

INSTRUCTION

Le 29 octobre 2021

N° 338/FR-39-P

Paris

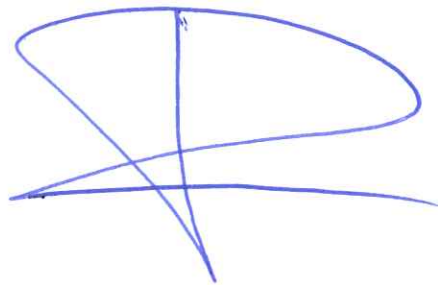
Sur l'adoption du Code d'éthique et de conduite interne des employés
de Rosatom Western Europe SARL

Dans le but de respecter les procédures anti-corruption, ainsi que de mettre en œuvre des mesures de prévention et de lutte contre la corruption

IL EST PRESCRIT :

1. D'adopter le Code d'éthique et de conduite interne des employés de Rosatom Western Europe SARL (ci-après – le Code) conformément à l'annexe.
2. Aux employés de Rosatom Western Europe SARL de s'acquitter de leur travail en conformité avec le Code.
3. A l'assistante administrative et juridique Diana LAPKOVSKAYA de familiariser les employés de Rosatom Western Europe SARL avec la présente instruction contre signature.
4. De reconnaître comme invalide l'annexe n° 1 de l'instruction du 23/07/2019 n° 338/FR-01.02/026 sur les mesures anti-corruption.
5. Que le contrôle de l'exécution de cette instruction incombe au directeur de Rosatom Western Europe SARL.

Directeur

A handwritten signature in blue ink, consisting of several overlapping loops and a long horizontal stroke at the bottom.

Andrey Rozhdestvin

Annexe à l'Instruction de
Rosatom Western Europe SARL
du 29/10/2021 n°338/FR-39-P

CODE
d'éthique et de conduite des employés de Rosatom Western Europe

Le 29 octobre 2021

TABLE DES MATIERES

1.	Introduction.....	3
2.	Termes clés et abréviations	3
3.	Valeurs de la Société.....	4
4.	Principes éthiques de comportement des employés de la Société.....	5
4.1.	Principes éthiques généraux de conduite des employés de la Société.....	5
4.2.	Relations avec l'Etat.....	6
4.3.	Relations avec les fondateurs (membres) d'organisations et les investisseurs..	6
4.4.	Relations avec les employés	6
4.5.	Relations avec la société et les organismes publics	7
4.6.	Relations avec les interlocuteurs et les partenaires commerciaux	7
4.7.	Relations avec les médias.....	8
5.	Règles de conduite des employés de la Société	8
5.1.	Lutte contre la corruption	8
5.2.	Préservation des ressources et des biens.....	9
5.3.	Sécurité de l'information	9
5.4.	Conflit d'intérêts	9
5.5.	Don et réception de cadeaux, marques d'hospitalité.....	10
5.6.	Travail des proches des employés de la Société	10
5.7.	Protection du travail, de l'environnement et sécurité nucléaire, radiologique, industrielle	10
5.8.	Situations de conflits au sein de la Société	12
5.9.	Image de la Société.....	12
6.	L'application du Code d'éthique	12

1. Introduction

- 1.1. Le Code d'éthique et de conduite des employés de Rosatom Western Europe SARL (ci-après dénommé le « Code d'éthique ») est un document diffusant les valeurs de la Société Rosatom Western Europe SARL (ci-après dénommée « la Société »), définissant les principes éthiques et les règles de conduite applicables aux employés, basés sur ces valeurs, y compris les normes établies dans les actes réglementaires locaux applicables de la Société. Le Code d'éthique n'est pas un ensemble exhaustif des règles.
- 1.2. Le Code d'éthique vise à aider à :
- prévenir les risques découlant de la violation de la loi et des principes de conduite éthiques adoptés dans la Société ;
 - renforcer la réputation professionnelle de la Société ;
 - mettre en œuvre les valeurs de la Société.
- 1.3. Le Code d'éthique est basé sur les dispositions des documents suivants :
- Loi fédérale de la Fédération de Russie N° 317-FZ du 1 décembre 2007 de l'Entreprise d'État de l'énergie nucléaire « Rosatom ».
 - Loi fédérale de la Fédération de Russie N° 273-FZ du 25 décembre 2008 de l'Anti-corruption.
 - Principes généraux de conduite des fonctionnaires, approuvés par décret du Président de la Fédération de Russie du 12.08.2002 N° 885.
 - Recommandations méthodologiques pour l'élaboration et l'adoption par les organisations de mesures de prévention et de lutte contre la corruption (Ministère du travail de la Russie, 08/11/2013).
 - Recommandations de l'AIEA « Les manuels du droit nucléaire », AIEA, 2006, 2010, « Guide de sécurité. No. GS-G-3.5 » AIEA, 2014.
 - La politique sectorielle unifiée de lutte contre la corruption de l'Entreprise d'État de l'énergie atomique et de ses organisations, approuvée par l'ordre de l'Entreprise d'État Rosatom du 14/04/2015 N° 1/364-P.

2. Termes clés et abréviations

Aux fins du présent Code d'éthique, les termes et abréviations suivants sont utilisés :

Conseil d'éthique : organe permanent de l'Institution, dont le but principal est d'évaluer les actes des employés de la Société du point de vue de leur conformité aux dispositions du Code d'éthique.

Confidentialité des informations : exigence imposée à une personne ayant accès à certaines informations de ne pas transférer ces informations à des tiers sans le consentement de leur propriétaire.

Conflit d'intérêts : situation dans laquelle l'intérêt personnel (direct ou indirect) d'un employé de la Société affecte ou peut affecter la bonne exécution objective et impartiale de ses fonctions (exercice de ses pouvoirs).

Éthique : système de principes moraux, de normes et de valeurs qui déterminent le comportement d'une personne et qui permettent également d'évaluer de manière positive ou négative son comportement, ses actions et ses pensées.

Évaluation éthique : interprétation des actions ou des omissions des employés de la Société en ce qui concerne la conformité de leur comportement aux normes et aux règles décrites dans le Code d'éthique.

ICP : Indicateur clé de performance.

Institution : Institution privée de la Société d'énergie atomique « Rusatom-International Network » (Institution privée RAIN).

Intérêt personnel : en référence avec le terme « conflit d'intérêts », la possibilité d'obtenir un revenu sous forme d'argent, d'autres biens, notamment de droits de propriété, de services à caractère patrimonial, de résultats de travaux ou de tout avantage par l'employé de la Société ou par des personnes étroitement liées à l'employé de la Société (frères, sœurs, parents, enfants, conjoints, enfants des conjoints et conjoints des enfants), par des personnes ou des sociétés avec lesquelles cet employé et (ou) ses parents ou ses relatifs sont liés par des relations patrimoniales, d'affaires ou d'autres relations proches.

Politique de lutte contre les pots-de-vin et les pratiques de corruption : règlement local de la Société dont le but principal est de déterminer les principes de la lutte contre la corruption.

Principes éthiques : principes, normes d'éthique des affaires et règles de comportement professionnel décrits dans le Code d'éthique.

Rotation : changement permanent ou temporaire de la fonction de l'employé tout en continuant à travailler pour le même employeur, ainsi que le transfert de l'employé à un autre emploi pour un autre employeur. Cela est effectué sous forme de mouvement temporaire et sous forme de nomination.

Société : Rosatom Western Europe SARL.

3. Valeurs de la Société

La Société a adopté et applique les valeurs suivantes :

Un pas d'avance

Nous nous efforçons d'être un leader sur les marchés mondiaux. Nous avons toujours un pas d'avance concernant les technologies, les connaissances et les qualités de nos employés. Nous prévoyons ce qui se passera demain et nous sommes prêts pour cela aujourd'hui. Nous développons et apprenons constamment. Chaque jour, nous essayons de travailler mieux qu'hier.

La responsabilité du résultat

Chacun de nous est personnellement responsable du résultat de son travail et de la qualité de son travail auprès de l'Etat, de l'industrie, des collègues et des clients. Dans le travail, nous

nous imposons les plus hautes exigences. Nous apprécions le résultat obtenu et non les efforts déployés. Un résultat positif est la base de nos nouvelles réalisations.

L'efficacité

Nous trouvons toujours les meilleures options pour résoudre les problèmes. Nous sommes efficaces dans tout ce que nous faisons ; pour atteindre nos objectifs, nous utilisons les ressources de la Société de la manière la plus efficiente possible et améliorons constamment nos processus de travail. Aucun obstacle ne peut nous empêcher de trouver les solutions les meilleures.

Une équipe soudée

Nous sommes tous Rosatom. Nous avons des buts communs.

Le travail dans une équipe de personnes partageant les mêmes idées permet d'obtenir des résultats uniques. Ensemble, nous sommes plus forts et pouvons atteindre les objectifs les plus élevés. Le succès des employés est le succès de la Société.

Le respect

Nous respectons nos clients, nos partenaires et nos fournisseurs. Nous les écoutons toujours attentivement et prenons en compte leurs opinions, quels que soient leur position et leur lieu de travail. Nous respectons l'histoire et les traditions du secteur de l'industrie nucléaire. Les réalisations du passé nous inspirent de nouvelles victoires.

La sécurité

La sécurité est la plus haute de nos priorités. Dans notre travail, nous veillons d'abord à la sécurité absolue des personnes et de l'environnement. Il n'y a rien d'insignifiant ou de petit en matière de sécurité. Nous connaissons et observons les règles de sécurité, empêchant toutes violations.

En l'absence de normes pertinentes établies dans des règlements locaux de la Société, les décisions sont prises sur la base des valeurs de la Société.

4. Principes éthiques de comportement des employés de la Société

4.1. Principes éthiques généraux de conduite des employés de la Société

Les employés de la Société se comportent en conformité avec les principes suivants :

- le respect des lois de la France, de l'UE et des autres pays dans lesquels l'activité de la Société est exercée ;
- le refus des violations des règles de la protection du travail, des règles de sécurité dans le domaine de l'utilisation de l'énergie atomique ;
- le refus de l'humiliation, de l'atteinte à l'honneur et la dignité des personnes, qui sont inadmissibles ;
- le rejet de la corruption ;
- le caractère intolérable du favoritisme et de la discrimination liée à la race, la couleur, la nationalité, l'appartenance ethnique, le sexe, l'âge, la religion et les convictions religieuses, la propriété, la situation matrimoniale, sociale, officielle, les convictions

politiques, l'appartenance à une association publique, les capacités physiques d'une personne ou toutes autres caractéristiques similaires ;

- le refus de toute forme de coercition et de harcèlement ;
- le caractère inadmissible de la diffusion d'informations sciemment fausses discréditant l'honneur et la dignité des employés et des partenaires ou portant atteinte à leur réputation.

4.2. Relations avec l'Etat

Les employés de la Société doivent :

- assumer leur responsabilité particulière en ce qui concerne la participation de la Fédération de Russie à la gestion de l'Entreprise d'Etat Rosatom et s'efforcent d'être un modèle dans l'exercice de leurs pouvoirs pour garantir les intérêts de l'État ;
- dans le cadre de leurs activités, être guidés par les principes et normes généralement reconnus du droit international, du droit français et du droit de l'Union européenne ;
- interagir avec les autorités publiques et les autorités locales, dans le respect des principes de responsabilité, d'intégrité et d'indépendance ;
- ne pas utiliser leur position professionnelle pour influencer les activités des organes de l'État, des organisations, des fonctionnaires et des citoyens en vue de résoudre des problèmes personnels ;
- faire preuve d'un comportement correct et d'attention dans le traitement des citoyens et des fonctionnaires ;
- s'abstenir de faire des déclarations publiques, d'émettre des jugements et des appréciations au nom de la Société concernant les activités des organes d'État ou des gouvernements locaux, ainsi que de leurs dirigeants, si cela n'est pas inclus dans les fonctions des employés.

4.3. Relations avec les fondateurs (membres) d'organisations et les investisseurs

La Société veille à accroître son attrait pour les investissements et à renforcer sa réputation commerciale auprès des investisseurs. La transparence et l'ouverture sont les fondements de l'émergence de la confiance dans la Société.

La Société respecte les droits de tous les fondateurs (membres) des organisations et des investisseurs, en leur garantissant le respect des droits établis par les lois de la France, de l'UE et des actes réglementaires locaux de la Société.

Les employés de la Société doivent fournir rapidement et intégralement aux parties intéressées des informations essentielles sur les activités de la Société par le biais d'une divulgation publique de la manière prévue, à l'exception des informations à accès restreint.

4.4. Relations avec les employés

Le professionnalisme et l'implication du personnel constituent la base du développement de la Société. La Société contribue à augmenter le prestige du travail dans le secteur de l'industrie nucléaire. Le dirigeant de la Société crée au sein de l'équipe un environnement contribuant à libérer le potentiel des employés.

La Société reconnaît que les droits du travail font partie intégrante des droits de l'Homme et respecte les principes du partenariat social conformément aux dispositions de la politique sociale de la Société.

Afin de développer leurs carrières, les employés de la Société doivent :

- se conformer aux valeurs du secteur de l'industrie nucléaire ;
- atteindre les ICP individuels de 100 % et plus ;
- être prêts à effectuer des rotations au sein de l'Institution ou entre ses Centres Régionaux, à supporter des charges supplémentaires et à travailler dans des conditions qui évoluent ;
- être prêts à changer de région.

4.5. Relations avec la société et les organismes publics

L'activité de la Société a un impact sur les habitants des régions où elle est présente. La Société est guidée par le principe de responsabilité sociale lorsqu'elle prend des décisions qui affectent les intérêts de la population locale.

Les employés de la Société doivent :

- faire preuve de tolérance et de respect pour les coutumes et les traditions des peuples des régions où la Société est présente, tenir compte des caractéristiques culturelles et autres des divers groupes ethniques, sociaux et religieux et promouvoir l'harmonie interethnique et interreligieuse ;
- rester strictement neutre, ce qui exclut la possibilité d'influencer les décisions des partis politiques et d'autres associations publiques sur leurs activités ;
- s'abstenir de tout acte qui pourrait faire naître des doutes quant à l'accomplissement en toute objectivité de leurs fonctions professionnelles ou de s'exposer à des situations conflictuelles qui pourraient nuire à leur réputation et à l'image publique de la Société ;
- s'abstenir de donner la préférence à un groupe professionnel ou social ou à une organisation, rester indépendants de l'influence d'individus, de groupes professionnels ou sociaux et d'organisations ;
- contribuer au développement des régions en participant à la résolution des problèmes courants et à la mise en œuvre de projets visant à développer les régions dans lesquelles la Société est présente.

4.6. Relations avec les interlocuteurs et les partenaires commerciaux

La Société entretient des relations ouvertes avec les interlocuteurs et les partenaires commerciaux sur une base ouverte et mutuellement bénéfique, remplissant pleinement ses obligations. Dans le même temps, la Société impose des exigences élevées sur la qualité

des produits et services fournis, sur la fiabilité des interlocuteurs et des partenaires commerciaux et sur leur respect des règles du monde des affaires, notamment des règles anti-corrupcion.

Les employés de la Société doivent :

- tenir compte de l'attitude de leurs interlocuteurs et des partenaires commerciaux à l'égard des principes éthiques de comportement des employés de la Société ;
- examiner avec soin et répondre rapidement aux plaintes, déclarations et suggestions reçues par la Société concernant les interactions avec les contractants et les partenaires commerciaux.

4.7. Relations avec les médias

La Société entretient une interaction constante avec les médias et la construit suivant les principes d'ouverture et de transparence. La Société gère les interactions avec les médias via des unités structurelles et / ou des employés dotés de l'autorité appropriée. Seuls les représentants autorisés de la Société peuvent prendre la parole dans les médias, ainsi que lors d'événements auxquels participent les médias.

Les employés de la Société doivent observer les règles suivantes dans leurs relations avec les médias :

- ils ne doivent pas utiliser de déclaration ou de propos qui n'auraient pas été convenus avec le dirigeant de la Société et qui pourraient être perçus comme la position officielle de la Société ;
- ils ne doivent pas transmettre aux médias, sans accord de l'unité structurelle autorisée de la Société, des informations et des documents sur les activités de la Société ;
- en cas de prise de parole en tant qu'employé de la Société lors d'un événement public auquel participent des médias, ils doivent coordonner leur discours avec le dirigeant de la Société ;
- ils doivent transmettre, sans commentaire ni déformation, toute requête (information) des représentants des médias aux unités structurelles et (ou) aux employés de la Société habilités à dialoguer avec les médias ;
- lorsqu'ils préparent des présentations publiques destinées à un public externe, ils doivent respecter les règles établies dans l'Entreprise d'Etat Rosatom pour la création et la conception de présentations.

5. Règles de conduite des employés de la Société

5.1. Lutte contre la corruption

La lutte contre la corruption est mise en œuvre dans la Société conformément à la Politique de lutte contre les pots-de-vin et les pratiques de corruption.

La Société a créé et entretient une atmosphère de refus et de rejet des comportements corrompus. Toute infraction liée à des pratiques de corruption est condamnée et sanctionnée car elle menace les fondements essentiels de la sécurité et de l'efficacité.

Le gérant de la Société agit en tant que garant de la mise en œuvre des règles et des procédures de lutte anti-corruption ; il montre personnellement l'exemple du respect des règles de conduite anti-corruption et est personnellement responsable du respect des principes de la politique anti-corruption dans la Société.

Les employés de la Société doivent :

- refuser toute corruption ou autre infraction dans l'intérêt ou pour le compte de la Société ;
- s'abstenir de tout acte pouvant être interprété par d'autres comme une volonté de commettre une infraction de corruption ou de participer à une telle infraction, dans l'intérêt de ou pour le compte de la Société.

5.2. Préservation des ressources et des biens

Une utilisation prudente de la propriété, uniquement pour l'usage auquel elle est destinée ainsi qu'une utilisation économique des ressources sont des prérequis importants pour l'efficacité et la stabilité de l'activité de la Société.

Les employés de la Société doivent :

- lors de la planification et de l'utilisation des ressources, choisir l'option qui permet d'engager les coûts les plus faibles, sauf si cela affecte la sécurité, la qualité et le calendrier ;
- utiliser les ressources et les biens de la Société (y compris les outils et équipements, les véhicules et les différents types de communication) uniquement pour l'exécution de tâches de travail.

5.3. Sécurité de l'information

La violation de la confidentialité des informations ou la violation de la procédure de traitement des documents contenant des informations dont l'accès est limité peuvent nuire à la Société. La Société introduit des restrictions sur le traitement de ces informations conformément à la législation. Ces restrictions permettent de maintenir un équilibre raisonnable entre transparence et respect des intérêts commerciaux et économiques de la Société.

Les employés de la Société doivent :

- respecter les dispositions des documents régissant la procédure de traitement des informations à accès limité et des données personnelles ;
- transmettre des informations à accès limité à des tiers conformément à la législation et aux règlements locaux de la Société adoptés en application de la législation.

5.4. Conflit d'intérêts

Les employés de la Société doivent :

- éviter les situations qui entraînent des conflits d'intérêts ou présentent des signes de tels conflits ;
- prendre les mesures prévues par la loi pour prévenir la survenue de conflits d'intérêts et résoudre les conflits d'intérêts.

5.5. Don et réception de cadeaux, marques d'hospitalité

Le don et la réception de cadeaux, ainsi que les marques d'hospitalité sont un signe de courtoisie et de respect, et contribuent à la formation de bonnes relations commerciales, à condition qu'elles soient symboliques, n'aient pas pour but d'influencer la prise de décision et ne donnent pas une telle impression.

Les employés de la Société doivent être guidés par des exigences particulières lorsqu'ils reçoivent ou donnent des cadeaux et des marques d'hospitalité, en conformité avec la législation et les règlements locaux édictés par la Société.

5.6. Travail des proches des employés de la Société

La Société accueille favorablement le désir des membres de la famille de ses employés de travailler dans le secteur de l'industrie nucléaire. Néanmoins, tous les candidats participent aux procédures visant à pourvoir les postes vacants dans les mêmes conditions et ne bénéficient d'aucun avantage ni de droits spéciaux lors de l'embauche.

Les employés de la Société ne doivent pas :

- influencer les décisions en matière d'avancement de carrière des membres de leur famille travaillant dans la Société ;
- utiliser leurs liens familiaux pour influencer la prise de décision dans l'exercice de leurs fonctions.

5.7. Protection du travail, de l'environnement et sécurité nucléaire, radiologique, industrielle

La protection et la préservation de l'environnement sont des objectifs environnementaux prioritaires pour la Société.

La Société mène une politique environnementale responsable, fondée sur les principes d'une gestion rationnelle de la nature, de la préservation de l'environnement dans les zones industrielles et de l'amélioration des systèmes de contrôle radiologique.

La Société offre aux employés des conditions de travail sûres. Toutes les blessures, tous les incidents et tous les accidents du travail, ainsi que leurs conditions préalables de survenance, font l'objet d'une enquête. Sur la base des résultats de ces enquêtes, des décisions sont prises pour exclure la possibilité de réitération de tels événements.

La violation des exigences en matière de protection du travail, de l'environnement, de la sécurité nucléaire, radiologique et industrielle entraîne la responsabilité des salariés conformément à la législation en vigueur en France et dans les pays où la Société est présente.

Les employés de la Société doivent :

- en tenant compte de la responsabilité envers les générations futures, trouver un équilibre entre les initiatives économiques et les questions environnementales cruciales ;
- en sus des mesures préventives obligatoires qui éliminent les risques pour la population et l'environnement, s'employer à réduire les effets néfastes sur la nature, en utilisant leurs propres développements scientifiques et techniques et les meilleures pratiques internationales dans ce domaine ;
- connaître et respecter les lois françaises et européennes ainsi que les règlements locaux de la Société en matière de protection du travail ;
- interrompre immédiatement toute tâche si cela peut avoir des conséquences dangereuses pour leur propre vie ou la sécurité d'autrui ;
- commencer (autoriser d'autres employés) à effectuer des travaux uniquement s'ils possèdent les qualifications correspondant à ce travail, ont suivi une formation et n'ont pas de contre-indications médicales ;
- fournir des informations, apporter leur assistance dans la conduite des enquêtes sur les accidents du travail et leurs conditions préalables ;
- refuser la présence sur le lieu de travail de personnes en état d'ivresse ou d'ébriété, suite à la consommation de drogue ou d'autres substances, ne pas permettre le transport, le stockage ni la distribution de stupéfiants ou d'autres substances interdites par la loi dans les locaux ou installations de la Société ;
- ne pas permettre de fumer dans les locaux ou installations de la Société, sauf dans les lieux spécialement prévus à cet effet ;
- signaler immédiatement à une unité structurelle autorisée ou à un responsable de la Société toute violation potentielle ou existante dans le domaine de la protection du travail et de l'environnement ;
- avoir le droit de protéger la confidentialité des informations sur les faits et le contenu de tels recours ;
- inviter les organisations environnementales publiques à participer à la discussion des activités prévues dans le domaine de l'utilisation de l'énergie atomique en termes de protection de l'environnement et de sécurité environnementale ;
- contribuer à la formation d'une culture écologique, au développement de l'éducation environnementale, à l'éducation et au perfectionnement des employés de la Société et de la population des régions où se trouvent des installations d'énergie atomique.

5.8. Situations de conflits au sein de la Société

La Société prend les mesures nécessaires pour réduire les risques de conflits et de différends entre ses employés.

La Société reconnaît l'importance de la conciliation préalable au procès, des conflits internes et cherche à résoudre tous les conflits par la négociation avec les employés.

Les employés de la Société, en cas d'apparition ou d'émergence des conditions préalables à un conflit au sein de la Société, doivent se tourner vers le supérieur hiérarchique immédiat ou le service des ressources humaines de l'Institution.

5.9. Image de la Société

Chaque employé contribue à l'image de la Société. L'apparence et le comportement de l'employé affectent la manière dont le public externe perçoit le secteur de l'industrie nucléaire.

Les employés de la Société doivent

- se conformer aux règles générales de courtoisie et de communication commerciale, lorsqu'ils interagissent avec les représentants des parties intéressées ;
- s'abstenir de tout comportement ou déclaration qui puissent nuire à l'image de la Société lorsqu'ils la représentent ;
- choisir pour le travail des tenues vestimentaires adaptées et conformes aux règles généralement acceptées d'un code vestimentaire professionnel basé sur les principes de retenue et de propreté.

6. L'application du Code d'éthique

Ce Code d'éthique s'applique à toutes les activités de la Société. Tous les documents réglementaires internes sont élaborés en tenant compte des dispositions du Code d'éthique. Le gérant de la Société est responsable de l'actualisation et du contrôle de la mise en œuvre du Code d'éthique, et désigné en qualité de Responsable éthique et compliance. Tous les changements en sont effectués de la manière prévue dans la Société.

Le respect des dispositions du Code d'éthique ne se substitue pas à la nécessité de se conformer aux lois françaises et à celles des autres pays dans lesquels la Société exerce ses activités. En cas de conflit entre les dispositions du Code d'éthique et les exigences de la loi, la loi prévaut.

L'outil le plus important pour assurer le respect des dispositions du Code d'éthique est l'auto-évaluation par l'employé ainsi que son évaluation morale par son supérieur hiérarchique et ses collègues. Il n'y a pas de barrières hiérarchiques au sein de la Société en matière de violation des normes juridiques et éthiques.

Lorsqu'ils formulent des plaintes pour violation des dispositions du Code d'éthique, les employés de la Société doivent suivre la procédure suivante :

- indiquer au contrevenant que la violation des dispositions du Code d'éthique est inacceptable et exiger la cessation de ces actions ;
- en l'absence d'effet, signaler la violation à leur supérieur immédiat ;
- si le supérieur direct est impliqué dans l'infraction ou ne prend pas de mesures pour supprimer l'infraction, en informer le Conseil d'éthique.

Les activités du Conseil d'éthique sont régies par le Règlement approuvé par ordre du Président de l'Institution.

La Société interdit que les employés soient poursuivis ou sanctionnés par d'autres employés en raison des recours en relation avec des violations des dispositions du présent Code d'éthique.

En cas de non-respect des dispositions du présent Code d'éthique, les employés de la Société pourront voir engager leur responsabilité sur le plan disciplinaire ou autre en cas de violation des exigences des règlements locaux de la Société émis conformément au présent Code d'éthique.

Pour les questions liées à l'application du présent Code d'éthique, tout employé peut en référer au Service des ressources humaines de l'Institution.