



Faire entendre sa voix

Pourquoi cette norme de groupe est-elle importante?	<p>Cette norme définit le processus de dénonciation et renforce l'engagement d'AGA envers une culture d'ouverture et de responsabilité sans crainte de <u>représailles</u>. Nous pouvons nous écarter de cette norme si nous devons le faire pour nous assurer que nous nous conformons à nos obligations légales dans des lieux particuliers.</p> <p>La présente norme est également requise pour se conformer aux exigences législatives de certaines des juridictions dans lesquelles nous exerçons nos activités, notamment la loi sur les divulgations protégées (Afrique du Sud), la loi Sarbanes Oxley de 2002 (États-Unis), la loi sur les sociétés de 2001 (Cth) (Australie), la loi sur les dénonciateurs de 2006 (Ghana) et la loi sur la protection des dénonciateurs et des témoins de 2015 (Tanzanie).</p> <p>Des exigences supplémentaires peuvent s'appliquer dans des endroits particuliers - contactez le service juridique du groupe pour savoir si des exigences supplémentaires s'appliquent dans votre juridiction d'exploitation.</p>
Audience	Quiconque a connaissance d'un comportement susceptible d'être contraire aux valeurs ou à l'éthique d'AGA ou à nos politiques à l'échelle du Groupe, ou a des inquiétudes à ce sujet, que cela se produise maintenant, s'est produit dans le passé ou pourrait se produire à l'avenir.
Légende	<u>Les termes du glossaire</u> sont soulignés et en italique.
Glossaire	<p><u>Hyperlien</u> vers un autre document ou vers un site intranet ou un site web</p> <p><u>Représailles</u> Une conduite préjudiciable qui peut prendre de nombreuses formes, y compris, mais sans s'y limiter, la discrimination, le harcèlement ou l'intimidation, le licenciement, la rétrogradation, les menaces, la blessure d'un employé dans son emploi, la réaffectation à un poste moins souhaitable ou la modification du poste ou des fonctions d'un employé à son désavantage, se moquer, accuser faussement l'employé de mauvais résultats, l'isoler et l'ostraciser, causer des dommages ou des blessures à une personne (y compris des dommages psychologiques), causer des dommages à la propriété, à la réputation ou à la position commerciale ou financière d'une personne, ou tout autre dommage à une personne.</p>

Vous devez vous conformer aux normes du groupe AGA dans la mesure où elles s'appliquent

CE DOCUMENT EST NON CONTRÔLÉ EN FORMAT PAPIER			
Nom du document	Norme relative à Faire entendre sa voix "Speak-up"		1 de 4
Propriétaire du document	Chef des affaires juridiques	Dernière approbation par	Président-directeur général
Date d'émission	22/01/2023	Date de la prochaine révision	23/01/2026



CE DOCUMENT EST NON CONTRÔLÉ EN FORMAT PAPIER			
Nom du document	<i>Norme relative à Faire entendre sa voix "Speak-up"</i>		2 de 4
Propriétaire du document	Chef des affaires juridiques	Dernière approbation par	Président-directeur général
Date d'émission	22/01/2023	Date de la prochaine révision	23/01/2026



Faire entendre sa voix 'Speak-up'

Toute personne qui connaît ou a des indices raisonnables de suspecter une conduite incompatible avec les valeurs ou l'éthique d'AGA ou avec les politiques de notre Groupe, est encouragée à le signaler à AngloGold Ashanti.

- Dénoncez dès que vous avez connaissance d'une conduite ou d'actions incompatibles avec nos valeurs et notre éthique ou avec les politiques de l'ensemble du groupe, qu'elles se soient produites dans le passé, qu'elles se produisent actuellement ou qu'elles soient susceptibles de se produire à l'avenir.
 - En signalant votre cas dès que possible, vous permettez au processus Speak-up d'être plus efficace.
- Vous pouvez faire un rapport à :
 - vos responsables hiérarchiques
 - la fonction Ressources Humaines
 - Conformité du groupe, service juridique du groupe ou audit interne du groupe
 - SpeakupAGA@ethics-line.com
 - les numéros verts dédiés disponibles dans chacune de nos exploitations
 - <https://www.tip-offs.com>, qui est un service tiers indépendant où les rapports peuvent être faits de manière anonyme.
- Contactez le service juridique du groupe pour savoir si des exigences supplémentaires s'appliquent dans votre juridiction d'exploitation.
- Vous pouvez choisir de rester anonyme pendant que vous faites un rapport Speak-up, au cours de l'enquête et après la fin de l'enquête. Vous pouvez refuser de répondre aux questions qui pourraient révéler votre identité à tout moment.
 - AGA ne prendra aucune mesure pour tenter d'identifier toute personne qui fait un rapport Speak-up anonyme, bien que votre identité puisse être évidente à partir du contenu du rapport que vous avez fait et des informations que vous avez fournies.
- Tous les rapports seront traités de manière confidentielle.
- Fournissez autant d'informations que possible pour permettre d'évaluer le rapport et, le cas échéant, de mener une enquête. Cela inclut des détails tels que :
 - la nature de l'inconduite
 - dates, heures et/ou lieu
 - personnes impliquées
 - pourquoi la conduite constitue une inconduite (si elle n'est pas évidente)
 - tout témoin potentiel
 - toute preuve à l'appui (par exemple, des documents ou des images de sécurité) et où se trouvent ces preuves
 - et toute autre information ou document pertinent à l'inconduite.
- Utilisez le même canal que celui utilisé pour établir le rapport pour demander un retour d'information.

CE DOCUMENT EST NON CONTRÔLÉ EN FORMAT PAPIER			
Nom du document	<i>Norme relative à Faire entendre sa voix "Speak-up"</i>		3 de 4
Propriétaire du document	Chef des affaires juridiques	Dernière approbation par	Président-directeur général
Date d'émission	22/01/2023	Date de la prochaine révision	23/01/2026



- Si vous avez fait un rapport via <https://www.tip-offs.com> (ou via courriel à SpeakupAGA@ethics-line.com), utiliser le numéro de référence unique fourni par le prestataire de services tiers pour recevoir des informations en retour tout en restant anonyme.
- Ne faites pas un rapport Speak-up (*faire entendre sa voix*) si vous savez qu'il est faux. Un rapport sciemment faux peut faire l'objet d'une action disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.
- N'essayez pas d'enquêter vous-même sur les rapports, car cela pourrait nuire à toute enquête.
- Nous interdisons et ne tolérons aucune forme de représailles à l'encontre de toute personne qui s'exprime ou de toute personne participant à une enquête Speak-up.
 - Toute personne qui exerce des représailles à l'encontre d'une personne qui s'est exprimée ou qui participe à une enquête de Speak-up peut faire l'objet d'une action disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.
 - La protection contre les représailles ne s'applique pas aux personnes qui parlent de leur propre inconduite ou qui font un rapport sciemment faux.
 - Si quelqu'un exerce des représailles à votre encontre ou si vous souhaitez obtenir un soutien supplémentaire (y compris des conseils ou d'autres services professionnels ou juridiques), contactez le service de conformité du groupe.
 - Signalez immédiatement les représailles afin de nous aider à mieux protéger notre personnel dans toute la mesure du possible. Les rapports de représailles seront traités de manière confidentielle.

Historique de la version

Date d'entrée en vigueur	Autorisé par	Synthèse des modifications
22 janvier 2023	Président-directeur général	Première version

CE DOCUMENT EST NON CONTRÔLÉ EN FORMAT PAPIER			
Nom du document	Norme relative à Faire entendre sa voix "Speak-up"		4 de 4
Propriétaire du document	Chef des affaires juridiques	Dernière approbation par	Président-directeur général
Date d'émission	22/01/2023	Date de la prochaine révision	23/01/2026