



Politique sur les droits de l'homme

Numéro de la politique : LEG-18-08-2022
Date effective : 18 Août 2022
Dernière révision : 19 décembre 2025

1. INTRODUCTION ET OBJECTIF

Cette politique sur les droits de l'homme reflète notre engagement à agir de manière éthique et responsable dans toutes nos activités commerciales et à respecter les droits de l'homme de tous les acteurs concernés par nos opérations. Elle décrit les principes fondamentaux qui sous-tendent notre engagement et les mesures que nous prenons pour traduire ces valeurs en actions.

Cette politique s'applique aux employés, dirigeants, administrateurs, contractants et fournisseurs de toutes les sociétés Boart Longyear et Veracio (collectivement « Boart Longyear » ou « la Société »), y compris leurs filiales et affiliés, quel que soit leur emplacement. Cette politique est supervisée par le conseiller juridique de chaque division commerciale, dans le cas de Veracio, le directeur financier et le conseil d'administration.

2. POLITIQUE

Boart Longyear respecte les droits humains de ses employés, des individus dans les communautés où elle vit et travaille, et des autres personnes affectées par ses activités et ses relations commerciales. Nous reconnaissons que nos actions doivent contribuer à la jouissance des droits de l'homme, et nous cherchons à promouvoir une croissance économique soutenue, inclusive et durable, et à réduire les inégalités au sein des pays et entre eux, partout où nous faisons des affaires.

Engagements et principes directeurs

Boart Longyear respecte les droits énoncés dans la Charte internationale des droits de l'homme¹ et les huit conventions fondamentales de l'OIT, telles que définies dans la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail (conventions fondamentales de l'OIT). Nous nous engageons à adopter des pratiques conformes aux principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (UNGP), aux principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, aux normes de performance de la SFI, aux principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme (principes volontaires) et aux dix principes du Pacte mondial des Nations unies. Nous cherchons à éviter de causer, de contribuer ou d'être directement liés à des actions qui ont un impact négatif sur les droits humains, et nous prévoyons ou coopérons pour y remédier lorsqu'elles se produisent.

Les principes qui guident notre approche

Notre approche du respect des droits de l'homme est guidée par plusieurs principes fondamentaux.

- Nous respectons les droits de l'homme de toutes les personnes concernées par nos opérations et ne tolérons aucune violation des droits de l'homme de la part de nos employés, filiales ou relations d'affaires liées à un quelconque aspect de nos activités.

¹ La Charte internationale des droits de l'homme fait collectivement référence à la Déclaration universelle des droits de l'homme, au Pacte international relatif aux droits civils et politiques et au Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels.

- Nous adhérons à des pratiques d'emploi équitables et à un lieu de travail où tous les individus sont traités avec dignité et respect.
- Nous soutenons une rémunération équitable pour les employés, les contractants et les travailleurs de nos filières. Nous ne tolérons aucune forme d'esclavage moderne, y compris le travail des enfants, le travail en prison ou toute forme de travail forcé.
- Nous respectons la liberté d'expression et le droit d'association de nos employés et fournisseurs, ainsi que le droit de négociation collective.
- Nous pensons que tous les membres du personnel, les fournisseurs et les sous-traitants ont le droit de travailler dans des lieux de travail sûrs et sains et d'être traités avec courtoisie et respect.
- Nous valorisons une main-d'œuvre diversifiée. Nous comptons sur chaque employé de respecter la diversité des origines, des compétences et des cultures des autres, d'agir équitablement et de veiller à ce que chacun ait la possibilité de participer. Nous ne tolérons pas la discrimination et le harcèlement fondés sur la race, la couleur, l'origine nationale, l'identité ou l'expression sexuelle, l'orientation sexuelle, l'âge, la religion, le handicap, l'état civil ou le statut de vétéran ou de militaire.
- Nous respectons les droits, les intérêts, la culture et les traditions de tous les acteurs concernés là où nous opérons, y compris les peuples autochtones et les peuples basés sur le territoire.
- Nous respectons l'environnement et cherchons à limiter nos impacts environnementaux.
- Nous soutenons l'important travail des défenseurs des droits de l'homme et condamnons les attaques dont ils font l'objet.
- Nous avons tous la responsabilité de nous exprimer lorsque nous avons des préoccupations.

Comment nous mettons notre approche en œuvre

Pour mettre ces principes en œuvre, nous travaillons à :

- Intégrer les droits de l'homme dans nos politiques et procédures opérationnelles afin de les ancrer dans l'ensemble de nos activités commerciales.
- Communiquer cette politique à nos employés, sous-traitants et partenaires commerciaux, leur fournir une formation sur nos attentes en matière de droits de l'homme et rendre cette politique accessible au public.
- Intégrer les principes volontaires dans nos politiques de sécurité.
- Respecter, et exiger que nos fournisseurs et sous-traitants respectent, toutes les lois nationales, la Charte internationale des droits de l'homme et les conventions fondamentales de l'OIT.
- Pour les fournisseurs et les clients concernés, effectuez un contrôle préalable raisonnable, incluez des conditions relatives aux droits de l'homme dans les contrats et surveillez leurs performances en matière de droits de l'homme.
- Prendre des mesures pour éviter le travail des enfants, y compris des procédés pour éviter d'employer des personnes de moins de 18 ans à des travaux susceptibles de nuire à leur santé, leur sécurité ou leur moralité.

- Nous engager de manière significative avec les communautés locales et les autres acteurs concernés par nos activités.
- Établir et maintenir des mécanismes de réclamation pour que les plaintes relatives aux droits de l'homme puissent être signalées, y compris par des voies anonymes, et enquêter sur les réclamations liées à des allégations de violations des droits de l'homme.
- Faire preuve de transparence en partageant des informations sur nos impacts sur les droits de l'homme par le biais d'initiatives de rapports annuels.
- Prendre les mesures appropriées lorsque nous identifions des violations de cette politique par des employés ou des sous-traitants, y compris en prévoyant ou en coopérant à des mesures correctives, le cas échéant.
- Contrôler et essayer d'améliorer en permanence nos performances en matière de droits de l'homme par le biais d'audits, d'évaluations et d'autres mesures.

3. ADMINISTRATION ET HISTORIQUE DE RÉVISION

APPROUVÉE le 18 Août 2022 par	Conseil d'administration de Boart Longyear Group Ltd	
POSSEDE par	Directrice des affaires juridiques	Giovanna Bee Moscoso
ADMINISTRÉE par	Responsable de la ESG	Claudia Valdivia
	Responsable de la conformité	Amy Cottle
RÉVISÉE par	Conseillère générale adjointe	Shannon Emrick
	Secrétaire général et conseiller en matière de gouvernance et d'entreprise mondiale	Nick Nash
	Responsable de la conformité	Amy Cottle
	Directeur des ressources humaines	Donatien Pichot
	Directeur mondial des services d'audit et de risque	Ty Barnes
À la révision 001 DÉTENUE par	Conseiller juridique général ou directeur financier de chaque unité d'activité	Nick Nask, Conseiller juridique général, Produits de forage Brian Durrant, Directeur Financier, Veracio Rachida Boujarda, Directrice juridique EMEA, Services de forage
ADMINISTRÉ par	Responsables conformité & ESG de chaque unité métier (ou rôles équivalents)	Amy Cottle et Claudia Valdivia – DP Ty Barnes et Steven Galjaardt – DS Amy Shaba – Veracio

RÉVISIONS :		
Révision [numéro]	[date]	[commentaires]
Révision [numéro]	[date]	[commentaires]