

Speaking Up Policy

1. Introduction

- 1.1. Aggreko s'engage à maintenir un environnement de travail promouvant la sécurité, le respect mutuel, l'adoption de comportements éthiques et la mise en œuvre d'une bonne gouvernance d'entreprise. Notre Code de conduite énonce les valeurs et les comportements censés être adoptés par l'ensemble du personnel Aggreko.
- 1.2. La présente Politique décrit ce que vous devez faire si vous soupçonnez que quelque chose au travail vous met en danger ou met en danger d'autres personnes ou est illégal ou contraire à l'éthique.
- 1.3. Si vous avez une plainte à formuler ou rencontrez un problème avec quelque chose au travail, vous devez généralement le signaler à l'aide de notre *Global Complaints Policy*. Si votre plainte concerne le comportement d'autrui à votre égard, vous devez également vous référer à notre *Global Bullying & Harassment Policy*.
- 1.4. Les allégations de mauvaise conduite liées à des actions individuelles seront normalement traitées dans le cadre de notre *Global Disciplinary Policy* et doivent être portées à l'attention de votre supérieur hiérarchique ou d'un membre approprié de l'équipe People Services en première instance. Toutefois, si vous ne vous sentez pas en mesure de le faire, vous pouvez faire part de vos préoccupations en suivant la procédure de signalement décrite à la section 2 ci-dessous.
- 1.5. La présente Politique s'applique à nos employés, cadres, consultants, entrepreneurs indépendants, travailleurs occasionnels, travailleurs temporaires, bénévoles et stagiaires.
- 1.6. La présente Politique peut également s'appliquer à l'enquête sur les préoccupations provenant d'autres sources, y compris les audits de routine et de tiers externes tels que les clients et les fournisseurs.
- 1.7. La présente Politique ne fait pas partie de votre contrat avec nous. Nous nous réservons le droit de modifier ou de supprimer la présente Politique.
- 1.8. Si vous n'êtes pas sûr que quelque chose que vous souhaitez signaler soit couvert par la présente Politique, veuillez vous adresser à votre responsable regional People Services ou au directeur ESG & Compliance qui pourra vous fournir des conseils.

2. Comment signaler une situation problématique ?

- 2.1. Si vous voyez quelque chose qui ne répond pas à nos attentes, nous vous encourageons, lorsque cela est possible, à en parler à votre supérieur hiérarchique. Si cela vous met mal à l'aise, ou si vous estimez que les inquiétudes dont vous avez fait part n'ont pas été prises en compte, vous pouvez en discuter avec l'une des personnes suivantes :
 - Votre responsable régional People Services
 - Le responsable juridique régional

- Le responsable des affaires juridiques pour le groupe (Group General Counsel)
- Le directeur des ressources humaines du groupe
Le directeur ESG & Compliance

2.2 Par ailleurs, si vous éprouvez une certaine appréhension à l'idée de faire part de vos préoccupations à l'une des personnes susmentionnées, nous vous invitons à contacter notre service Speaking Up par téléphone ou en ligne. Ce service totalement indépendant est géré par un prestataire extérieur à Aggreko et tous les signalements sont traités de manière strictement confidentielle. Vous n'aurez pas besoin de donner votre nom ou vos coordonnées si vous ne le souhaitez pas, et vous pourrez parler à votre interlocuteur dans la langue de votre choix. Les informations de contact de notre service Speaking Up sont disponibles sur [MyAggreko](#) et sur des affiches placées dans différents secteurs de l'entreprise.

3. Enquête sur un problème

- 3.1. Tous les signalements effectués par le biais du service Speaking Up, le cas échéant, sont portés à la connaissance du responsable des affaires juridique pour le groupe, du directeur des affaires humaines du groupe et du directeur ESG & Compliance qui supervisent une enquête sur les préoccupations soulevées.
- 3.2. Nous allons examiner vos préoccupations dans leur intégralité. Nous vous ferons un suivi de notre avancée dans la mesure du possible, mais certains éléments peuvent rester confidentiels.
- 3.3. La portée d'une enquête dépend de la nature et de la gravité de l'allégation et des personnes présumées impliquées. Le responsable des affaires juridiques pour le groupe, le directeur des ressources humaines du groupe et le directeur ESG & Compliance examineront le rapport de l'incident suspecté et conviendront de la personne appropriée pour mener l'enquête. Dans certaines circonstances, il peut être nécessaire de faire appel à une expertise externe pour soutenir une enquête. Dans ces circonstances, tous les conseillers externes seront formés par le responsable des affaires juridiques pour le groupe, le directeur des ressources humaines du groupe ou le directeur ESG & Compliance.
- 3.4. Les rapports relatifs à la fraude, au vol, à la lutte contre la corruption, à la conduite anticoncurrentielle ou aux violations de la loi ou des réglementations seront normalement menés par le directeur ESG & Compliance. Les rapports relatifs à la conduite des salariés seront normalement menés par le responsable des People Services de la division et les rapports relatifs à la santé et à la sécurité seront normalement menés par le responsable HSE du groupe. Cependant, le responsable des affaires juridiques pour le groupe, le directeur des ressources humaines du groupe ou le directeur ESG & Compliance déterminera la fonction appropriée pour mener l'enquête. Lorsque cela est approprié et que la confidentialité le permet, le directeur des affaires juridiques pour le groupe, le directeur des ressources humaines du groupe ou le directeur ESG & Compliance peuvent discuter des allégations avec le PDG, le directeur financier et/ou le directeur général de la division au moment où ils déterminent le champ d'application de l'enquête.
- 3.5. Nous menons des enquêtes en appliquant notre *Protocole mondial d'enquête sur les personnes (Global People Investigation Protocol)*; sauf s'il n'est pas approprié de le faire.

3.6. Nous vous confirmerons le résultat de notre enquête dans la mesure du possible.

4. Confidentialité

4.1. Tous les signalements d'incidents suspectés seront traités de manière strictement confidentielle et ne seront portés à la connaissance d'autrui qu'en cas de besoin. Cela est important pour garantir l'intégrité de l'enquête, réduire le risque d'interruption sur le lieu de travail et protéger contre les représailles.

5. Protection des personnes qui font part de leurs préoccupations

5.1. Aggreko adopte une politique stricte de non-représailles, conçue pour vous assurer que nous viserons à vous protéger contre toute représailles lorsque vous soulevez un problème de bonne foi. Vous devez vous sentir en mesure de soulever ouvertement des problèmes avec nous en vertu de la présente Politique.

5.2. Si vous faites part de préoccupations légitimes en vertu de la présente Politique, même si celles-ci s'avèrent inexactes, nous vous soutiendrons et vous ne subirez aucune action en conséquence.

5.3. Vous ne devez pas traiter les autres de manière défavorable s'ils ont soulevé des préoccupations en vertu de la présente Politique, ni les menacer de quelque manière que ce soit. Dans le cas contraire, vous pourriez faire l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave.

5.4. Si vous pensez avoir été mal traité(e) d'une manière ou d'une autre après nous avoir signalé un problème, vous devez le faire remonter au responsable régional des People Services et/ou déposer une plainte en vertu de notre *Global Complaints Policy*.

6. Administration de la politique relative aux signalements

6.1 Le Audit & Risk Committee supervise la mise en œuvre de la politique Speaking Up et assure le suivi des déclarations reçues par le biais du service Speaking Up.

Mis à jour en juin 2024