



POLITIQUE DE LUTTE CONTRE LA CORRUPTION ET LES POTS-DE-VIN

Notre politique est de mener toutes nos activités de manière honnête et éthique. Nous nous engageons à agir de manière professionnelle, équitable et intègre dans toutes nos transactions et relations commerciales où que nous opérons et à agir pour lutter contre la corruption. Nous respecterons toutes les lois relatives à la lutte contre la corruption dans toutes les juridictions où nous opérons. Cependant, nous restons liés par les lois du Royaume-Uni, dont le Bribery Act 2010, en ce qui concerne notre conduite tant en local qu'à l'étranger.

La corruption est l'offre, la promesse, le don, l'acceptation ou la sollicitation d'un avantage en tant qu'incitation à une action illégale ou à un abus de confiance. Un pot-de-vin est une incitation ou une récompense offerte, promise ou fournie afin d'obtenir un avantage commercial, contractuel, réglementaire ou personnel.

La corruption est la participation à toute activité impliquant le versement de pot-de-vin, l'extorsion, la fraude, la tromperie ou la malhonnêteté, la collusion, l'abus de pouvoir, le vol et le blanchiment d'argent.

Les pots-de-vin et la corruption sont passibles d'une peine pouvant aller jusqu'à dix ans d'emprisonnement et une amende. S'il s'avère que nous ayons participé à de la corruption, nous pourrions faire face à une amende illimitée et à une atteinte à notre réputation. Nous prenons donc nos responsabilités juridiques très au sérieux.

Qui est concerné par cette politique?

Cette politique s'applique à toutes les personnes travaillant à tous les niveaux, y compris les cadres supérieurs, les dirigeants, les administrateurs, les employés (qu'ils soient permanents, à durée déterminée ou temporaires), les consultants, les sous-traitants, les stagiaires et toute autre personne qui nous est associée (ci-après dénommés Employés de PSAL dans ce document)

Cette politique s'applique à toutes les affaires et transactions commerciales de PSAL dans tous les pays dans lesquels opèrent des employés de PSAL.

Les employés de PSAL ne doivent s'engager dans aucune forme de corruption, que ce soit directement ou par l'intermédiaire d'un tiers (tel qu'un agent ou un distributeur). Plus particulièrement, les employés de PSAL ne doivent pas corrompre un agent public étranger où que ce soit dans le monde.

Les domaines d'activité où la corruption et les pots-de-vin se produisent le plus souvent sont :

- Cadeaux et invitations
- Paiements officiels
- Achat
- Contributions politiques et caritatives

Cadeaux et invitations

Les cadeaux, les invitations et le paiement de dépenses similaires sont acceptables s'ils sont raisonnables, proportionnés et faits de bonne foi. Ils ne doivent placer le destinataire sous aucune obligation ou créer une quelconque attente de leur part.

En particulier, les employés de PSAL ne doivent pas offrir ou offrir de cadeau ou invitation :



- qui pourrait être considéré comme illégal ou inapproprié, ou qui enfreint les politiques du destinataire; ou à tout employé du service public ou à tout fonctionnaire ou représentant du gouvernement, ou à tout politicien ou parti politique; ou
- Les employés de PSAL ne peuvent accepter aucun cadeau ou invitation de la part de nos partenaires commerciaux s'il est avérée qu'une faveur en attendue en retour.

S'il est opportun d'accepter un cadeau, il faudra l'accepter à condition qu'il soit ensuite déclaré à un directeur de la société.

Nous comprenons le fait que la pratique consistant à offrir des cadeaux d'affaires varie selon les pays et les régions et que ce qui peut être normal et acceptable dans une région peut ne pas l'être dans une autre.

Paiements officieux and commissions occultes

Les paiements officieux sont une forme de corruption faite dans le but d'accélérer ou de faciliter l'action d'un agent du service public pour une action gouvernementale.

Notre politique stricte est que des paiements officieux ne doivent jamais être effectués. Nous reconnaissons cependant que nos employés peuvent être confrontés à des situations où il existe un risque pour la sécurité personnelle d'un employé ou de sa famille et où le paiement de dessous de table est inévitable, auquel cas les mesures suivantes doivent être prises:

- En verser le moins possible;
- Enregistrer une trace du paiement; Et
- Le signaler à son supérieur hiérarchique.

Comment signaler un cas

Vous êtes encouragé à faire part de vos préoccupations concernant tout problème ou suspicion de fraude le plus tôt possible. Si vous n'êtes pas sûr qu'un acte particulier constitue un pot-de-vin ou de la corruption, ou si vous avez d'autres questions ou préoccupations, celles-ci doivent être signalées à votre supérieur hiérarchique **OU** à un directeur de l'entreprise.

Contributions politiques

Nous ne faisons aucun don, en espèces ou en nature, pour soutenir des partis politiques ou des candidats, car cela peut être perçu comme une tentative d'obtenir un avantage commercial indu.

Contributions caritatives

Le soutien caritatif et les dons sont acceptables (et même sont encouragés), qu'il s'agisse de fournir des services en nature, des connaissances, du temps ou des contributions financières. Cependant, les employés doivent veiller à ce que les contributions caritatives ne soient pas utilisées comme un stratagème pour masquer de la corruption. Nous ne faisons que des dons de bienfaisance qui sont légaux et éthiques en vertu des lois et pratiques locales. Aucun don ne doit être effectué sans l'accord préalable des administrateurs. Toutes les contributions caritatives doivent être rendues publiques.

Vos responsabilités

Vous devez vous assurer que vous lisez, comprenez et respectez cette politique. La prévention, la détection et le signalement des pots-de-vin et autres formes de corruption relèvent de la responsabilité de tous ceux qui travaillent pour nous sous notre contrôle. Tous les employés de



PSAL sont tenus d'éviter toute activité qui pourrait entraîner ou suggérer une violation de cette politique.

Vous devez informer votre supérieur hiérarchique **OU** un directeur de l'entreprise aussi vite que possible si vous estimez ou soupçonnez qu'un conflit ou une violation de cette politique s'est produit ou pourrait se produire à l'avenir. Tout employé de PSAL qui enfreindra cette politique s'exposera à des mesures disciplinaires pouvant entraîner un licenciement pour faute grave. Nous nous réservons le droit de mettre fin à notre relation contractuelle avec d'autres travailleurs s'ils enfreignent cette politique.

Archivage

Nous devons tenir des registres financiers et mettre en place des contrôles internes appropriés qui pourront démontrer la réalité commerciale des paiements à des tiers.

Vous devez déclarer et conserver un enregistrement écrit de tous les invitations ou cadeaux acceptés ou offerts, qui seront soumis à un examen de la direction.

Vous devez vous assurer que toutes les demandes de remboursement relatives aux invitations, aux cadeaux ou aux dépenses engagées envers des tiers sont soumises conformément à notre politique de dépenses et enregistrées avec le motif de la dépense. Tous les comptes, factures, mémorandums et autres documents et registres relatifs aux relations avec des tiers, tels que les clients, les fournisseurs et les contacts commerciaux, doivent être préparés et tenus à jour avec une précision et une exhaustivité strictes. Aucun compte ne doit être tenu «hors livre» pour faciliter ou dissimuler des paiements irréguliers.

Que faire si vous êtes concerné par un pot-de-vin ou de la corruption

Il est important que vous informiez le plus rapidement possible un directeur de la société si un tiers vous propose un pot-de-vin, si on vous demande d'en faire un, si vous soupçonnez que cela peut se produire à l'avenir ou si vous pensez être victime d'une autre forme de corruption ou activité illégale.

Protection

Les employés qui refusent d'accepter ou d'offrir un pot-de-vin, ou ceux qui soulèvent des questions ou signalent les actes répréhensibles d'autrui, s'inquiètent parfois des répercussions possibles. Nous visons à encourager la transparence et nous soutiendrons quiconque soulève de bonne foi des préoccupations sincères dans le cadre de cette politique, même s'il s'avère qu'il se trompe.

Nous nous engageons à faire en sorte que personne ne subisse de traitement préjudiciable en raison du refus de verser/recevoir des pots-de-vin ou de la corruption, ou en raison du signalement de bonne foi de ses soupçons concernant un acte de corruption réelle ou potentielle dans le passé comme dans le futur.

Le traitement préjudiciable comprend le licenciement, les mesures disciplinaires, les menaces ou tout autre traitement défavorable lié au fait de soulever une préoccupation. Si vous pensez avoir subi un tel traitement, vous devez en informer immédiatement un directeur de la société. Si le problème n'est pas résolu et que vous êtes un employé, vous devez le soulever officiellement en utilisant la procédure de règlement des litiges de l'entreprise.

Communication



Notre politique de tolérance zéro en matière de pots-de-vin et de corruption doit être communiquée à tous les fournisseurs, sous-traitants et partenaires commerciaux dès le début de notre relation commerciale avec eux et, le cas échéant, par la suite.

Qui est le responsable de cette politique?

Le conseil d'administration a la responsabilité de s'assurer que cette politique est conforme à nos obligations légales et éthiques, et que toutes les personnes sous notre contrôle s'y conforment. Les administrateurs ont pour responsabilité principale et quotidienne la mise en œuvre de cette politique, la vérification de son utilisation et de son efficacité ainsi que le contrôle du traitement de toute question relative à son interprétation. Les managers, à les niveaux, se doivent de veiller à ce que leurs subalternes soient informés et comprennent cette politique.

Tous les employés sont impliqués dans le succès de cette politique et doivent s'assurer de la connaître afin de dénoncer tout danger ou acte répréhensible potentiel.

Les employés sont invités à faire des commentaires à propos de cette politique et à suggérer d'éventuelles améliorations. Les commentaires, suggestions et questions doivent être adressés aux administrateurs.

Approuvé par le conseil d'administration de Paterson Simons & Co (Africa) Ltd, le 28 juin 2013

Ce document est confidentiel et destiné à uniquement à un usage interne . Il ne peut être distribué à l'extérieur ou reproduit sous aucune forme que ce soit sans l'autorisation écrite expresse de Paterson Simons & Co (Africa) Ltd