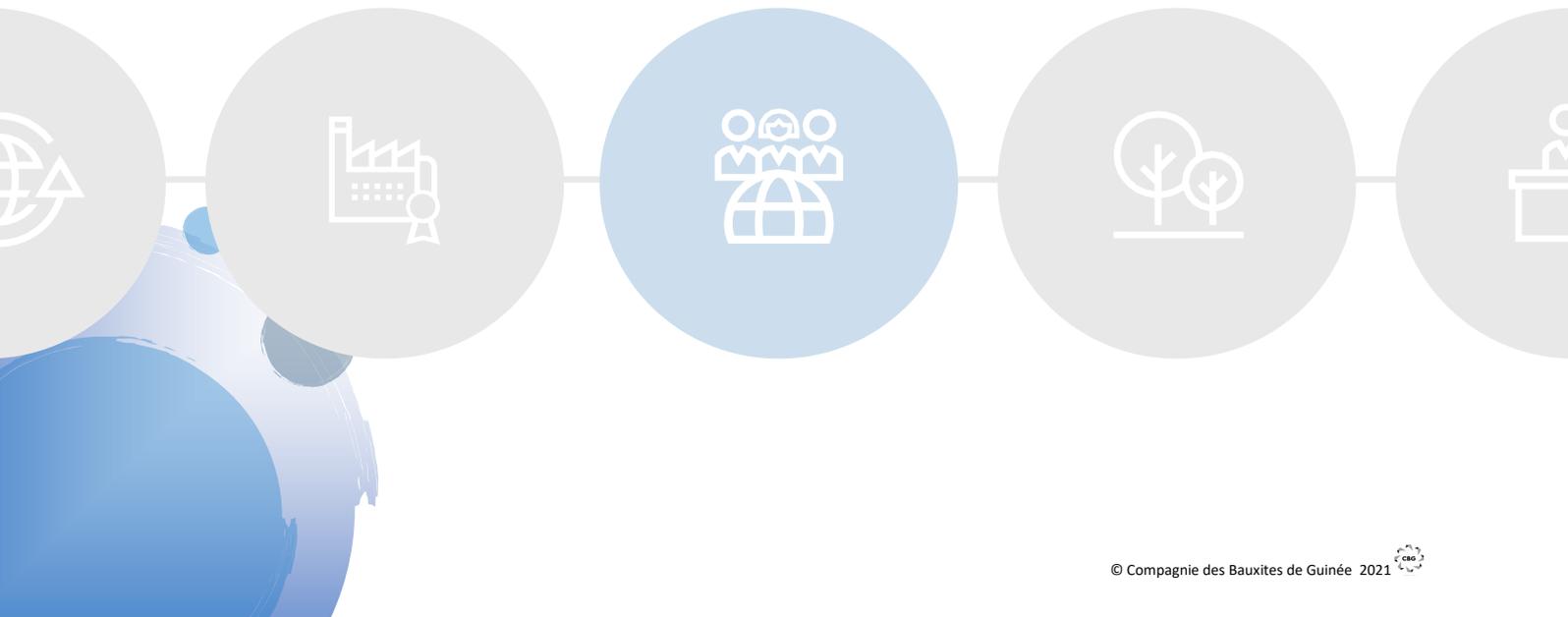




DEPUIS 1963



Code D'Ethique et de Conduite des Affaires





DEPUIS 19

Table des matières

Introduction

Message du Directeur Général

I. Qui sommes-nous ?

- ❖ Notre Vision
- ❖ Notre Mission
- ❖ Nos Valeurs

II. Nos Engagements et attentes envers nos parties prenantes

III. Notre code de conduite

- ❖ Santé & Sécurité
- ❖ Environnement et Biodiversité
- ❖ Emploi & Employé
- ❖ Communautés
- ❖ Protection des données personnelles
- ❖ Protection des Actifs
- ❖ Informations financières & Communication
- ❖ Respect des Droits humains
- ❖ Gouvernement, Société Civile, Activité Politique

IV. Programme & Objectifs de Conformité

- ❖ Application du Code
- ❖ Lutte Anti-Corruption
- ❖ Lutte Anti-Concurrentielle (Antitrust)

V. Services d'assistance

- ❖ Service d'assistance Conformité
- ❖ Notre système de lanceur d'Alerte
- ❖ Autre Service d'assistance
- ❖ Comité d'Ethique
- ❖ Révision
- ❖ Inspiration





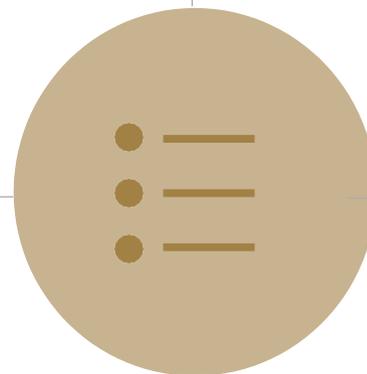
DEPUIS 19

Introduction

à notre Code d’Ethique et de Conduite des Affaires

La Culture de notre entreprise, sa vision et ses valeurs associées à l’équité, la fiabilité et l’intégrité de son personnel, feront la différence dans nos affaires et auprès de nos clients.

Ce Code doit être considéré comme un résumé des règles et principes qui nous régissent au sein de l’entreprise et qui doivent guider nos décisions d’affaires et notre comportement.





Message du Directeur Général



Par la valorisation des ressources bauxitiques de sa concession et à travers la chaîne de valeur de l'aluminium, la CBG (Compagnie des Bauxites de Guinée) se donne pour mission de participer au progrès de l'humanité, tout en créant de la valeur pour ses actionnaires et en développant un partenariat mutuellement bénéfique avec chacune de ses parties prenantes.

Dans l'accomplissement de cette noble mission, notre philosophie de gestion repose sur une vision à long-terme, qui concilie objectifs de rentabilité économique et développement durable, ainsi que sur des valeurs et principes fondamentaux nous exigeant d'agir en toute circonstance avec intégrité et responsabilité.

L'ensemble de nos actions est régi par un système de valeurs que nous défendons et qui doit être le garant de nos succès.

Agir pour le respect

- Des Hommes et des Droits de l'Homme
- Des communautés, de l'environnement et de la biodiversité
- Des lois nationales et internationales et de nos politiques et procédures

Assurer la sécurité

- De nos employés et de nos opérations

Lutter contre

- La corruption et la fraude
- Les pratiques anti-concurrentielles et discriminatoires

Le présent Code Ethique et de Conduite des affaires,

- ✓ Contribue à guider nos actions en toute circonstances et en tout lieu,
- ✓ Nous rappelle les principes et les règles à respecter, les comportements à adopter et à éviter dans la cadre de nos activités,
- ✓ Nous propose des voies à suivre face à des situations délicates,
- ✓ Est un document de référence commun destiné à l'ensemble de nos employés, ainsi que nos parties prenantes : clients, fournisseurs, partenaires industriels et commerciaux lorsqu'ils sont en affaire avec la CBG.

J'invite tous les employés de la CBG, à épouser les valeurs d'intégrité de la compagnie et à respecter les directives du présent Code d'Ethique et de Conduite des Affaires, gage de notre bonne réputation.

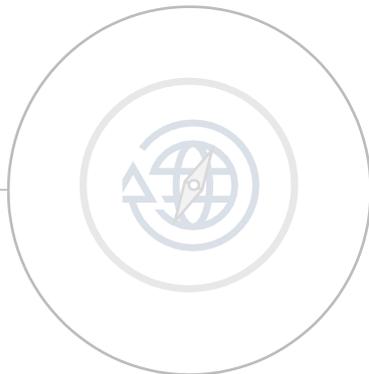
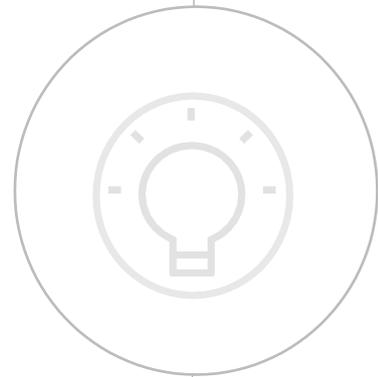
J'encourage également toutes nos autres parties prenantes, à prendre connaissance du présent code, à l'adopter ou de s'en inspirer.

Le Directeur Général
Souleymane Traoré





I. QUI SOMMES NOUS ?



“ CBG : nous faisons plus que de la bauxite ”

Notre vision



Nous positionner en tant que leader mondial dans l'industrie de la Bauxite, en contribuant au développement durable et au progrès de l'humanité.



DEPUIS 19

Notre mission



Valoriser les ressources bauxitiques de la Guinée, dans l'intérêt de nos actionnaires et de nos autres parties prenantes.

Nos valeurs



Excellence

nous viserons à :

- Etre une référence mondiale en santé et sécurité pour nos employés, nos opérations et nos communautés voisines ;
- Etre une référence dans le respect des normes sociales et environnementales ;
- Offrir des conditions de travail et de vie de référence pour nos employés;
- Créer et offrir des opportunités économiques et de développement aux communautés locales, en maintenant des relations de confiance mutuelle avec elles;
- Maintenir un environnement de travail chaleureux, guidé par l'esprit d'équipe favorisant une atmosphère positive pour l'atteinte de nos objectifs d'affaires;

Intégrité

- Agir de façon honnête, éthique et transparente dans la conduite nos affaires afin de préserver l'intégrité de la compagnie;
- Traiter équitablement toutes nos parties prenantes;
- Lutter contre toute forme de fraude, corruption, discrimination, harcèlement et avec une attention particulière concernant l'harcèlement sexuel, l'intimidation et l'exploitation envers les femmes.

Respect

- Respecter l'Homme et les droits de l'Homme;
- Respecter la société dans ses différentes croyances, sa diversité culturelle, traditionnelle et coutumière ;
- Respecter les lois et le règlement intérieur;



DEPUIS 19

II. Nos Engagements et Attentes

Envers toutes nos parties prenantes

Ces règles qui ne sauraient être considérées comme exhaustives devront être strictement appliquées dans le cadre de nos activités professionnelles.





Nos Engagements

Envers:



a. Nos Actionnaires

Pourquoi ?

Ils sont nos actionnaires et nous véhiculons leur image.

Quoi ?

Nous devons créer de la valeur pour nos actionnaires par la valorisation des ressources bauxitiques de la concession.

Nous devons fournir aux actionnaires des informations complètes et exactes sur la situation financière de la société et sur le résultat de ses activités.

Nous devons également donner une assurance raisonnable aux actionnaires en matière de fiabilité des informations financières, de gestion, de protection des actifs, de respect de la réglementation, des règles et procédures internes

Comment ?

- En respectant les normes de santé, de sécurité, de sûreté, environnementales et sociales les plus élevées.
- En agissant avec responsabilité et intégrité dans la conduite des affaires pour protéger leur réputation.
- En assurant l'intégrité des données financières, de protection des actifs et en assurant la transparence.





b. Nos Employés

Il nous incombe de traiter les uns les autres avec respect et dignité, de cultiver l'esprit d'équipe car

« Individuellement nous sommes une goutte d'eau, ensemble nous sommes un océan ».



DEPUIS 19

Pourquoi ?

L'employé est la ressource la plus importante de l'entreprise car sans celui-ci les opérations ne peuvent se faire.

Quoi ?

Bannir tout comportement qui diminue la productivité et crée un climat de travail intimidant, hostile et irrespectueux.

Comment ?

- En promouvant le traitement équitable, la non-discrimination et légalité des chances des travailleurs,
- En promouvant des conditions de travail sûres et saines et en protégeant la santé des travailleurs dans le respect des normes et standards auxquels nous adhérons,
- En Promouvant le respect et en prévenant toutes formes d'harcèlements et de discriminations dans le milieu du travail,
- Etablir, maintenir, et améliorer les relations de confiance entre les travailleurs et la direction,
- En limitant l'accès aux renseignements privées des employés qu'aux seules personnes en ayant le droit d'accès,
- En bannissant tout recours au travail forcé (*)
- En banissant tout recours au travail d'enfants (*)
- En respectant Les lois nationale et Internationale en matière du droit du travail, de la durée du travail, ainsi que sur la protection de l'enfance (*)
- En encourageant nos employés à signaler toute infraction au présent code d'Ethique et de Conduite des Affaires au moyen de la ligne d'assistance dédié ou directement via courriel au Comité d'Ethique tel que repris à la page 47 et 50 du présent code.

Sources :

✚ (*) Code du travail en République de Guinée N°L/2014/072/CNT du 10 Janvier 2014, Chapitre VII.

✚ (*) Code de l'enfant en république de Guinée

✚ (*) Organisation Internationale du travail (OIT), Droits fondamentaux et normes internationales, Chapitre 4, 6.





c. Nos Clients

Pourquoi ?

Un fournisseur n'existe que quand ses clients existent.

Quoi ?

Mettre à leur disposition de la bauxite produite dans le respect des normes, de santé et sécurité, de sureté, environnementales et sociales les plus élevées,

Mettre à leur disposition, un produit créateur de valeur, conforme à nos engagements contractuels en terme de qualité, quantité et de prix.

Comment ?

- En étant attentifs aux besoins de nos clients, en contrôlant, en évaluant et améliorant constamment notre produit, nos services, notre technologie et nos procédés de façon à assurer la qualité de notre bauxite et l'innovation à chaque étape des processus de production.
- En travaillant chaque jour à la satisfaction totale de nos clients, par le respect des normes de santé, de sécurité, de sureté, environnementales et sociales les plus élevées, et en nous appuyant sur notre politique et certification ISO.





d. Nos Fournisseurs

Pourquoi ?

Nous, nous engageons à traiter nos fournisseurs (*) de manière équitable en respectant le principe de concurrence et nous demandons à nos fournisseurs d'adhérer aux principes de notre Code d'Ethique et de conduite des Affaires.

La CBG respecte les lois et les exigences juridiques ainsi que les droits de la personne et travaille activement à réduire les répercussions négatives des processus, des services et des opérations sur l'environnement et la santé.

Nous encourageons les fournisseurs (*) à faire de même et à mettre en œuvre des systèmes de gestion environnementaux certifiés.

(*) Le terme "fournisseur" repris dans ce Code de Conduite, doit être compris au sens large du terme et comprend les fournisseurs, Contractants, Sous-traitant EPCM, EPC, BOT, Groupement d'entreprise, Consortium, Intermédiaire, Tiers, partie prenante, sans que celles-ci ne soient limitatives...

Quoi ?

Chercher à établir des relations mutuellement avantageuses dans le respect des conditions contractuelles négociées et de façon équitables.

Comment ?

- Par la mise en place d'un processus transparent de sélection des fournisseurs dans le respect des normes de santé, de sécurité, de sûreté, environnementales et sociales ainsi que des principes énoncés dans le présent Code de Conduite.
- Par des décisions qui sont prises sur base de critères objectifs, tels que le prix et la qualité mais également la fiabilité et l'intégrité en matière d'Ethique du fournisseur.
- En entretenant des relations cordiales, franches et faisant jouer les règles de la concurrence afin de bénéficier du meilleur rapport qualité-prix,
- En évaluant continuellement nos fournisseurs dès leurs enregistrements dans notre base de donnée jusqu'à l'exécution de leurs prestations et ce de façon objective au moyen de l'application stricte de notre procédure et politique d'achat en vigueur,
- En privilégiant, le dialogue, le professionnalisme et le respect des engagements.
- En les invitant à strictement ce conformer au présent Code d'Ethique et de Conduite des Affaires, de s'en inspirer et de le diffuser au seins de leurs organisations.
- En demandant de bannir tout recours au travail forcé ou d'enfants (*), en respectant les lois nationale et internationale en matière du droit, de la durée du travail ainsi que sur la protection de l'enfance (*)
- En encourageant toutes nos parties prenantes à signaler toute infraction au présent code d'Ethique et de Conduite des Affaires au moyen de la ligne d'assistance dédié ou directement via courriel au Comité d'Ethique tel que repris à la page 47 et 50 du présent code.

Sources :

✦ [\(*\) Code du travail en République de Guinée N°L/2014/072/CNT du 10 Janvier 2014, Chapitre VII.](#)

✦ [\(*\) Code de l'enfant en république de Guinée](#)

✦ [\(*\) Organisation Internationale du travail \(OIT\), Droits fondamentaux et normes internationales, Chapitre 4, 6.](#)





e. Communautés et Collectivités



Pourquoi ?

Nous sommes une entreprise socialement responsable et nous menons des opérations qui peuvent avoir des impacts sociaux et environnementaux. Dès lors une attention particulière doit être accordée aux droits, préoccupations, normes et coutumes propres aux communautés locales où nous sommes présents.

Il ne fait plus aucun doute que le succès de toute entreprise comme la CBG passe par le bien-être de ses employés, mais aussi celui de la communauté et collectivités avec qui elle doit établir des relations de confiance, durables et transparentes et contribuer à leur développement.

Quoi ?

Nous participons par nos activités au développement économique et social de la communauté et sommes particulièrement attentifs aux opportunités de leur développement à travers notre département des Relations Communautaires.

Cela se traduit par le fait de comprendre l'autre par l'écoute active, gérer les plaintes de façon optimale et respectueuse, accepter et respecter la diversité et instaurer l'harmonie dans les relations humaines, mais plus encore assurer la santé et la sécurité de chacun.

Comment ?

En :

- Respectant les cultures et les croyances des communautés qui entourent nos opérations.
- Prévenant ou en mitigeant les impacts potentiels de nos opérations sur la santé, la sécurité et le bien être des communautés qui nous entourent.
- Tenant compte des préoccupations, des attentes des communautés dans notre processus de prise de décision.
- Mettant en œuvre des mécanismes de réclamations en menant des investigations suite aux plaintes et en reporter les conclusions aux communautés concernées.
- Participant par nos activités au développement économique des communautés voisines,
- Procédant à la réhabilitation des zones exploitées,
- Nous conduisant en entreprise responsable
- En invitant à déposer toutes plaintes liés aux aspects Communautaires au moyen de la ligne d'assistance repris à la page 48 du présent code.



f. Les Pouvoirs Publics



Pourquoi ?

Nous devons entretenir de bons rapports avec les pouvoirs publics, car ils interviennent dans la majorité des cas à chaque étape dans l'exécution de nos activités, projets et relations avec les communautés et car ils représentent l'autorité dans le pays où nous opérons.

Quoi ?

La CBG est une entreprise apolitique, il nous est dès lors interdit de l'associer d'une manière ou d'une autre (Tenues, Véhicules, locaux, maisons mises à disposition par la CBG à des fins professionnelles) à des activités politiques ou qui s'y rapportant, ainsi que d'utiliser des fonds, biens, services ou objets de valeur de la société en faveur ou en aide à des partis, candidats politiques.

Cependant la CBG respecte et encourage les engagements de ses employés qui, en tant que citoyen, participent à la vie publique pendant leur propre temps de détente et à leurs frais.

Sources :

- ✚ [Règlement intérieur CBG, Titre IV, Article 42, 43.](#)
- ✚ [Décret D/2017/219/PRG/SGG. portant promulgation de la loi L/2017/041/AN du 04 Juillet 2017 sur la prévention, détection, et répression de la corruption et des infractions assimilées, Article 67.](#)
- ✚ [Convention de L'UNION AFRICAINE sur la prévention et la lutte contre la corruption ratifié par la République de Guinée le 12/04/2012, Article 10,11.](#)
- ✚ [Protocole de la CEDEAO sur la lutte contre la corruption](#)
- ✚ [FCPA \(Foreign corrupt practices act\) USA 1977, Page 16.](#)
- ✚ [UKBA \(UK Bribery Act 2010, section 5.1.3](#)
- ✚ [Transparency International](#)
- ✚ [OECD: Convention sur la lutte contre la corruption d'argent public étrangers, dans les transactions commerciales internationales](#)

Comment ?

- Nous nous engageons à respecter toutes les lois nationales et supranationales
- Nous devons nous comporter en entreprise citoyenne en nous acquittant de toutes nos obligations légales, conventionnelles et fiscales
- Une transparence totale dans nos obligations de reporting.
- Nous assurer que toute donation a des entités publiques respecte les dispositions légales et la procédure rédigée à cet effet.





Nos Attentes



Pourquoi ?

A la CBG, le respect de chaque individu est primordial.

Nous attendons de nos cadres de diriger avec humilité, rechercher l'excellence, adopter la pensée scientifique, mettre l'accent sur le processus, assurer la qualité à la source, penser de façon systématique, maintenir une communication constante, créer de la valeur pour le client et surtout éviter le gaspillage.

Quoi ?

Nous attendons de nos directeurs, responsables et employés de respecter les valeurs cardinales et les principes édictés dans ce code de conduite et de reporter tout écart dont ils auraient eu connaissance.

Nous devons donner du sens à notre entreprise et développer un sentiment d'appartenance, nous améliorer en permanence en développant nos compétences et ainsi nous rendre plus aptes à défendre la société lorsque celle-ci se trouvera en difficulté.

Comment ?

- En s'attendant à ce que nos employés travaillent avec honnêteté, objectivité, impartialité, en préservant la crédibilité et la réputation de l'entreprise et en s'abstenant de faire passer leurs intérêts propres avant celles de CBG.
- Que chaque employé prenne pleinement conscience que les actes qu'il pose dans le cadre de son travail doit être fait en accord avec le présent Code d'Ethique et Conduite des affaires, le respect des politiques et procédures ainsi que le règlement intérieur de CBG.
- En s'attendant à ce que nos parties prenantes (*1), ainsi que leurs propres parties prenantes (*2), adoptent et respectent les principes équivalent à ceux repris dans notre Code d'Ethique et de Conduite des Affaires.

(*1) Parties prenantes (Fournisseurs, Intermédiaires, Contractants, Sous-traitants) directe de la CBG.

(*2) Fournisseurs, Intermédiaires, Contractants, Sous-traitant de nos parties prenantes, Indirecte de la CBG.

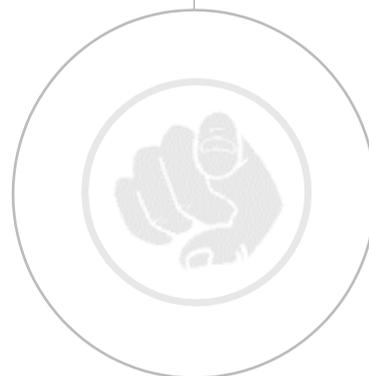




DEPUIS 19

III. Notre Code de Conduite

Le respect du Code Ethique et de Conduite des Affaires suppose que chacun fasse appel à son bon sens, son jugement, sa loyauté et sa conscience lorsqu'il agit dans les intérêts de la CBG

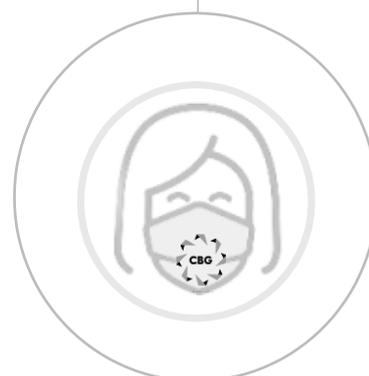




DEPUIS 19

Santé & Sécurité

Parce que nous valons bien ça!





Santé & Sécurité



DEPUIS 19

Pourquoi ?

Les questions de santé et sécurité font parties de nos valeurs cardinales et sont une priorité absolue pour la compagnie.

Quoi ?

- La santé de nos employés, des communautés et celle des autres parties prenantes
- La sécurité de nos employés, des communautés et celle des autres parties prenantes
- La sécurité de nos opérations et l'intégrité physique de nos équipements

Notre objectif est :

- Tous les jours que les employés et les sous-traitants viennent travailler dans nos installations et rentrent chez eux sains et saufs
- Préserver la sécurité des communautés qui entourent nos opérations
- Préserver l'intégrité de nos équipements

Comment ?

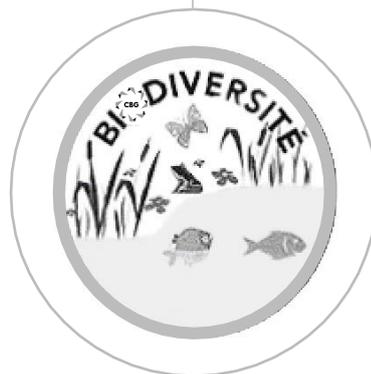
- Adopter un système de gestion intégré liés aux risques de santé, sécurité, environnement et social ;
- Se conformer à toutes les exigences légales, réglementaires, administratives qui s'appliquent à nous, ainsi que de respecter nos engagements contractuels liées aux questions de santé sécurité
- Analyser, identifier et gérer les risques de santé, sécurité, environnement et social
- Nous attendons de nos Directeurs et responsables qu'ils donnent l'exemple et fassent preuve de leadership sur les questions de santé et de sécurité.
- Nous attendons de nos parties prenantes (sous-traitants, fournisseurs...) qu'elles adoptent et respectent nos politiques et procédures en matière de santé et sécurité.
- Nous attendons de nos employés de :
 - Se conformer aux politiques, procédures et autres référentiels relatifs à la santé et la sécurité dans la réalisation de leurs activités et tâches au quotidien.
 - Respecter scrupuleusement les politiques, procédures et règle de santé et sécurité de la compagnie.
 - Toujours porter les EPI (Equipements de Protection Individuels) selon l'endroit et le type de tâche à accomplir conformément aux règles en la matière.
 - Arrêter et reporter les travaux des collègues ou sous-traitants si nous pensons qu'il ne se font pas dans les règles de sécurité.
 - Rapporter tout incident, accident, maladie, situation non sécuritaire ou dangereuse pour la santé.
 - Ne pas se rendre dans les installations pour y travailler sous influence de l'alcool ou de la drogue.
 - Ne jamais entamer une tâche pour lequel nous n'avons pas la formation, l'habilitation requise ou si nous sommes médicalement inapte.





DEPUIS 19

Environnement & Biodiversité





Environnement & Biodiversité



Pourquoi ?

« Un environnement plus propre et plus sain est une bonne chose en soi, mais aussi et surtout pour les affaires ».

Quoi ?

La CBG est résolument engagée à éviter ou réduire les impacts négatifs sur l'environnement et la Biodiversité en évitant ou en réduisant la pollution générée par les activités de ses opérations et/ou projets. Nous répondons honnêtement et de manière responsable aux questions et préoccupations concernant nos actions environnementales et l'impact de nos opérations sur l'environnement.

Comment ?

- Nous avons incorporé depuis le début de nos opérations, le respect environnemental dans notre stratégie de production.
- Se conformer à toutes les lois, politiques et normes environnementales applicables.
- La CBG a adopté et met en œuvre un système robuste de gestion des risques et des impacts environnementaux.
- Pour ce faire la CBG a adopté les normes de performance environnementales et sociales de IFC (International Finance Corporation) qui font référence mondialement dans le domaine : PS3 : Prévention et atténuation de la pollution et PS6 : Conservation de la biodiversité et gestion durable des ressources naturelles.
- Comprendre et atténuer les impacts que nos activités et nos produits pourraient avoir sur l'environnement lorsque nous planifions, construisons, exploitons, déclassons et fermons nos opérations
- Mettre en place des mesures rationnelles et pratiques : d'utilisation rationnelle de l'énergie et de l'eau, de prévention de la pollution de l'eau, de l'air et du sol.
- Eviter ou réduire la production des déchets ; récupérer et réutiliser ou éliminer ses déchets d'une manière qui soit sans danger pour la santé humaine, l'environnement et la biodiversité.
- S'engager dans un processus d'amélioration continue de nos performances environnementales.
- Rapporter tout incident, accident, déversement dans l'environnement ou atteinte à la biodiversité.



DEPUIS 19

Emploi & Employé





EMPLOI & EMPLOYE



Pourquoi ?

Nous portons une attention particulière aux conditions de travail de nos employés :

- ✓ Promouvoir le traitement équitable, la non-discrimination, et l'égalité des chances des travailleurs.
- ✓ Promouvoir des conditions de travail sûres et saines et protéger la santé des travailleurs.
- ✓ Prévenir le harcèlement dans le milieu de travail.
- ✓ Établir, maintenir et améliorer les relations entre les travailleurs et la direction

Quoi ?

La CBG considère que ses employés représentent l'atout le plus important dans sa mission de création de valeur pour ses actionnaires et ses parties prenantes. Ils représentent un facteur essentiel de la prospérité et de durabilité pour l'entreprise.

Comment ?

- Nous nous engageons à respecter les lois locales, les accords internationaux et les accords de branche sur la main d'œuvre. Nous reconnaissons que les gens ont le droit de choisir d'appartenir ou non à un syndicat ou de rechercher à négocier collectivement.
- La CBG a adopté et met en œuvre le standard de performance de l'IFC PS2 Main d'œuvre et Conditions de travail.
- Nous croyons que chacun doit être traité avec dignité et respect. L'intimidation ou le harcèlement de quelque nature que ce soit ne sont pas acceptables sur notre lieu de travail
- Nous valorisons la diversité et offrons les mêmes opportunités à tous les employés, en fonction de leur aptitude et capacité, indépendamment de leur race, sexe, nationalité, origine ethnique, religion ou âge.
- Les personnes qui croient avoir observé ou fait l'objet d'une discrimination ou de harcèlement doivent immédiatement signaler l'incident à leurs supérieurs hiérarchiques, à leurs cadres supérieurs ou à leurs contacts désignés au service des ressources humaines ou auprès du département en charge de la Conformité (*)

(*) [Veuillez consulter le mécanisme de règlement des griefs de CBG](#)

- Aucune mesure de représailles ne sera prise à l'encontre d'un employé parce qu'il signale un problème concernant d'éventuels actes de discrimination, d'intimidation ou de harcèlement. Les employés peuvent faire part de leurs préoccupations et faire des rapports sans crainte de représailles. Les questions sur ce qui constitue un comportement d'intimidation, de discrimination ou de harcèlement doivent être adressées au superviseur de l'employé ou auprès du département en charge de la Conformité au moyen de la ligne d'assistance dédié tel que repris à la page 47 du présent code ou en présentiel.
- Mettre l'accent sur la responsabilité des Directeurs dans leurs domaines respectifs à tous les niveaux de l'organisation.





DEPUIS 19

Communautés





Communautés



Pourquoi ?

Nous avons des communautés riveraines de nos installations ou opérations. Nous considérons qu'il est essentiel d'avoir une relation de confiance avec ces communautés dans le respect de leurs droits et de leurs héritages culturels. Notre acceptation par ces communautés est une condition essentielle à la quiétude sociale et à la viabilité de notre compagnie.

Quoi ?

- ✓ Les communautés sont des populations établis autour des endroits où nous conduisons nos opérations ou projets, et qui peuvent être impactés par nos activités.
- ✓ Nous travaillons avec les communautés pour comprendre les impacts de nos activités, et avec la communauté et d'autres parties prenantes pour entreprendre des initiatives de développement durable appropriées qui reflètent les priorités de la communauté et se concentrent sur le développement local.

Comment ?

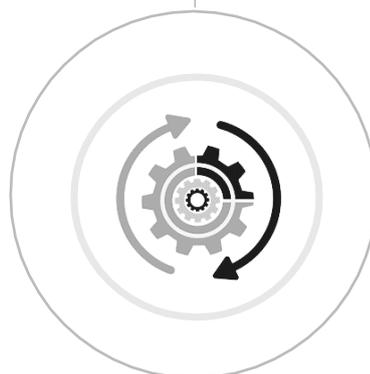
- Dans le cadre de nos opérations et interactions avec les communautés, nous mettons en place un système robuste de gestion des risques et des impacts sociaux.
- Pour ce faire la CBG a adopté les standards de performance environnementales et sociales de IFC (International Finance Corporation) qui fait référence mondialement dans le domaine.
- Prévoir et éviter les impacts négatifs de nos opérations ou projets sur la santé et la sécurité des Communautés.
- Veiller à ce que la protection du personnel et des biens de la CBG soit assurée conformément aux principes applicables des droits humains et de manière à éviter d'exposer les Communautés affectées à des risques ou à minimiser ces derniers.
- Éviter, ou limiter la réinstallation involontaire.
- Anticiper et éviter, ou limiter les impacts sociaux et économiques négatifs résultant de l'acquisition de terres ou de restrictions de leur utilisation.
- Améliorer ou tout au moins rétablir les moyens de subsistance et les conditions de vie des personnes déplacées.
- Améliorer les conditions de vie des personnes physiquement déplacées par la fourniture de logements adéquats avec sécurité d'occupation dans les sites de réinstallation.
- Protéger le patrimoine culturel contre les impacts négatifs résultant de nos opérations ou projets.
- Mettre en place un processus d'engagement des parties prenantes adapté, une procédure de communication et un mécanisme de griefs, permettant aux communautés de déposer toutes plaintes liés aux aspects Communautaires au moyen de la ligne d'assistance repris à la page 48 du présent code. Aucune mesure de représailles ne sera prise à l'encontre d'un plaignant parce qu'il signale un problème concernant d'éventuels actes de discrimination, d'intimidation ou de harcèlement. Les plaignants peuvent faire part de leurs préoccupations et faire des rapports sans crainte de représailles.
- Initier et participer au projet de développement au profit des communautés selon leurs priorités identifiées.
- Etre à l'écoute et faire preuve en tout lieu et en toute circonstance de respect envers les communautés.
- Favoriser le contenu local (emplois, et acquisitions des biens et services) quand c'est possible.
- Réhabiliter les sites à la fin de leur mise en valeur.





DEPUIS 19

Protection des Données Personnelles





Protection des données personnelles

Pourquoi ?

Les renseignements personnels/données à caractère personnel doivent être protégés pour préserver les vies privées.

Quoi ?

Les renseignements personnels/données à caractère personnel (employés, clients, fournisseurs, autre tiers) obtenu dans le cadre du travail doivent être protégé contre une divulgation et/ou une utilisation non autorisée.

Comment ?

- Respecter les lois, les politiques et les procédures et les procédures en vigueur pour la collecte, l'utilisation, la conservation, le partage et la suppression des renseignements ou données à caractère personnel.
- Signaler immédiatement au Service Conformité si vous divulguez ou recevez accidentellement des renseignements personnels sans autorisation.
- Si vous découvrez une atteinte à la sécurité qui risque d'avoir donné à quelqu'un accès sans autorisation à des renseignements personnels, le signaler le signalant immédiatement au service Conformité et Service Informatique.
- Tout employé de la CBG qui divulguent intentionnellement des renseignements personnels, ou qui en abusent, devront répondre de leur action et seront passibles de mesures disciplinaires ainsi que de sanctions civiles et pénales.





DEPUIS 19

Protection des Actifs





Protection des Actifs



Pourquoi ?

Les éléments composants le patrimoine de la compagnie doivent être protégé contre une utilisation personnelle abusive, la soustraction et l'altération.

Quoi ?

Les actifs corporels, incorporels et financiers de la compagnie sont des propriétés de la CBG et font partie de son patrimoine.

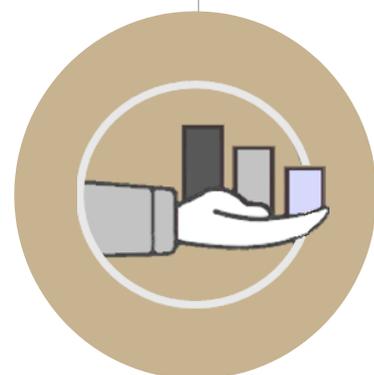
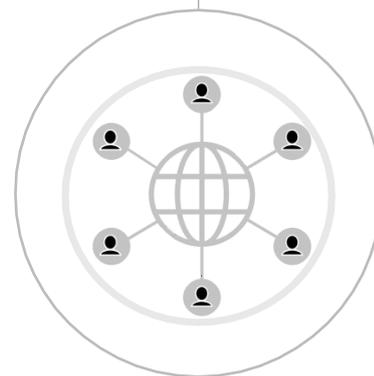
Comment ?

- Nous n'obtenons, n'utilisons ou ne détournons pas les biens de l'entreprise ou les ressources financières à des fins personnelles (y compris familiales) ou pour des avantages personnels, ou pour toute activité qui cause un conflit d'intérêts, ou est inappropriée ou illégale.
- Nous disposons de ressources électroniques telles que le courrier électronique, Internet et le téléphone pour nous aider à faire notre travail. Nous pouvons occasionnellement utiliser ces ressources à des fins personnelles si cette utilisation n'affecte pas les systèmes de l'entreprise, n'entraîne pas des coûts indus pour l'entreprise ou n'interfère pas avec nos tâches professionnelles.
- En protégeant tous les actifs contre le vol, les pertes, les dommages ou les abus.
- En n'oubliant pas que vos obligations de confidentialité restent valides même après que vous ayez quitté CBG. Toutes les informations sur la CBG doivent être rendues avant votre départ.
- En comprenant que les informations sur les ordinateurs de la CBG, y compris les courriels, sont la propriété de la CBG et qu'elles ne seront pas traitées en tant que communications privées, sauf lorsque la loi l'exige.
- Nous protégeons notre propriété intellectuelle (y compris les brevets, les droits d'auteur, les marques de commerce et les secrets commerciaux) et surveillons de près toute utilisation non autorisée de notre propriété intellectuelle par des tiers.
- Nous respectons la propriété intellectuelle d'autrui, tels que nos fournisseurs, clients et concurrents, et n'utilisons leur propriété intellectuelle que lorsque nous y sommes autorisés.



DEPUIS 19

Informations financières & Communication





DEPUIS 19



Informations financières & Communication

Pourquoi ?

La tenue de registres commerciaux précis est fondamentale à la bonne prise de décisions. Nos actionnaires comptent sur la CBG pour utiliser et fournir des informations précises de manière à ce qu'ils puissent prendre et permettent de prendre des décisions avisées. Nos livres, registres et comptes doivent refléter correctement toutes les transactions et activités, répondre aux lois, aux règlements et aux normes en vigueur.

Quoi ?

Les informations et les documents que vous créez ou utilisez dans le cadre de votre travail sont des registres commerciaux. Les états financiers de CBG représentent un autre type de registre commercial, tout comme le sont : les rapports de production et les résultats d'essais; les documents sur la sécurité; les rapports de dépenses; les factures; les cartes de pointage; les communications par courriel ou par messagerie vocale.

Comment ?

- En nous assurant que toutes les informations et tous les registres commerciaux que nous préparons sont précis et exhaustifs et en conformité avec les lois, normes et procédures en vigueur.
- En appliquant les principes comptables généralement reconnus.
- En ne falsifiant jamais un dossier ni en essayant de camoufler la vraie nature d'une transaction.
- En ne tentant pas de contourner les contrôles et les procédures internes, même si vous pensez que cela serait inoffensif et ferait gagner du temps.
- En coopérant toujours avec les auditeurs internes et externes de la CBG et en étant ouverts et honnêtes avec eux.
- En ne camouflant et en ne détruisant jamais de registres afin d'en éviter la divulgation lors d'actions judiciaires ou de démarches gouvernementales.
- En étant familier avec nos politiques de gestion des registres commerciaux ainsi que le calendrier de conservation des registres qui s'appliquent à tout dossier et à toute information quel qu'en soit leur format, y compris électronique et papier.
- En suivant les instructions que vous avez reçues du Service Juridique de la CBG en termes de conservation des registres, comme la conservation requise des dossiers liés à toute action en justice, à toute enquête gouvernementale et à toute vérification, en cours ou anticipées.
- Nous conservons des registres fidèles et précis de tous les documents financiers et non financiers de la société conformément aux politiques de conservation des documents
- Nous ne modifions, ne détruisons ni ne supprimons les biens de l'entreprise ou les registres de l'entreprise sauf autorisation de la faire.



DEPUIS 19

Respect des Droits Humains

Le préambule de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme appelle « tous les individus et tous les organes de la société » à promouvoir et respecter les droits de l'homme. Tout employé de la CBG et ses fournisseurs, doivent respecter ces droits fondamentaux au travail, issus des normes nationale (*) et internationale (*), qui définissent des principes universels tels que l'interdiction du travail forcé, la non-exploitation des enfants, l'égalité des chances (Genre, Ethnie, Religion...), la liberté syndicale, le respect d'une durée maximale du travail, ainsi que de ne pas permettre la coercition, l'intimidation ou l'abus verbal sur le lieu de travail.

Sources :

-  (*) [Code du travail en République de Guinée](#)
[N°L/2014/072/CNT du 10 Janvier 2014, Chapitre VII.](#)
-  (*) [Code de l'enfant en république de Guinée](#)
-  (*) [Organisation Internationale du travail \(OIT\), Droits fondamentaux et normes internationales, Chapitre 4, 6.](#)





Respect des Droits Humains



Pourquoi ?

Nous croyons et appuyons la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme des Nations Unies.

Quoi ?

Nous respectons les droits de l'homme et nous nous engageons à éviter de porter atteinte aux droits de l'homme.

Comment ?

- Nous nous engageons à opérer conformément :
 - A la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme des Nations Unies.
 - Au Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme
 - Dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies
 - Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme
- Nous nous engageons à identifier et traiter les risques et les impacts négatifs pour les droits de l'homme du point de vue de la personne qui détient le droit, et nous les gérons.
- Nous attendons de nos fournisseurs qu'ils adhèrent aux mêmes normes en matière de droits de l'homme que nous.
- Nous rejetons toute forme de travail forcé, esclavagisme et tout recours au travail d'enfants.
- Nous travaillons avec des fournisseurs/prestataires de sécurité publics et privés pour éviter les arrangements de sécurité qui portent atteinte aux droits humains. Nous limitons au maximum l'utilisation des armes à feu pour la sécurité de nos sites.
- Nous respectons la liberté des employés de la CBG de se joindre, ou de refuser de se joindre, à des associations ou organisations légalement autorisées.
- Faire preuve de diligence raisonnable auprès de nos fournisseurs pour évaluer leur alignement avec les droits humains.
- Veiller à ce que les préoccupations et les plaintes relatives aux droits de l'homme fassent l'objet d'une enquête et soient résolues, le cas échéant, et que les résultats soient communiqués aux parties prenantes concernées
- Signalez tout problème de droits humains à votre responsable hiérarchique ou au Service Conformité de la CBG.
- Ne jamais menacer, punir, discipliner ou exercer des représailles contre quiconque, à l'intérieur ou à l'extérieur de CBG, pour avoir soulevé ou aidé à résoudre un problème de droits humains.
- En veillant à ce que l'application du présent code n'entrave pas l'accès des employés et des membres de la collectivité à des recours judiciaires ou administratifs qui pourraient être offerts en vertu de la loi ou des procédures d'arbitrage existantes, ou remplacer les mécanismes de règlement des griefs prévus par les conventions collectives.

Sources :

- ✚ Nations Unies, Déclaration Universelle des Droits de l'Homme
- ✚ Convention européenne des droits de l'homme
- ✚ Unicef, convention –internationale des droits de l'enfant
- ✚ Union Africaine, Charte africaine des droits de l'homme



DEPUIS 19

Gouvernement Société Civile Activité Politique





DEPUIS 19



Gouvernement Société Civile Activité Politique

Pourquoi ?

Notre capacité à mener des affaires est directement affectée par la prise de décision du gouvernement et les activités de la société civile, il est donc important que nous ayons des relations ouvertes et constructives avec eux.

Quoi ?

Nous établissons des relations durables et de confiance avec le gouvernement. Nous collaborons avec les organisations internationales et la société civile de manière respectueuse et ouverte. Il est du choix de nos employés de participer ou non à la vie politique de façon responsable.

Comment ?

- Nous nous engageons sur les politiques publiques et les questions législatives qui affectent nos activités. Nous apportons des informations pertinentes et partageons nos expériences pour aider à la création d'une politique, d'une réglementation et d'une législation solides.
- La divulgation des informations de la CBG aux autorités publiques doit faire l'objet d'une autorisation expresse de la Direction Générale et ces informations ne sont données qu'aux autorités dûment mandatées.
- Nous ne restreignons pas les droits et libertés individuels. Les employés et sous-traitants peuvent soutenir des partis politiques, des candidats ou des campagnes en leur temps libre et avec leur propre argent.
- En tant qu'entreprise, nous ne nous impliquons pas dans les affaires politiques des partis et n'effectuons aucun paiement aux partis politiques ou aux candidats politiques.
- L'utilisation des fonds, biens, services ou objets de valeur de la société en faveur ou en aide à des partis politiques ou à des candidats pour des fonctions publiques demeure strictement interdite;
- Nous ne devons utiliser ni le temps, ni les installations, ni les biens de la CBG pour des fins politiques sauf sur autorisation préalable écrite de la Direction Générale.



IV. Programme & Objectifs De Conformité



Nos activités commerciales et nos relations avec les clients et les autorités se caractérisent par une éthique commerciale saine et le respect des droits de l'Homme.





Application du Code

Ce Code d’Ethique et de Conduite des Affaires, souligne et résume les politiques et procédures existantes de CBG et doit être utilisé comme un outil de support pour la compréhension des règles et principes de base régissant nos activités.

Il définit le cadre et les limites de nos décisions, le comportement et l’état d’esprit à adopter en entreprise et face à des situations délicates.

La violation des lois applicables ou de ce Code d’Ethique et de Conduite des Affaires, peut entraîner des sanctions sévères pour notre compagnie ou toute personne impliquée, et peut avoir des effets préjudiciables sur la réputation de nos actionnaires.

Tout employé qui enfreindrait ce Code de Conduite ou l’une des Politiques de la compagnie sous-jacentes fera l’objet de mesures disciplinaires pouvant aboutir à un licenciement et à des poursuites pénales.

Conseils pratiques

■ Où puis-je trouver le Code?

Employés :

Le Code d’Ethique et de Conduite des Affaires, ainsi que l’ensemble de nos politiques & procédures, manuels et guides se trouvent sur notre [Intranet](#).

Avis : Tout changement ou révision futur du Code de conduite de CBG sera communiqué à nos employés par courriel via notre communication interne.

Fournisseurs :

Le Code d’Ethique et de Conduite des Affaires est disponible sur notre Extranet : <http://www.cbg-guinee.com>

Avis : Tout changement ou révision futur du Code de Conduite de CBG sera communiqué à nos partenaires commerciaux par courriel.

■ Est-ce suffisant de connaître le Code?

Ce Code de Conduite est un résumé. Vous trouverez plus d’informations sur des sujets particuliers dans les politiques ou procédures, manuels ou guides.

■ Comment puis-je obtenir de la formation?

Chaque nouvel employé est invité à assister à une séance d’induction en matière de Conformité à son embauche, puis à une formation plus spécifique qui sera fonction du niveau de “Risques” liés à son activité.

CBG organise régulièrement des formations, en format en Ligne ainsi qu’en format classique en classe, et fournit des informations pour soutenir et respecter le présent Code d’Ethique et de Conduite des Affaires.

■ Quand dois-je demander de l’aide?

En cas de doute par rapport à une problématique relative à une question d’Ethique ou de Conduite des affaires, demandez toujours conseil en à votre supérieur immédiat ou à votre Surintendant Conformité.



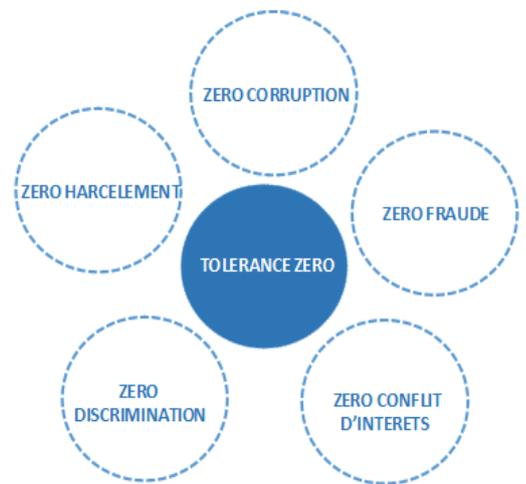


Programme & Objectifs de Conformité

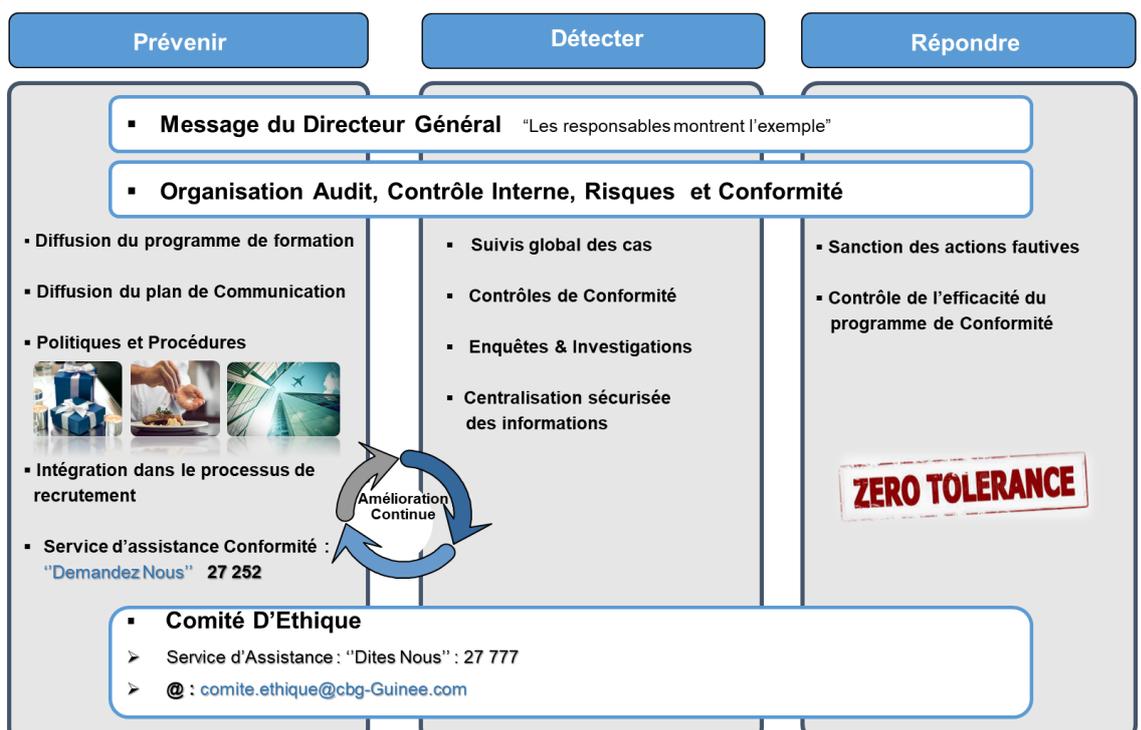
Un Code d’Ethique et de Conduite des Affaires, comme tout autre code n’a de valeur que si son application est effective par les personnes à qui il s’applique. Cela ne peut se faire sans sanctions appropriées qui lui garantissent sa force exécutoire en cas de violation des principes qu’il véhicule.

Il s’inscrit dans un rigoureux programme de conformité qui est fondé sur le principe de « **Tolérance Zéro** » visant à **prévenir, détecter et répondre** à tout manquement au Code d’Ethique et de Conduite des Affaires et aux normes et législations nationale et Internationale en matière de lutte Anti-Corruption et Anti-Monopole (*Antitrust*) en vigueur, ainsi que du respect des normes environnementales et de biodiversité

Il exige de la part de tous, une intégrité sans faille dans l’accomplissement des tâches qui lui sont confiées.



Aperçu du Programme





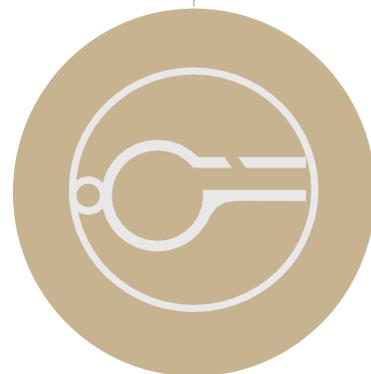
DEPUIS 19

Lutte Anti-Corruption

✚ La CBG de par son actionnariat est une société à capital Public/Privé et doit par conséquence appliquer l'ensemble des conventions et accord en matière de lutte Anti-Corruption

Sources :

- ✚ Règlement intérieur CBG, Titre IV, Article 42, 43.
- ✚ Décret D/2017/219/PRG/SGG, portant promulgation de la loi L/2017/041/AN du 04 Juillet 2017 sur la prévention, détection, et répression de la corruption et des infractions assimilées, Article 67.
- ✚ Convention de L'UNION AFRICAINE sur la prévention et la lutte contre la corruption ratifié par la République de Guinée le 12/04/2012, Article 10,11.
- ✚ Protocole de la CEDEAO sur la lutte contre la corruption
- ✚ FCPA (Foreign corrupt practices act) USA 1977, Page 16.
- ✚ UKBA (UK Bribery Act 2010, section 5.1.3





DEPUIS 19



Corruption & Pot-de-Vin

Pourquoi ?

Tout d'abord, parce que la **CBG** doit être en conformité avec les lois, normes, accords et traités, nationaux et supranationaux ainsi que par rapport à ses propres règles internes - Politique & Procédure et règlement intérieur.

Quoi ?

La corruption

La corruption est le fait de promettre, d'offrir ou d'accorder à un agent public ou tout autre personne, directement ou indirectement, un avantage indu pour lui-même ou pour une autre personne ou entité, afin qu'il accomplisse ou s'abstienne d'accomplir un acte dans l'exercice de ses fonctions

ou

le fait pour un agent public ou tout autre personne de solliciter ou d'accepter, directement ou indirectement, un avantage indu, pour lui-même ou pour une autre personne ou entité afin d'accomplir ou de s'abstenir d'accomplir un acte dans l'exercice de ses fonctions.

Le pot-de-vin

Est le moyen par lequel une transaction illicite, sous forme monétaire ou en nature est commise dans le but d'obtenir un avantage commercial indu, s'il est fait et s'il enfreint les lois applicables ou s'il est contraire aux pratiques commerciales habituelles.

Elle couvre les paiements effectués directement ou indirectement, par l'intermédiaire d'un tiers, ou à un membre de la famille ou à un ami.



Faits Répréhensibles

COMMETTRE DES ACTES DE CORRUPTION

La corruption ou le pot-de-vin est le fait de promettre, d'offrir ou d'accorder à un agent public ou tout autre personne, directement ou indirectement, un avantage indu pour lui-même ou pour une autre personne ou entité afin qu'il accomplisse ou s'abstienne d'accomplir un acte dans l'exercice de ses fonctions ou le fait pour un agent public ou tout autre personne de solliciter ou d'accepter, directement ou indirectement, un avantage indu, pour lui-même ou pour une autre personne ou entité afin d'accomplir ou de s'abstenir d'accomplir un acte dans l'exercice de ses fonctions.





Cadeaux & Marques d'Hospitalités

Pourquoi ?

Parce que la CBG de par son actionnariat est une société à capital Public/Privé et doit par conséquent appliquer l'ensemble des conventions et accord en matière de lutte Anti-Corruption.

Quoi ?

Les cadeaux ou les marques d'hospitalités, donnés ou reçus, en usage dans les affaires sont, de manière générale, autorisés s'ils sont en accord avec les lois applicables, les règles définies par l'entreprise et ses valeurs, les coutumes locales et les politiques de toutes les parties concernées.

Ils peuvent prendre des formes variées tel que : repas, invitation à des événements professionnels, voyage, divertissement, remise d'un objet, bon d'achat et sans qu'elles ne soient limitatives.

Ils ne peuvent être donnés ou reçus dans l'immédiat ou dans le futur dans le but d'obtenir une contrepartie ou un quelconque avantage indus et doivent être faits en toute transparence.

Toutes personnes qui au nom de la CBG fait un cadeau ou en reçoit à l'obligation d'en faire la déclaration préalable via le formulaire approprié (*) à la Conformité, qui analysera si la demande est conforme aux dispositions légales et respecte les dispositions de CBG en la matière et en fera l'enregistrement soit dans le registre des Dons, Sponsoring ou le registre de déclaration de cadeaux et d'invitations.

Document :

 [Formulaire d'approbation des marques d'hospitalité](#)



Faits Répréhensibles

ACCORDER OU ACCEPTER DES CADEAUX ET MARQUES D'HOSPITALITES DISPROPORTIONNES

Lorsqu'un employé accorde ou accepte des cadeaux, des marques d'hospitalité ou des faveurs **disproportionnés** de la part d'un fournisseur ou d'une tierce partie en rapport avec les affaires de la compagnie et **qu'il ne le déclare pas**, il commet un acte répréhensible susceptible de sanctions de la part de l'entreprise. On entend par disproportionnés, les cadeaux ou marques hospitalités qui ne respectent pas les valeurs, les lois, les coutumes locales ainsi que les règles et politiques de toutes les parties concernées.



Conflit d'Intérêt

Pourquoi ?

Le Conflit d'intérêt au même titre que les autres types de délits traités dans ce Code d'éthique, nuit à la réputation et dégrade les actifs financiers de la Compagnie. La CBG n'a aucune tolérance pour cette forme de pratique.

Quoi ?

Un conflit d'intérêt devient un acte répréhensible lorsque la personne qui est censée comprendre cette notion, acquise au travers de formations et communications dispensées régulièrement au sein de l'entreprise et qui en a fait la déclaration préalable via le formulaire en vigueur, se trouve malgré cela dans une situation où elle est consciente, que l'acte posé est contraire aux règles d'éthique et de conformité de la société et ce en ne déclarant pas au préalable cet état de fait, et agit sciemment dans l'intérêt d'une autre personne ou société avec qui elle entretient un rapport privilégié au détriment de l'intérêt de l'entreprise dans laquelle elle travaille. Plusieurs cas de conflit d'intérêt peuvent être répréhensibles si on ne les déclare pas à temps, tel que :

- ✓ Lorsqu'une personne a la possibilité d'utiliser sa position au sein de la compagnie à des fins de gains financiers personnels directs ou indirects
- ✓ Lorsqu'une relation personnelle affecte les décisions ou jugement professionnel d'un employé.



Faits Répréhensibles

AGIR EN FAVORISANT UNE PERSONNE, UNE SOCIÉTÉ LORSQUE SURVIENT UNE SITUATION DE CONFLIT D'INTERETS

Un conflit d'intérêt survient quand un individu, est impliqué dans des intérêts dont l'un pourrait corrompre la motivation d'un acte chez l'autre.

Dans le cadre de la CBG, il survient lorsque l'intérêt personnel d'un employé pourrait affecter son jugement ou sa prise de décision dans l'accomplissement de ses responsabilités, contre l'intérêt de la compagnie.

Nous devons toujours être aussi transparents que possible sur nos activités et nos relations externes.

Les conflits d'intérêts peuvent être empêchés ou dissipés par une discussion ouverte et honnête. Nous vous recommandons de prendre connaissance du Guide sur la notion de Conflit d'Intérêt (*) et en faire la déclaration, s'il vous est applicable, au moyen du formulaire disponible sur l'intranet CBG (*)

Documents :

- [Guide sur la notion de Conflit D'intérêt](#)
- [Formulaire de déclaration de Conflit d'Intérêt](#)



DEPUIS 19



Le délit d'initié

Pourquoi ?

Le délit d'initié est le fait de transmettre ou d'utiliser une information privilégiée que nous détenons légitimement à travers notre position au sein de la société, à une tierce personne dans le but de la favoriser.

L'information est privilégiée lorsqu'elle a pour effet de créer une situation d'inégalité. Le privilège consiste à utiliser ou divulguer des informations déterminantes avant que le grand public en ait connaissance.



Faits Répréhensibles

Le délit d'initié peut être défini comme un délit commis par toutes les personnes disposant d'informations dans le cadre de l'exercice de leur profession.

Le délit d'initié est formellement interdit dans nos pratiques aussi bien entre nous, qu'entre nos partenaires et nous.

A la CBG, sont réputées être initiées, toutes les personnes disposant d'informations privilégiées dans le cadre de l'exercice de leur profession.



La Contribution Charitable

Pourquoi ?

Les contributions charitables (dons, sponsoring etc.) font partie de l'engagement de la CBG envers la société civile et reflètent notre identité en tant qu'entreprise citoyenne responsable et agissant pour préserver un environnement durable.



Faits Répréhensibles

Les contributions charitables ou donations ne peuvent être offertes ou promises si l'intention est d'influencer des actions "publiques" et ainsi obtenir ou sécuriser des avantages inconvenants.





Autres faits Répréhensibles

DETOURNER DES FONDS OU ACCORDER DES FINANCEMENTS ILLICITES

Le financement illicite se traduit par des méthodes visant à transférer de l'argent ou des biens, comme des diamants, or et ou drogues (Liste non limitative) d'un pays à un autre.

Il peut s'agir d'évasion fiscale, de blanchiment d'argent d'une frontière à l'autre, tandis que le détournement illicite est l'appropriation frauduleuse de biens par une personne pour son propre intérêt à qui l'on avait fait confiance pour gérer l'argent et les fonds détenus par un autre individu ou par une organisation tierce.

BLANCHIMENT D'ARGENT

Il y a **blanchiment d'argent** lorsque des entreprises ou des individus tentent de dissimuler ou de déguiser le produit d'une activité illégale en les déplaçant d'une manière qui cache leur source et les rend légitimes. Être vigilant et se prémunir contre l'utilisation de ces fonds pour payer des biens et services.

LE VOL

Il y a **vol** lorsque des actifs de la CBG sont soustraite illicitement à celle-ci et sanctionné par le Règlement Intérieur de CBG à l'Article 55 §16.





Réponse



DEPUIS 19

Nous utilisons des formations continue, une communication proactive et suivons nos activités de manière transparente, pour prévenir et lutter contre toute forme de corruption, en appliquant strictement le programme et les objectifs de conformité :

Prévenir

Diffusion d'un programme de formation et de communication couvrant un large spectre de sujet en matière de dispositifs Anti-Corruption et en matière de Transparence de passation de marché.

Détecter

La CBG s'est dotée d'un ensemble d'outils afin de détecter tout manquement à son Code d'Ethique et de Conduite des Affaires.

Répondre

La CBG répondra de manière efficace à tous faits répréhensibles en appliquant son règlement intérieur ou en saisissant le Comité d'Ethique qui statuera en fonction de la gravité des faits.

Comment ?

Via Le règlement Intérieur

Selon l'article 40 du règlement intérieur et dans le cadre de ses activités, la CBG prône les valeurs éthiques à tous ses intervenants conformément au code d'éthique et de conduite des affaires.

Toute violation de ces valeurs peut entrainer des sanctions disciplinaires, telles que prévues dans le règlement intérieur et pouvant aller jusqu'au licenciement.

Ainsi les faits et actes ci-après cités sont susceptibles de sanctions disciplinaires au sein de l'entreprise et même de sanctions pénales pour certains d'entre eux. Aucune excuse ou pression ne peut justifier une infraction à la loi, qui sera sanctionné avec une **Tolérance Zéro**.

Via Le Comité d'Ethique

A pour mission principales de veiller à la stricte application des lois, du code d'Ethique et Conduite des Affaires, du règlement intérieur, des politiques et procédures et des contrôles internes dont l'entreprise s'est dotée et s'assurer de leurs applicabilités et mise à jour régulière.

Via La loi

Le décret D/2017/219/PRG/SGG du 04 Juillet 2017 portant sur la prévention, détection, et répression de la corruption et des infractions assimilées, La Convention de L'UNION AFRICAINE sur la prévention et la lutte contre la corruption, le Protocole de la CEDEAO sur la lutte contre la corruption, le FCPA et le UKBA condamnent tous ces actes de poursuites pénales pouvant aller jusqu'à 10 années de prison.





DEPUIS 19

Lutte Anti-Concurrentielle

(Antitrust)





Lutte contre les pratiques Anti-Concurrentielle (Antitrust))

Pourquoi ?

Parce que la CBG croit au concept d'un marché équitable et transparent et parce que par de sa nature de société exportatrice de bauxite et sa structure d'actionnariat, elle est tenue de respecter les règles en matière de transparence et de la concurrence.

Quoi ?

Interdiction d'entraver la libre concurrence par la formation de groupements visant à instaurer, maintenir et bénéficier d'un monopole par le biais d'une entente sur les prix à la hausse comme à la baisse.

Les accords ou ententes avec un concurrent concernant les prix (pour fixer, augmenter, stabiliser ou les abaisser, ou pour éliminer ou réduire la concurrence) ou concernant l'attribution des clients (groupes de clients, secteurs d'activité, produits ou zones géographiques) sont illégaux. Même une entente informelle et non écrite sur un but commun pourrait être illégal.

Comment ?

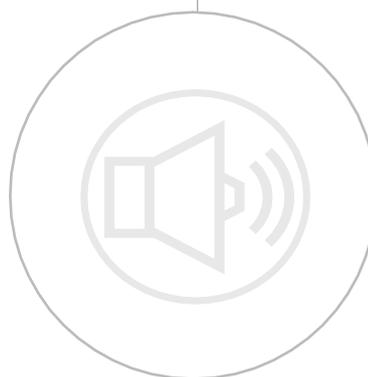
- Par la formation de nos employés à s'assurer qu'ils connaissent le droit de la concurrence applicable. Les accords particulièrement sensibles en matière de droit de la concurrence ne doivent pas être négociés ou conclus sans la participation de la Direction Juridique.
- Par la présence de la Conformité lors des ouvertures des plis obtenus des soumissionnaires à un appel d'offre.
- Par la présence de la conformité lors des évaluations Technique et Financière à un appel d'offre.





DEPUIS 19

V. Services d'Assistance





Service d'Assistance Conformité

Quoi ?

Le Service d'Assistance,

Est un élément fondamental du programme de Conformité de CBG.

Ce service d'assistance est chargé de répondre aux questions des collaborateurs, fournisseurs et tout autre parties prenantes sur toutes questions liés à l'Ethique et la Conformité.

Il sert également à obtenir des conseils afin d'écartier tout doutes liés à cette thématique.

Pourquoi ?

"Demandez Nous"

Afin de répondre aux mieux à vos questions en matière de Conformité contactez notre Service d'Assistance.

Réponse

"Demandez Nous"





Notre système de Lanceur d'Alerte

Quoi ?

Le système de dénonciation Est un élément fondamental du programme de Conformité de CBG.

Il doit être utilisé lorsqu'il existe des raisons de soupçonner que les lois, les droits de l'homme ou le Code de Conduite sont violés.

Les violations possibles sont reprises dans notre section " lutte contre la Corruption" et "Lutte Anti-Concurrentielle"

Chaque collaborateur du Groupe doit, sans crainte de représailles de la part de qui que ce soit, utiliser le système de dénonciation pour informer notre Surintendant de la Conformité de toute activité inappropriée ou illicite.

Il s'adresse pas seulement à nos employés mais également à nos fournisseurs et tout autres parties prenantes.

Pourquoi ?

"Dites Nous"

Afin de vous permettre de porter à notre connaissance des faits contraires au Code d'Ethique et de conduite des Affaires, contactez notre service d'Assistance "**Dite Nous**", sans aucune crainte, il vous garantira l'anonymat et un traitement confidentiel des plaintes ou dénonciations. Les lanceurs d'alerte sont protégés par la compagnie contre les intimidations et les licenciements

A ce stade de la procédure, les informations sont vérifiées scrupuleusement et toutes les parties concernées restent présumées innocentes.

Réponse

"Dites Nous"



Ou

En nous faisant parvenir votre dénonciation par courriel sur :

@ : comite.ethique@cbg-guinee.com

Ce courriel est sécurisé et seul le Surintendant de la Conformité y a accès.



Utilisation abusive du système

CBG ne tolérera aucune accusation non fondée ou aucune autre action motivée par des raisons personnelles. S'il est avéré, tout recours abusif au Service d'Assistance Conformité peut avoir des conséquences pour les personnes impliquées. Les personnes en revanche qui feront part de bonne foi de leurs préoccupations bénéficieront de la protection de l'entreprise. Ceci est valable pour les deux parties, tant pour celle qui est à l'origine de la dénonciation que pour celle qui en est l'objet. Notre volonté est d'améliorer la coopération et non de multiplier le nombre de conflits.





DEPUIS 19



Autre Service d'Assistance

Communauté

Concernant la procédure de gestion des plaintes liés aux aspects Communautaires,

➤ Merci de vous référer à la procédure [CBG HSEC Pro 5060](#)

@ : communityteam@cbg-guinee.com

☎ : + 224 623 233 175

Projets

Cette procédure concerne le traitement des plaintes des fournisseurs, Contractants, EPCM, EPC, BOT, Groupement d'entreprises, Consortium, Intermédiaire, Tiers, Partie prenante à comprendre au sens large sans être restrictif... liés aux projets.

➤ Merci de vous référer à la procédure [111 HSE 56](#)

☎ : + 224 623 233 770

✉ : *Déposez votre plainte dans les boîtes prévues à cet effet.*

Ressources Humaines

Cette procédure concerne la gestion des réclamations et revendications des salariés de CBG, liés aux Ressources Humaines, afin d'assurer la réception et le traitement juste et équitable de toutes les réclamations et revendications des droits des salariés de l'entreprise dans la cadre de l'exécution de leur Contrat de Travail. Concernant la procédure de gestion des plaintes, merci de vous référer au CRT (*) ou [Syndicat](#), ainsi qu'à la [Procédure](#).

(*) Conseiller en Relation du travail

📄 : *La liste des représentants est disponible sur l'Intranet*

✉ : *Déposez votre plainte dans les boîtes prévues à cet effet.*





DEPUIS 19

Comité d’Ethique

Le Comité d’Ethique est indépendant de la hiérarchie et peut être saisi par tout employé ou partenaire commercial ayant eu connaissance d’un acte portant atteinte aux valeurs prônées par le Code d’Ethique et de Conduite des Affaires.

Il agit selon des règles et des valeurs et qui garantit une totale confidentialité à ceux qui le souhaitent.





Comité d’Ethique



Quoi ?

Il a pour mission principale de veiller à la stricte application des lois, du Code d’Ethique et Conduite des Affaires, du Règlement Intérieur, des politiques et procédures et des contrôles internes et d’assurer leurs applicabilités et mise à jour régulière.

Pourquoi ?

Le Comité d’Ethique est chargé :

- De veiller à la large diffusion du Code d’Ethique et Conduite des Affaires et de proposer toutes les modifications qu’il juge nécessaires ;
- D’écouter, de soutenir et de conseiller les employés ainsi que les autres parties prenantes ;
- De formuler des recommandations aux équipes dirigeantes sur tous les sujets éthiques et d’attirer leur attention sur tout risque de mise en cause de nos activités pour des raisons éthiques et de conformité...
- De statuer sur les comportements illicites et des pratiques prohibées par le Code d’Ethique et Conduite des Affaires et de prononcer des sanctions en liens avec la gravité des faits

Réponse

Saisine

Qui peut saisir le Comité d’Ethique ?

- Il peut être saisi par tout employé ayant eu connaissance d’un acte portant atteinte aux valeurs prônées par le Code d’Ethique et Conduite des Affaires.
- Il peut être saisi par tous les tiers en relation d’affaires avec la CBG peuvent ainsi saisir le Comité d’Ethique pour les mêmes raisons.

Comment saisir le Comité d’Ethique?

Il existe différents canaux de communication afin de saisir le Comité d’Ethique :

@ : comite.ethique@cbg-guinee.com

☎ : Ligne Interne Lanceur d’Alerte : 27 777

📱 : Ligne Externe Lanceur d’Alerte : +224 610 007 235

✉ : Boîtes “bleues” disponible auprès de chaque Direction

Que dénoncer ?

Il faut saisir le Comité d’Ethique dès que vous avez connaissance ou constatez une situation en infraction avec notre Code d’Ethique et de Conduite des Affaires à savoir et sans qu’elle ne soient limitatives :

a. Toute situation frauduleuse, de corruption, vol et menace:

- L’identité des présumés auteurs et leurs complices;
- Le lieu et la date, si possible.

b. Toute forme de discrimination (*non limitative*):

- ◆ Origines ◆ Âge
- ◆ Genre ◆ Physique
- ◆ Santé ◆ Etc.

c. Conflit d’Intérêt & Délits d’Initié

Ou toute autre pratique tendant à ternir l’image de la CBG.



Révision

Le présent code peut être révisé à tout moment et ce à la demande de la Direction Générale, du Comité d’Ethique et/ou du Conseil d’Administration, au plus tard 3 ans à compter de la date de la dernière publication officielle, ou dans un but d’amélioration continue afin de répondre à de nouvelles exigences légales ou réglementaires ainsi que les recommandations des instances de gouvernance,

Inspiration

Ce Code d’Ethique et de Conduite des Affaires s’est inspiré , entre-autres des Codes de Conduite de :

- ❖ Alcoa
- ❖ Rio Tinto
- ❖ Siemens
- ❖ Alstom
- ❖ Total

Ainsi que des normes de performances de l’IFC et de la Déclaration Universelle des Droits de l’Homme.

