire de ladite Société avant de transiger des actions de GLENCORE au cours d'une «période fermée». Si vous n'êtes pas sur une liste générale d'initiés, vous avez le droit de transiger des actions de GLENCORE en tout temps, à condition que vous ne soyez pas en possession d'une information privilégiée au moment de la transaction.

Comme ses actionnaires, Koniambo Nickel respecte les exigences légales et réglementaires pour divulguer ses renseignements de façon rigoureuse, opportune et exhaustive. La Société s'abstient de tout commentaire sur les rumeurs ou les spéculations des marchés ou des médias.



## Protection des données et accès aux données des salariés

Les données à caractère personnel correspondent aux informations permettant d'identifier, directement ou indirectement, une personne physique, notamment par référence à un identifiant, tel qu'un nom, un numéro d'identification, des données de localisation, un identifiant en ligne, ou à un ou plusieurs éléments spécifiques propres à son identité physique, physiologique, génétique, psychique, économique, culturelle ou sociale. Ces données à caractère personnel sont protégées par une réglementation spécifique (en France, le Règlement Général pour la Protection des Données Personnelles, ou « RGPD », et la Loi Informatique et Libertés).

Nous pourrions avoir accès aux données à caractère personnel de nos salariés, des clients et partenaires commerciaux. Nous nous engageons à respecter le RGPD et l'ensemble des lois en vigueur en matière de vie privée et de protection des données dans toutes les juridictions au sein desquelles nous exerçons nos activités.

Ces données sont récoltées, stockées et utilisées uniquement aux fins de l'usage prévu et dans un cadre légal ; elles requièrent une information appropriée et/ou le consentement de la personne concernée, tel que requis par la législation locale. Les salariés, dirigeants et administrateurs qui ont accès aux données à caractère personnel doivent s'assurer qu'elles ne sont pas divulguées en violation des politiques et pratiques de Koniambo Nickel ou de la loi applicable.

Les données à caractère personnel doivent toujours être tenues à jour, précises et sécurisées et ne doivent pas être conservées plus longtemps que nécessaire. Ces informations ne peuvent pas être partagées avec des tierces parties sans consulter votre superviseur ou le service des affaires juridiques.

Pour plus d'informations sur les conditions de collecte et de traitement des données à caractère personnel, veuillez vous reporter à la Charte de Protection des Données à Caractère Personnel

## Utilisation des réseaux sociaux

Nous sommes conscients des changements qui s'opèrent au sein de notre société, notamment dans le domaine numérique. Les informations circulent de manières plus libres, et sont accessibles plus facilement au grand public.

Pour autant, la liberté d'expression de nos collaborateurs ne doit pas nous faire oublier les principes de loyauté, de respect et de confidentialité.

**Dénigrement, diffamation et injure :** Dénigrer, diffamer ou injurier l'entreprise ou ses salariés est passible de sanctions.

**Confidentialité :** La divulgation d'informations confidentielles, de secrets d'affaires ou encore les « fuites » d'informations non contrôlées font l'objet de répression par la loi. Conformément au règlement intérieur de Koniambo Nickel SAS, chacun est tenu de s'assurer de toujours protéger le secret industriel ainsi que les intérêts de notre entreprise. Toute divulgation d'informations confidentielles, de procédés de fabrication, de techniques, d'opérations commerciales ou financières, etc. à des personnes non autorisées (que ces personnes appartiennent ou non à l'entreprise) est considérée comme étant une faute grave, et sera passible de sanction disciplinaire et de poursuites judiciaires.

Les graphismes, photographies et ressources multimédias présentes sur les médias sociaux de Koniambo Nickel ne peuvent être repris sans mention de leur origine (via un partage, une mention ou un commentaire). De même, toutes photographies ou vidéos prises dans les limites du site industriel de Koniambo Nickel ne peuvent être diffusées sans validation ni accord préalable de la direction Communication.

**Honnêteté et intégrité :** Les frontières entre vie personnelle et professionnelle sont floues lorsque l'on entre dans la sphère des médias sociaux. Vos interventions en ligne reflètent l'image que vous souhaitez donner de vous-même, et offrent aux internautes des informations, notamment sur votre

appartenance à une entreprise, votre vision de celle-ci, de vos collègues ou votre hiérarchie.

Ainsi, par respect pour les personnes et la société que vous représentez, soyez conscient de votre responsabilité envers eux. Ne publiez pas de contenu ou des commentaires qui pourraient porter atteinte à la société ou à vos collaborateurs, ou qui pourraient être perçus comme offensants, diffamatoires, calomnieux, inappropriés ou menaçants. La dématérialisation de votre prise de parole sur les médias sociaux ne doit pas vous faire oublier les règles fondamentales de savoir-vivre. Comportez-vous sur Internet comme dans la vie réelle, avec courtoisie, respect et politesse. Soyez vous-même, protégez l'image de votre entreprise et celles de vos collègues et portez la responsabilité des conséquences que peuvent avoir vos propos.

**Prise de parole responsable :** sur les médias sociaux, et plus largement sur Internet, toute prise de parole devient automatiquement publique, et il en est de même pour les conversations privées. Tout échange peut être accessible à n'importe qui, et ce pour une durée indéterminée. Considérez que vous perdez le contrôle de vos publications, commentaires et partages dès lors qu'ils sont en ligne.

Parler de Koniambo Nickel ne signifie pas parler au nom de Koniambo Nickel. A moins d'être préalablement autorisé par la direction Communication à être un porte-parole de votre entreprise sur un sujet spécifique, précisez que vous vous exprimez en votre nom et que vos propos relèvent de votre opinion personnelle.

En cas de doute, n'hésitez pas à solliciter l'attention d'un membre de votre hiérarchie ou du département Communication, qui s'assurera de la véracité et de la légitimité de vos propos. Il en est de même pour la divulgation d'informations ou de données confidentielle

## CHAPITRE 5

# ENGAGEMENT COMMUNAUTAIRE, DROITS DE LA PERSONNE, ENVIRONNEMENT ET GÉRANCE

**Principes d'Affaires :** Nous contribuons au développement social et économique de la Nouvelle-Calédonie et plus particulièrement de la Province Nord.

Nous travaillons avec les institutions, les autorités locales et coutumières, les représentants communautaires, les organisations intergouvernementales et non gouvernementales ainsi qu'avec toutes autres parties prenantes afin de mettre en place et de soutenir les projets qui profiteront aux collectivités néo-calédoniennes et de la Province Nord.

Ces projets, ainsi que toute autre forme de don, sont décidés et mis en œuvre conformément à nos politiques et directives.

Ces initiatives, associées aux emplois que nous offrons à nos installations, contribuent directement et indirectement à la prospérité et au développement de nos communautés locales

Dans la mesure du possible, nous soutenons et favorisons l'emploi local ainsi que l'approvisionnement local grâce à la formation et au développement de petites et moyennes entreprises.

Nous entérinons et appuyons les droits de l'homme dans toutes nos sphères d'influence, dans le respect des traditions culturelles, des coutumes et des droits des communautés. **Nous gérons de manière responsable les actifs de nos actionnaires et cherchons à préserver la santé, la bonne qualité et la viabilité à long terme des environnements naturels touchés par nos activités. Koniambo Nickel s'est engagée vers l'objectif d'un développement durable.**

Nous tenons compte des considérations sociales, environnementales et économiques dans la façon dont nous gérons nos activités.

**Nous croyons que le fait de respecter les normes les meilleures en gestion de la santé, de la sécurité et de l'environnement dans nos activités, de contribuer au développement de collectivités durables et de nous engager auprès de nos parties prenantes dans un dialogue ouvert et bidirectionnel, consolide notre réputation d'entreprise et nous donne un avantage concurrentiel.** Nous aspirons à atteindre les normes internationales les plus rigoureuses sans compromis.

Régulièrement nous effectuons des audits internes et sollicitons des audits externes de l'application de nos processus afin d'assurer la conformité à notre cadre de gestion et la mise en place d'action correctives prioritaires en cas d'écart.



## CHAPITRE 6

# INFORMATIONS PRATIQUES

---

Il incombe à chaque employé et sous-traitant de Koniambo Nickel de respecter nos Principes d'Affaires et le présent code de conduite.

Vous devez soumettre toute question relative au respect de ces Principes à superviseur/supérieur hiérarchique ou à la direction de la société.

Pour de plus amples renseignements au sujet de Koniambo Nickel, veuillez communiquer avec la direction de Koniambo Nickel.

Si vous avez une préoccupation qui demeure non résolue, cette préoccupation peut être signalée par un des dispositifs d'entreprise « Exprimer une préoccupation ».

Notre partenaire Glencore nous autorise à utiliser sa plateforme afin de soulever des préoccupations

Ces dispositifs sont les suivants :

L'email : **[codeconduite@koniambonickel.nc](mailto:codeconduite@koniambonickel.nc)**

Le formulaire sur internet « Exprimer une préoccupation », accessible au

- ♦ [www.glencore.com/raising-concerns](http://www.glencore.com/raising-concerns)
- ♦ <http://www.koniambonickel.nc/exprimer-preoccupations>
- ♦ En interne sur Konect
- ♦ Le téléphone : **050020**

De plus amples informations sont présentées à la section « Exprimer une préoccupation » du Code.

