

A photograph of two young women of African descent standing indoors, looking at a smartphone together. The woman on the left has curly hair and is wearing a grey t-shirt under a beige cardigan. The woman on the right has long braids and is wearing a peach-colored sleeveless top. They are both smiling and looking at the phone held by the woman on the right. The background is a bright, slightly out-of-focus interior with white curtains.

Code de Conduite
« Confiance et
Intégrité »

Airtel Africa



Contents

Nos valeurs

Actifs	04
Inclusifs	04
Respectueux	04

Message du DG 05

Nos principes fondamentaux

Vue d'ensemble	06 - 07
----------------	---------

Nos responsabilités

Qui est couvert par le code de conduite en général?	08
Signalement des manquements	08
Non-Indexation	08

Nos principes fondamentaux

Maintien des plus hauts niveaux d'éthique personnelle en tout temps 09

Respect des droits de l'homme	10
Milieu de travail sans harcèlement	11
Conflit d'intérêts	12
Santé & Sécurité	13
Cadeaux & hospitalité	14
Diversité et Inclusion	15

Protéger les actifs et l'intégrité financière de l'entreprise 16

Intégrité des documents comptables et informations financières / non financières	17
Actifs matériels et propriété intellectuelle	18
Confidentialité	19
Confidentialité des données	20

Respect des lois nationales 21

Lutte contre les pots-de-vin et la corruption	22
Lutte contre le blanchiment d'argent	23
Délit d'initiés	24
Concurrence loyale	25
Politique Relative Aux Sanctions	26

Respecter les relations avec les partenaires externes 27

Responsabilité sociale de la société	28
Collaboration avec les organismes gouvernementaux et de réglementation	29
Activités politique	30
Interaction avec les médias	31
Engagement sur les réseaux sociaux	32
Environnement & Développement Durable	33

**Nos
valeurs**



Nos valeurs

Les personnes sont tout pour nous; nous nous efforçons de nous réjouir de tout ce que nous faisons. Nous ne serons les meilleurs que lorsque nous faisons de notre mieux. En pensant à demain, nous apportons de la valeur à notre présent. En connectant nos communautés, nous créons un monde meilleur pour tous.



Actifs

Nous agissons avec passion, énergie et une attitude positive. L'innovation et l'esprit entrepreneurial nous conduisent.



Inclusifs

Nous défendons la diversité. Nous anticipons, adaptons et fournissons des solutions qui enrichissent la vie des communautés que nous servons.



Respectueux

Nous partageons la joie et les peines de nos clients. Nous agissons avec humilité et sommes toujours ouverts et honnêtes.



Message de Segun Ogunsanya



Notre entreprise transforme des vies dans toute l'Afrique en fournissant des services essentiels de télécommunications et d'argent mobile à des millions de clients. Nous nous efforçons de développer notre activité de manière durable. Notre bonne conduite détermine nos actions et, en tant qu'entreprise guidée par des valeurs, nous aspirons à nous conformer aux normes professionnelles, juridiques et éthiques les plus strictes.

Notre Code de conduite définit un certain nombre d'attentes concernant le comportement de tous les employés. Il fait office de guide pour aider les collègues à comprendre les principaux aspects de nos politiques et la manière dont ces politiques sont ancrées dans nos valeurs - Vivants, Inclusifs et Respectueux.

Je vous invite tous à vivre nos valeurs au quotidien. Lorsque vous êtes confrontés à une situation difficile, prenez une décision qui s'aligne sur nos valeurs et nos principes éthiques, tels que définis dans le code. Nos politiques et nos normes professionnelles énoncent nos obligations et définissent les règles de conduite. Elles s'appliquent à tous, et chacun d'entre nous doit en répondre.

Nous nous imposons les normes les plus strictes en matière d'intégrité et de transparence, et nous appliquons une tolérance zéro en cas de non-respect des règles. Nous attendons également des personnes travaillant en notre nom, comme les fournisseurs et les partenaires, qu'elles agissent en conformité avec notre Code.

Par l'adhésion à notre code de conduite, nous pourrions tous nous montrer à la hauteur de nos valeurs et continuer à gagner la confiance des clients que nous servons et des communautés au sein desquelles nous vivons et travaillons.

**Cordialement,
Segun Ogunsanya
MD & PDG
Airtel Afrique**

Nos principes fondamentaux

Notre Code de Conduite est une déclaration publique de la manière dont nous travaillons et clarifie nos propres attentes et celles de nos partenaires en tant que principaux intervenants. Il définit également le cadre de mise en œuvre de nos politiques, directives et procédure d'entreprise.

Bon nombre des politiques mentionnées dans notre Code de Conduite sont disponibles à la consultation sur l'Intranet de la société. Si vous estimez qu'il existe un conflit entre notre Code de Conduite et toute politique, directive ou procédure d'entreprise, vous devez vous conformer aux exigences les plus restrictives et demander des éclaircissements au Responsable de la conformité. Chez Airtel Afrique, nous nous engageons à conduire les affaires de manière juste et éthique. Par conséquent, dans nos activités commerciales quotidiennes, nous nous engageons à :

Maintien des plus hauts niveaux d'éthique personnelle en tout temps

Intégrité et conduite éthique sont essentielles à la conduite de nos activités. Les dispositions du présent Code reflètent les valeurs de notre société et affirment son engagement à respecter les normes les plus élevées d'intégrité et d'éthique dans la conduite de nos affaires. En tant que salariés d'Airtel Afrique, nous devons éviter les situations dans lesquelles les intérêts personnels sont en conflit, ou pourraient sembler conflictuelles avec les intérêts de l'entreprise, comme s'abstenir de donner ou de recevoir des cadeaux et des invitations qui peuvent être considérés comme de la corruption.

Airtel Afrique s'efforce de maintenir un environnement de travail sûr en protégeant la santé, la sécurité et le bien-être de nos clients, employés, partenaires et des communautés au niveau desquelles nous opérons en général. Nous appliquons une approche de tolérance zéro l'encontre du harcèlement sexuel, de l'esclavage moderne, du trafic humain, du travail des enfants et du travail forcé et nous avons les mêmes attentes de nos partenaires commerciaux. En tant qu'employeur respectueux de l'équité, Airtel Afrique traite tous les employés de manière équitable et nous conduirons nos activités dans le respect des droits de l'homme.

Domaines Concernés :

1. Respect des droits de l'homme
2. Milieu de travail sans harcèlement
3. Conflit d'intérêts
4. Santé et sécurité
5. Cadeaux & hospitalité
6. Diversité et Inclusion

Protection des actifs et l'intégrité financière de l'entreprise

La protection et l'utilisation efficace des actifs de l'entreprise relèvent de la responsabilité commune de tous les employés d'Airtel. Les actifs de la société incluent les données et les équipements tels que, les ordinateurs, les téléphones, internet, les centres de données et les pylônes acquis à des fins commerciales. Toute implication malhonnête dans les rapports financiers et la comptabilité d'Airtel Afrique ou de tiers peut non seulement entraîner des sanctions disciplinaires, mais également entraîner des poursuites pénales.

Domaines Concernés :

1. Intégrité des documents comptables et des informations financières / non financières
2. Actifs matériels et propriété intellectuelle
3. Confidentialité
4. Confidentialité des données

Respect des lois nationales

Les employés d'Airtel Afrique sont tenus de respecter les lois et réglementations en vigueur dans les pays dans lesquels nous opérons. Cependant, en tant qu'organisation multinationale, nous reconnaissons que le présent Code de Conduite ne peut couvrir de manière adéquate tous les aspects du comportement éthique dans toutes les régions géographiques où nous intervenons.

Nous appelons donc les employés à exercer un jugement éthique ou à consulter les ressources humaines, toujours dans le respect des lois applicables, lorsqu'ils font face à des situations spécifiques non explicitement couvertes par le présent code.

Lorsque ce Code de Conduite est en conflit avec une réglementation locale, la recommandation la plus stricte doit être appliquée. La société adhère au principe de la libre entreprise et s'efforce de livrer concurrence de manière équitable. La société et nos employés respectent les lois et les réglementations conçues pour garantir une concurrence efficace. Certains employés, dans le cadre de leurs fonctions, prendront connaissance d'informations qui ne sont pas accessibles au public et qui pourraient influencer sur le cours des actions d'Airtel Afrique. Il est interdit à tout employé en possession de telles informations d'utiliser ces informations à des fins personnelles ou de les divulguer à des tiers. Conformément à notre engagement de travailler avec intégrité, nous adoptons une approche de tolérance zéro à l'égard des pots-de-vin et de la corruption.

Nous dénonçons toutes les formes de blanchiment d'argent et fournirons toujours l'assistance nécessaire dans toute enquête visant à détecter et à sanctionner toute activité de blanchiment d'argent.

Domaines Concernés :

1. Lutte contre les pots-de-vin et la corruption
2. Lutte contre le blanchiment d'argent et l'évasion fiscale
3. Délits d'initiés
4. Concurrence loyale
5. Politique Relative aux Sanctions

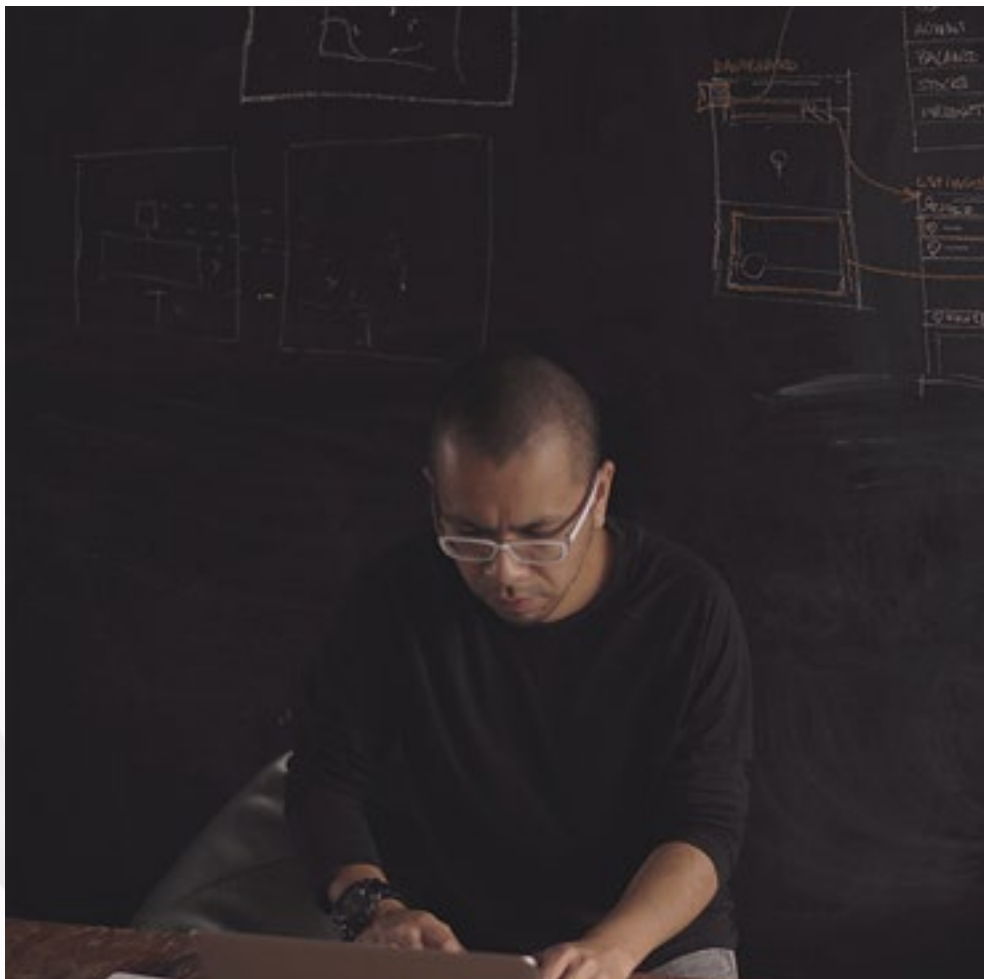
Respect des relations avec les partenaires externes

Dans nos relations commerciales, nous attendons de nos partenaires qu'ils adhèrent à des valeurs et à des principes commerciaux cohérents avec les nôtres. Dans le cadre de nos valeurs, nous respectons les communautés avec lesquelles nous traitons et nous les impliquons de manière éthique et significative. Airtel ne participe pas à la vie politique et ne fait pas de dons à des groupes dont les activités sont de nature politique. Cependant, nous allons promouvoir et défendre nos intérêts commerciaux légitimes en coopérant avec les gouvernements et d'autres organisations, directement ou par l'intermédiaire d'organismes, lors de l'élaboration de la législation proposée et d'autres règlements susceptibles d'affecter nos intérêts commerciaux légitimes. Le public, les médias, les groupes d'investisseurs et les analystes, les bourses de valeurs, sollicitent de temps à autre le point de vue de la société. Nous déconseillons vivement aux employés de parler ou d'écrire au nom de la société, à moins d'une autorisation à cet effet. Toute sollicitation d'opinion doit être adressée sur le site Web de notre société ou aux personnes autorisées à parler au nom de celle-ci.

Domaines Concernés :

1. Responsabilité sociale de la société
2. Collaboration avec les organismes gouvernementaux et de réglementation
3. Activité politique
4. Interaction avec les médias
5. Engagement sur les réseaux sociaux
6. Environnement & Développement Durable

Nos responsabilités



L'intégrité exige que chacun de nous assume sa responsabilité personnelle en veillant à ce que nos décisions, nos actions et nos relations avec nos collègues et les parties prenantes externes soient, dans notre travail quotidien, cohérentes et conduites par les principes et exigences couverts par le code de Conduite et les autres politiques et procédures de la société.

Tous les employés doivent :

- Apprendre et comprendre les éléments du Code de Conduite
- Se conformer au Code de Conduite et aux politiques, directives et procédures associées
- Demander des éclaircissements et de l'aide en cas de doute
- Signaler rapidement les violations connues / suspectées
- Coopérer aux enquêtes relatives aux violations alléguées du Code

Tous les gestionnaires, en plus de leurs responsabilités en tant qu'employés, doivent également :

- Construire et maintenir une culture de conformité
- Travailler activement à la prévention et à la détection des problèmes et questions touchant à la conformité
- Répondre rapidement aux problèmes dès qu'ils se présentent (enquêter / résoudre)
- Suivre les directives de communication et de reporting définies dans le Code de Conduite.

Qui est couvert par le Code de Conduite en général?

Les dispositions du présent code de s'appliquent à tous les employés d'Airtel Afrique (qu'ils soient permanents ou temporaires) travaillant pour Airtel Afrique, ses filiales et les membres du conseil d'administration.

Signalement des manquements

Notre obligation de respecter les normes les plus strictes en matière d'intégrité personnelle est plus qu'une simple responsabilité individuelle. Vous avez également l'obligation de prendre la parole lorsque vous voyez d'autres personnes ne pas agir avec intégrité ou violer les dispositions de notre code.

Non-Indexation

Nous comprenons que vous appréhendez peut-être le signalement de manquements. Nous adhérons à une politique stricte de non-indexation des personnes ayant signalé de bonne foi une conduite répréhensible, même si votre préoccupation s'avère erronée. Vous ne devez jamais craindre une mise à l'index ou un renvoi pour avoir signalé de bonne foi des manquements ou des cas de violation présumée de notre code.

Reportez-vous à la politique du Médiateur pour plus de détails.



Maintien des plus hauts
niveaux d'éthique personnelle
en tout temps

Respect des droits de l'homme

Milieu de travail sans harcèlement

Conflit d'intérêts

Santé & Sécurité

Cadeaux & hospitalité

Diversité et Inclusion



Respect des droits de l'homme

Objectif

Airtel reconnaît que nous ne pouvons atteindre de nouveaux sommets que lorsque nous évoluons dans un environnement propice à la promotion et à la protection des droits de l'homme. Nous nous engageons à respecter et à faire respecter les droits de l'homme dans nos activités et à assurer que nos employés et partenaires commerciaux respectent, à tout moment, les droits des collègues et des partenaires associés avec lesquels nous travaillons.

Nous nous engageons à fournir une culture et un environnement de travail inclusifs dans lesquels chaque employé a les mêmes chances d'atteindre sa capacité maximale. Nous encourageons l'inclusion culturelle et la diversité au sein de nos effectifs.

Code

Nous mènerons nos activités dans le respect des droits de l'homme. Nous nous séparons de l'esclavage, du travail des enfants, du travail forcé, des traitements inhumains ou des conditions de travail qui menacent la vie des personnes ou nuisent à leur bien-être physique, émotionnel et mental.

Chez Airtel Afrique, nous veillons à ce que tout le monde tire une force à partir de nos différences. Nous fournissons un accès égal aux opportunités et nous nous traitons les uns les autres avec respect et attention.

Nous nous concentrons sur la disposition d'un lieu de travail qui favorise la diversité et reconnaît les différences individuelles. Nous exigeons que nos partenaires commerciaux respectent également ces engagements et qu'ils surveillent l'engagement de nos partenaires commerciaux quant au respect des droits de l'homme de manière permanente.

À faire

- Traiter les gens comme des personnes en respectant leur identité, même si celle-ci est différente de la vôtre.
- Baser les décisions relatives au recrutement, à la formation, aux promotions et aux possibilités d'évolution de carrière sur le mérite, les qualifications, l'expérience et la performance d'une personne.
- Juger la Performance sur des critères objectifs et des objectifs définis.

À ne pas faire

- Discrimination fondée sur le sexe, la race, la religion, un handicap, une origine ethnique, une situation conjugale, familiale, la nationalité, l'orientation sexuelle ou toute autre caractéristique.
- Faire des suppositions sur un employé ou un groupe de travail.
- Éviter les gens parce qu'ils ne vous ressemblent pas.



Milieu de travail sans harcèlement

Objectif

Airtel Afrique s'engage à être un lieu de travail respectueux, qui reconnaît et apprécie les différences et traite tous ses employés avec respect et dignité. Airtel Afrique fournit à tous ses employés une norme cohérente de protection contre les menaces, le harcèlement et la discrimination ou tout autre comportement intimidant.

Code

Nous respectons les principes de l'équité en matière d'emploi et nous nous engageons à créer un environnement de travail sûr et propice qui permet aux employés de travailler sans craindre les préjugés, le sexisme et le harcèlement sexuel. Nous interdisons strictement le harcèlement sexuel ou toute autre forme de harcèlement.

Nous ne tolérons aucune menace de préjudice - direct ou indirect - ni aucune conduite qui harcèle, perturbe ou interfère avec le travail ou les performances d'un employé, ou crée un environnement de travail intimidant et hostile.

À faire

- Respecter le droit de chaque employé à un lieu de travail sans harcèlement
- Votre comportement doit être propice à la création d'une atmosphère harmonieuse et productive sur le lieu de travail.
- Si vous relevez une forme de harcèlement même si vous n'en êtes pas la cible, vous devez en informer vos supérieurs dans l'organisation ou le médiateur.

À ne pas faire

- Vous comporter de manière inconfortable pour les autres
- Exclure / boycotter une personne des activités sociales liées au travail ou d'un travail d'équipe sans motif valable; cela peut aussi constituer un harcèlement
- Être intolérant aux opinions et au milieu culturel sur le lieu de travail
- Se livrer à toute forme de harcèlement qui pourrait nuire à la performance ou à la confiance en soi de la personne



Conflit d'intérêts

Objectif

Un conflit d'intérêts est une situation dans laquelle une personne est dans une position où elle est susceptible de tirer un avantage personnel, financier ou autre, des connaissances acquises ou des actions ou des décisions prises à titre officiel.

Code

Si vous vous trouvez dans une situation de conflit entre vos intérêts personnels et ceux de votre organisation, vous devez signaler ces conflits d'intérêts, qu'ils soient réels, apparents ou potentiels, au supérieur hiérarchique et/ou le Responsable de la conformité.

Les employés d'Airtel Afrique doivent à tout moment maintenir des normes élevées d'éthique et d'intégrité, en prenant des décisions et en exécutant des activités respectant les intérêts supérieurs de la société, et les placer au-dessus de leur intérêt ou gain personnels.

À faire

- Informer la société si vous, ou un membre de votre famille proche, avez un intérêt significatif avec un fournisseur, un consultant, un concurrent ou tout autre partenaire affilié d'Airtel Afrique.
- Informer la société si vous exercez les fonctions d'administrateur ou de consultant auprès d'une entreprise qui a des relations commerciales avec Airtel Afrique.

À ne pas faire

- Entreprendre tout travail, rémunéré ou non, avec toute autre organisation, en dehors d'Airtel.
- Laisser vos décisions d'affaires être influencées, ou paraître influencées, par des intérêts personnels ou familiaux ou des amitiés
- Utiliser les biens, les informations ou tous les actifs de la société pour un bénéfice personnel ou celui d'un tiers
- Utiliser de manière abusive les ressources ou le nom de l'entreprise pour promouvoir une activité externe, même pour une cause caritative et gratuitement
- Transférer les activités qui seraient bénéfiques pour Airtel à d'autres organisations dans le cadre de l'exécution de leurs tâches contractuelles au sein de l'entreprise



Santé & Sécurité

Objectif

Chez Airtel Afrique, nous sommes conscients qu'un leadership commercial durable ne peut être obtenu que par une main-d'œuvre productive, opérant dans un environnement sûr et sain. Nous consacrons donc les efforts et faisons les investissements nécessaires pour garantir la santé et la sécurité de tous nos employés et partenaires commerciaux opérant dans l'ensemble de nos bureaux et installations.

Code

La santé et la sécurité constituent un élément essentiel de la gestion des risques et sont prioritaires pour Airtel Afrique. Il est de la responsabilité de chacun de maintenir un espace de travail propre et organisé qui ne présente aucun danger pour soi-même, les collègues, les clients et autres partenaires/visiteurs, ainsi que le voisinage.

À faire

- Coopérer et se conformer intégralement aux instructions, procédures et directives de sécurité de l'employeur.
- Signaler les circonstances qui pourraient entraîner des risques pour sa propre santé et sécurité, celle des employés ou du public en général, afin que des mesures correctives soient prises en temps utile, et respecter intégralement les instructions, procédures et lignes directrices en matière de sûreté/sécurité.

- Respecter toute restriction de voyage qui pourrait être notifiée, concernant notamment les lieux temporairement classés dangereux, comme par exemple les zones de conflit ou de catastrophe naturelle.
- Informer la Direction de toute situation de travail raisonnablement considérée comme un danger grave et immédiat pour la sécurité physique, la sécurité des infrastructures ou la sécurité de l'information.

À ne pas faire

- Consommer ou être sous l'influence de l'alcool ou de substances illicites pendant les heures de travail.
- Porter toute forme d'armes sur le lieu de travail.
- Exercer des activités illégales (comme les jeux d'argent/pari) dans les locaux de l'entreprise ou utiliser les biens de l'entreprise à de telles fins.
- Entraver le fonctionnement ou faire un usage abusif des biens fournis par l'entreprise pour protéger de santé et assurer la sécurité.

Cadeaux & hospitalité

Objectif

Airtel Afrique a la réputation d'être une société transparente, la meilleure de sa catégorie, qui agit avec intégrité et ne fonde ses décisions que sur des considérations commerciales légitimes. En établissant et en maintenant des relations avec nos différentes parties prenantes, les employés doivent respecter les normes d'éthique professionnelle et personnelle les plus rigoureuses.

Code

Les cadeaux et les divertissements ne doivent jamais être offerts ou acceptés dans l'intention d'influencer - ou de sembler influencer - les décisions commerciales ou les relations de quelque manière que ce soit.

Recevoir des cadeaux, des divertissements inappropriés ou tout autre gratification de

la part de personnes avec qui nous avons des relations commerciales n'est généralement pas acceptable, car cela pourrait impliquer une obligation qu'il vaut mieux éviter.

À faire

- Un divertissement accessoire dans le cours normal des affaires est acceptable, comme un repas régulier.
- Les cadeaux de nature symbolique, tels que les trophées et les statues inscrits en reconnaissance des relations commerciales, peuvent être acceptés.
- Tous les cadeaux ainsi que leur valeur estimée doivent être signalés par écrit au directeur des ressources humaines de l'OpCo.

À ne pas faire

- Accepter toute faveur personnelle ou tout divertissement, tels que les vacances, les dîners en dehors

du cadre normal des affaires, pour vous-même ou votre famille.

- Assister à tout événement comprenant le voyage et l'hébergement payés, sauf autorisation des supérieurs hiérarchiques compétents de l'organisation.
- Accepter des cadeaux en échange de la réalisation ou de la promesse de faire quelque chose pour un fournisseur ou un client d'une valeur supérieure à 100 USD ou d'une valeur inférieure selon les lois en vigueur.

Reportez-vous à la politique sur les cadeaux et les divertissements.





Diversité et Inclusion

Objectif

Mettre en avant la diversité et l'inclusion fait partie intégrante de nos Valeurs. Nous croyons que la diversité et l'inclusion dans les ressources humaines sont essentiels à la création de valeur pour nos clients. Notre objectif est de créer un environnement qui célèbre nos différences et favorise l'inclusion, en permettant aux employés de maximiser leur potentiel. Nos initiatives en matière de diversité et d'inclusion sont à l'intersection de nombre de nos pratiques et lignes directrices, notamment en matière de mobilité géographique, de recrutement de talents, de formation et de développement professionnels. Nous favoriserons activement l'accès des femmes à des postes de direction et d'encadrement et dans l'entreprise en général.

Code

Dans le cadre de notre code de conduite, nous ne faisons aucune discrimination fondée sur l'origine ethnique, le sexe, la langue, l'âge, l'orientation sexuelle, la religion, le statut socio-économique ou tout autre motif arbitraire.

À faire

- Respecter nos principes et notre code de conduite afin de créer un environnement inclusif où chacun se sent valorisé et respecté.

- Promouvoir activement nos valeurs en matière de diversité et d'inclusion.

À ne pas faire

- Accepter toute forme de discrimination, de harcèlement et d'intimidation.
- Permettre à nos propres préjugés inconscients ou conscients d'avoir une influence sur les décisions, les opportunités et les interactions au travail.



Protéger les actifs et l'intégrité financière de l'entreprise

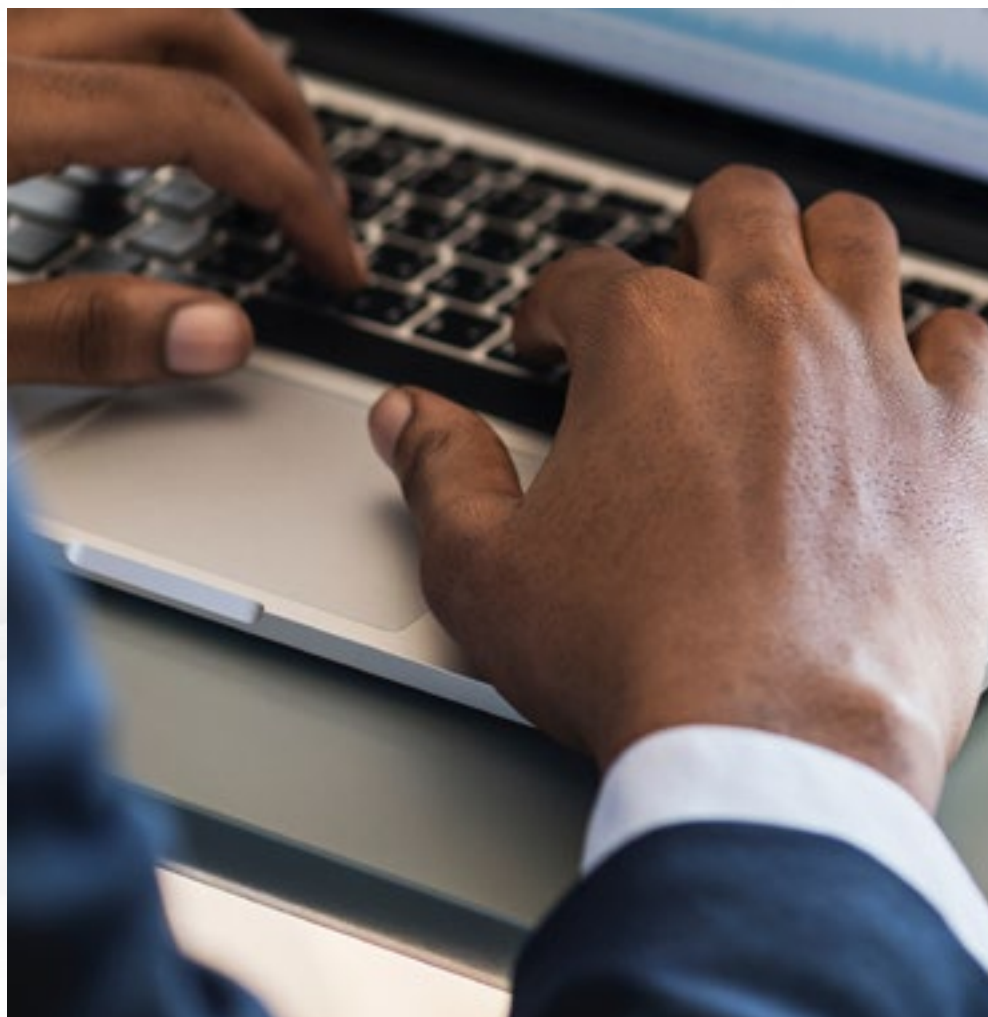
Intégrité des documents comptables et
informations financières / non financières

Actifs matériels et propriété intellectuelle

Confidentialité

Confidentialité des données

Intégrité des documents comptables et informations financières / non financières



Objectif

Des rapports précis sur les informations financières et non financières aident la direction à prendre les bonnes décisions, renforcent la confiance avec nos parties prenantes externes et nous aident à respecter nos obligations légales et réglementaires. C'est fondamental pour nous en tant qu'organisation responsable.

Code

Toutes les informations financières et non financières que la société conserve en interne aux fins de la planification, du contrôle et de la prise de décision par la direction ou en externe afin de respecter ses obligations envers les parties prenantes externes doivent être exactes, fiables et exemptes de biais.

Des mesures adéquates doivent être prises pour que toutes les informations rapportées soient objectives, complètes et reflètent fidèlement les performances réelles. Il convient de veiller particulièrement à se conformer à toutes les exigences légales et réglementaires en matière de conservation des données. La falsification délibérée de documents est considérée comme une fraude et peut entraîner une responsabilité pénale.

À faire

- S'assurer que toutes les transactions commerciales sont correctement approuvées conformément aux

politiques de la société ou à la délégation de pouvoirs et qu'elles sont correctement enregistrées

- Toutes les transactions financières et comptables doivent être conformes aux méthodes comptables approuvées de la société et aux principes comptables généralement reconnus (PCGR).
- Répondre rapidement, avec précision et avec une divulgation complète aux agences qui demandent légitimement des informations, après vérification auprès de votre superviseur, en cas de doute.
- Connaître les procédures de conservation des enregistrements et les exigences légales, y compris la manière dont les données doivent être stockées et récupérées.

À ne pas faire

- Jeter ou détruire les copies originales de tous les dossiers et documents de la société sans autorisation, en particulier celles qui respectent le délai de conservation des dossiers, conformément à la politique de la société ou aux lois applicables du pays.
- Fournir des informations incorrectes ou incomplètes à la direction pour la prise de décisions commerciales
- Falsifier ou délibérément fournir de fausses informations à l'administration fiscale ou faire de l'évasion fiscale

Actifs matériels et propriété intellectuelle



Objectif

Il est de notre responsabilité en tant que bons gardiens du patrimoine des actionnaires de protéger et de préserver les actifs de la société, y compris les actifs matériels, les actifs financiers et la propriété intellectuelle.

Code

Tous les actifs de la société doivent être protégés contre le gaspillage, les dommages, l'utilisation abusive, le vol et le détournement et doivent être utilisés principalement pour les activités d'Airtel. La société se réserve le droit de surveiller et de suivre l'utilisation de tous les actifs de la société, y compris les véhicules de la société, etc.

À faire

- Être consciencieux par rapport à l'utilisation des actifs de l'entreprise
- Protéger les actifs financiers de l'entreprise, tels que les espèces et les comptes bancaires, et veiller à ce que des procédures adéquates soient mises en place pour empêcher toute utilisation abusive ou toute fraude.
- Protéger votre mot de passe. Le partage du mot de passe est interdit conformément à notre politique informatique.

- Être vigilant contre les cyber-attaques et les tentatives de hameçonnage et signaler immédiatement tout incident au service informatique. N'ouvrir aucune pièce jointe ou courriel qui semble suspect. Respecter scrupuleusement toutes les instructions émises de temps à autre par l'équipe de sécurité informatique.
- Protéger la propriété intellectuelle de l'entreprise. Ne pas partager les logiciels propriétaires de l'entreprise avec des tiers externes et ne pas les utiliser à des fins personnelles.

À ne pas faire

- Utiliser les actifs de l'entreprise à des fins personnelles. Seule une utilisation personnelle accidentelle est autorisée dans des circonstances limitées.
- Utiliser des logiciels sans licence sur les ordinateurs de l'entreprise, violant ainsi la propriété intellectuelle de tiers. En cas de doute, veuillez contacter votre responsable informatique local.

Confidentialité



Objectif

L'information est un atout très important pour la société et des mesures adéquates doivent être mises en place pour protéger toutes les informations que nous rencontrons dans notre travail quotidien contre toute utilisation à des fins non prévues. La confidentialité des informations de la société nous aide à maintenir la confiance de nos parties prenantes.

Code

Tous les employés doivent faire preuve d'une extrême vigilance quant à la protection des informations de la société et faire en sorte que celles-ci ne soient pas transmises à des personnes non autorisées ou pour une utilisation non autorisée. Il faut veiller à tout moment à préserver la confidentialité des informations personnelles, commerciales sensibles et des secrets commerciaux concernant la société, ses employés ou ses clients.

À faire

- Maintenir une «politique de bureau propre», s'assurer que les informations confidentielles ne sont pas accessibles aux personnes non autorisées à tout moment.
- L'accès aux informations confidentielles de la société ne doit être fourni qu'aux employés qui en ont besoin pour effectuer leur travail.

- Etre très vigilant lorsque vous envoyez des informations, sous forme physique ou électronique, pour éviter de les partager avec des personnes non concernées.
- Lorsque vous êtes en possession d'informations sensibles sur les prix, évitez d'utiliser ces informations à des fins personnelles.

À ne pas faire

- Divulguer ou partager des informations confidentielles relatives à la société sans l'approbation écrite du directeur fonctionnel
- Parler aux médias sauf lorsque vous y êtes autorisé. Seuls les porte parole autorisés sont autorisés à parler de sujets liés à l'entreprise et à l'organisation avec les médias ou des tiers.
- Partager des données sensibles de la société sur des protocoles de transfert de fichiers / sites Web et des courriers électroniques personnels non autorisés
- Partager des informations de la société non accessibles au public dans des conversations publiques, des médias sociaux ou d'autres forums

Confidentialité des données



Objectif

La confidentialité est au cœur de notre relation et de notre contrat social avec nos clients. Nous nous engageons à protéger la confidentialité des données de nos clients et employés conformément aux meilleures pratiques et législations locales.

Code

Des protections adéquates doivent être mises en place pour protéger et sauvegarder les informations personnelles des clients ou des employés, quel que soit le format dans lequel elles sont stockées. La collecte, le stockage et la transmission des informations personnelles doivent être conformes aux lois sur la protection des données ou aux meilleures pratiques de la société, si celles-ci sont strictes.

A faire

- Tous les employés doivent comprendre et respecter les lois sur la protection des données des pays où ils opèrent. En cas de doute, veuillez consulter votre supérieur hiérarchique ou votre responsable juridique.
- Veiller à ce que toutes les demandes d'informations personnelles émanant d'organismes chargés de l'application de la loi soient dûment autorisées

par le service juridique avant que les informations ne soient partagées.

- Si vous recevez par inadvertance des informations de nature confidentielle, en-informer immédiatement votre supérieur hiérarchique. Ne pas partager ou transmettre de telles informations
- Des protections adéquates doivent être mises en place pour protéger les informations personnelles et confidentielles conformément aux meilleures pratiques et aux réglementations locales.
- Suivre les règles du pays en ce qui concerne le transfert de données transfrontalier

À ne pas faire

- Divulguer les informations personnelles des clients ou des employés avec des personnes non autorisées à l'intérieur ou à l'extérieur de l'organisation



Respect des lois nationales

Lutte contre les pots-de-vin et la corruption

Lutte contre le blanchiment d'argent et l'évasion fiscale

Délit d'initiés

Concurrence loyale

Politique Relative Aux Sanctions



Lutte contre les pots-de-vin et la corruption

Objectif

La corruption est généralement une forme de malhonnêteté ou d'activité criminelle entreprise par une personne ou une organisation à qui est confiée une position d'autorité, souvent dans le but d'obtenir un avantage illicite.

Code

Airtel a une politique de tolérance zéro à l'égard des pots-de-vin et la corruption. Par conséquent, les employés d'Airtel doivent à tout moment agir avec intégrité et s'assurer que toutes les décisions sont fondées sur des considérations légitimes. En établissant et en maintenant des relations avec les différentes parties prenantes, les employés doivent s'efforcer de créer un climat de confiance et de respect mutuel fondé sur les principes énoncés dans le présent code de conduite.

À faire

- Préciser toujours et clairement à tous les tiers qu'Airtel a une politique de tolérance zéro à l'égard des pots-de-vin et la corruption
- Réfléter avec exactitude la nature des transactions et des dépenses afin d'éviter que des paiements incorrects ne soient effectués, offerts, sollicités ou reçus
- Toute infraction présumée ou suspectée doit être signalée au médiateur pour l'Afrique.

À ne pas faire

- Donner, offrir, solliciter, extorquer, demander ou accepter, directement ou indirectement, tout ce qui constitue ou pourrait raisonnablement être considéré comme un pot-de-vin. Cela est également considéré comme une corruption s'il est commis indirectement ou par l'intermédiaire de tiers, tels que des consultants, des sous-traitants, des agents, des sponsors ou des partenaires de coentreprise, des conseillers, des clients ou des fournisseurs.
- Offrir ou donner des pots-de-vin, des commissions illicites ou tout autre paiement inapproprié, y compris des paiements de facilitation, à tout agent public, particulier ou tiers

Consultez notre politique de lutte contre les pots-de-vin et la corruption

Lutte contre le blanchiment d'argent



Objectif

La lutte contre le blanchiment d'argent fait référence à un ensemble de procédures, lois et réglementations conçues pour mettre fin à la pratique consistant à générer des revenus par le biais d'actions ou d'activités illégales. Les terroristes, le crime organisé et les trafiquants de drogue comptent énormément sur le blanchiment d'argent pour gérer leurs flux financiers. La réglementation en matière de lutte contre le blanchiment d'argent (LCB) impose aux institutions impliquées dans des activités commerciales de mener à bien des procédures de vigilance pour s'assurer qu'elles ne contribuent pas aux activités de blanchiment d'argent

Code

Airtel reconnaît les conséquences de la participation au commerce illégal et de la conversion de produits illégaux en actifs légitimes. À cet égard, Airtel s'engage à collaborer avec toutes les autorités compétentes afin de lutter contre le blanchiment d'argent et de veiller à ce que de telles pratiques ne se produisent pas dans notre organisation en effectuant nos propres vérifications / contrôles internes afin de nous assurer que toutes les opérations / transactions sont légitimes. Airtel s'est également engagée à respecter toutes les lois et tous les règlements de la LCB dans les juridictions dans lesquelles elle exerce ses activités.

À faire

- Rechercher les formes de transactions irrégulières, impliquant des personnes qui ne sont pas au courant de la

transaction, ou les transactions impliquant des comptes étrangers en dehors de leur pratique habituelle.

- S'assurer que tous les tiers sont soumis à un contrôle et que les pièces d'identité nécessaires sont produites et leurs copies conservées avant toute transaction commerciale.
- Rechercher les paiements en trop et les paiements fractionnés sur différentes plateformes et méthodes de paiement.
- Signaler toute transaction suspecte au responsable de la conformité et de l'éthique dans les meilleurs délais.
- Toute infraction présumée ou suspectée doit être signalée au médiateur pour l'Afrique.

À ne pas faire

- Aider un client, un fournisseur ou un tiers effectuant des transactions avec Airtel à éviter la validation en clôturant une transaction sans les documents requis.
- il ne faut se limiter à Supposer que le contrôle ou la vérification des tiers a déjà été effectuée. Il faut s'assurer / confirmer que cette étape a été effectuée, faute de quoi de telles implications pourraient être néfastes pour Airtel.
- Participer à toute transaction que nous savons, soupçonnons ou avons des raisons de croire qu'il s'agit de d'activités illicites.

Délit d'initié



Objectif

Le délit d'initié est l'utilisation d'informations qui ne sont pas dans le domaine public et qu'un investisseur raisonnable considérerait comme importantes/pertinentes lorsqu'il décide de négocier ou non les actions ou les valeurs d'une société ouverte, directement ou indirectement. Dans plusieurs pays, cela est illégal car cela est considéré comme un avantage injuste pour les autres investisseurs qui n'ont pas accès à ces informations.

Code

Airtel est favorable à une négociation juste et transparente des valeurs sur tous les marchés afin de renforcer la confiance des investisseurs dans le marché des valeurs.

Par conséquent, les employés d'Airtel ne doivent pas être impliqués dans des pratiques considérées comme constituant des délits d'initiés, que ce soit directement ou par l'intermédiaire d'amis, de membres de la famille, car cela constitue un abus de la confidentialité de la société et un manquement à leur obligation fiduciaire de confidentialité.

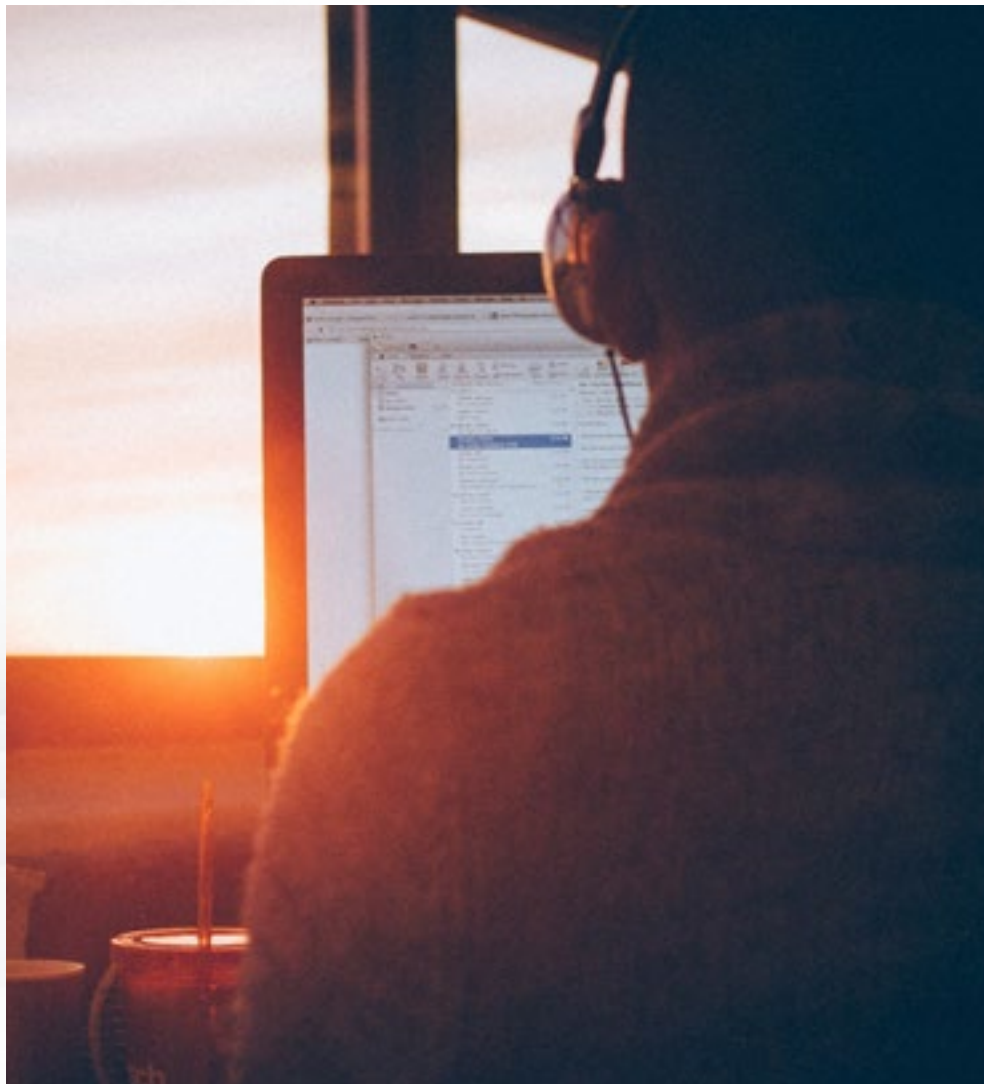
À faire

- Maintenir la confidentialité des informations de l'entreprise et prendre les mesures nécessaires pour que ces informations ne soient divulguées que par des personnes autorisées à le faire.
- Signaler au secrétaire de la société / aux responsables compétents de la société en cas de soupçons de fuites d'informations confidentielles ou toute forme de violation.

À ne pas faire

- Vendre ou acheter des valeurs d'une société cotée en bourse lorsqu'ils possèdent des informations privilégiées ou au cours de la période qui précède immédiatement la publication des informations importantes telles que des informations financières, une démission / nomination des administrateurs, etc.
- Conseiller ou encourager les amis ou les proches à vendre ou acheter des titres d'une société cotée en bourse lorsqu'ils ont des informations privilégiées
- Générer / diffuser de fausses informations ou exercer des activités visant à manipuler les valeurs d'une société cotée

Concurrence loyale



Objectif

Airtel croit aux pratiques commerciales équitables et encourage une concurrence loyale avec tous ses partenaires d'affaires. Airtel encourage tous ses employés à pratiquer une concurrence loyale conformément aux lois et réglementations.

Code

Tous les représentants d'Airtel doivent traiter avec leurs partenaires conformément aux lois et réglementations en vigueur dans leur pays et aux meilleures pratiques internationales. Les employés d'Airtel ne doivent pas participer à des pratiques considérées comme des pratiques commerciales déloyales telles que les déclarations inexactes à l'égard de clients / clients potentiels, les fraudes, les actes oppressifs ou abusifs ou toute pratique au détriment de nos clients.

À faire

- Veiller au respect absolu des lois et règlements sur la concurrence dans les marchés sur lesquels nous exerçons nos activités.
- Lorsque vous interagissez ou participez à la concurrence, assurez-vous que cela est dans des circonstances qui favorisent / maintiennent un esprit de saine concurrence.
- Lorsque vous recherchez des informations sur des concurrents, vous devez procéder dans le respect des lois et réglementations en vigueur.

- Lorsque vous participez à des activités de l'industrie impliquant des concurrents, veillez à ce que celles-ci ne soient pas utilisées pour promouvoir des pratiques anticoncurrentielles. Si de tels incidents se produisaient, les représentants d'Airtel doivent faire part de leur objection.
- Signaler aux responsables hiérarchiques tout incident pouvant être considéré comme anticoncurrentiel.

À ne pas faire

- Dans un esprit de maintien de la concurrence, vous ne devez rechercher ou accepter aucune information par tromperie, fausse déclaration ou incitation.
- Les employés ne doivent participer à aucun forum de concurrence ayant pour but de fixer les prix de ses produits ou les prix à demander aux fournisseurs, faire des boycotts ou émettre des refus de traiter avec certains concurrents, fournisseurs ou clients, pour ses produits, l'attribution ou de répartition des clients, fournisseurs ou marchés.

Politique relative aux sanctions



Objectif

Les sanctions sont des restrictions commerciales et financières imposées par un pays ou un groupe de pays à un autre pays, gouvernement, groupe, personne ou entreprise. Les sanctions peuvent être imposées par le Comité des Sanctions du Conseil de Sécurité des Nations Unies, par l'UE et/ou par des pays individuels. Les sanctions peuvent comprendre diverses formes de barrières commerciales et de restrictions sur les transactions financières. Les lois applicables en matière de sanctions exigent des entités commerciales qu'elles veillent à ce que certains paiements et transactions ne soient pas effectués dans des circonstances où toute restriction pertinente serait violée.

Code

Airtel Afrique s'engage à mener ses activités en conformité avec l'ensemble des lois et réglementations applicables en matière de sanctions, y compris les sanctions économiques et les contrôles à l'exportation dans la juridiction où elle opère. Tous les agents d'Airtel Afrique doivent mener leurs activités en conformité avec toutes les lois et réglementations applicables en matière de sanctions et de contrôles à l'exportation.

À faire

- Veiller à ce que tous les fournisseurs soient contrôlés pour déceler l'existence éventuelle de sanction et que les documents d'identification nécessaires soient fournis et des copies conservées avant de finaliser toute transaction commerciale ;
- Repérer les transactions irrégulières ou toute activité inhabituelle ou suspecte dans une transaction particulière, ce qui inclut les cas dans lesquels un fournisseur ;
- Insiste pour que le paiement soit effectué uniquement sous une forme particulière ou n'accepte qu'un paiement en espèces alors qu'un virement bancaire serait plus approprié ;
- N'est pas l'entité de facturation de la transaction ou ne semble pas être le bénéficiaire final ;
- Effectue une transaction ou demande un bien particulier, qui sortirait de l'ordinaire ;
- N'est pas familier avec un produit ou une transaction particulière mais insiste néanmoins pour poursuivre la transaction ;
- Fournit des informations ou des documents qui semblent faux, ou demande la préparation de documents qui semblent faux ;

- Décline les conditions convenues / contractuelles telles que l'installation de routine, la formation ou les services de maintenance ;

- Obtenir des informations des fournisseurs et signaler au Responsable de la Conformité si le fournisseur est évasif ou peu clair quant à l'utilisation finale des produits ou s'il ne fournit pas des informations complètes lorsqu'on lui demande ;
- Se tenir informé des régimes de sanctions en vigueur dans les pays où Airtel Afrique opère. Veuillez contacter votre Responsable de la Conformité pour obtenir une liste des pays considérés comme à haut risque ; et
- Réagir et rester attentif à toute indication provenant d'institutions financières ou de tiers qui vous alerteraient sur des risques ou refuseraient de traiter les paiements de tiers en raison d'une exposition au risque de sanctions.

À ne pas faire

- Aider un fournisseur en sautant des étapes de due diligence raisonnable ou en continuant le processus sans obtenir de réponses adéquates à des questions requises pour l'enregistrement du fournisseur ;
- Supposer que le contrôle du fournisseur a déjà été effectué ;
- Comparer les noms des fournisseurs concernés avec d'anciennes listes de personnes sanctionnées tenues par les États-Unis, l'UE / Le Royaume-Uni et les Nations Unies. Toute vérification effectuée doit toujours être réalisée en utilisant la liste consolidée actualisée des cibles des sanctions financières qui est disponible à la date de la vérification.



Respecter les relations avec les partenaires externes

Responsabilité sociale de la société

Collaboration avec les organismes
gouvernementaux et de réglementation

Activités politiques

Interaction avec les médias

Engagement sur les réseaux sociaux

Environnement & Développement Durable

Responsabilité sociale de la société



Objectif

Airtel investit dans des domaines localement pertinents identifiés par des parties prenantes internes et externes sur les marchés dans lesquels nous opérons. En ce qui concerne l'éducation, nous préférons investir dans des projets utilisant des outils et des plateformes de technologie mobile / numérique pour améliorer l'éducation dans les écoles. En ce qui concerne la santé, nous investissons dans des projets qui exploitent de préférence la technologie pour améliorer ou renforcer les services de santé.

Code

Nous définissons le bénévolat comme toute activité qui consiste à consacrer du temps, non rémunéré et sans attente de gain financier, dans le but de servir une communauté ou l'environnement. Airtel Afrique aide les employés qui font des activités caritatives individuelles et d'entreprise dans leurs communautés, y compris l'organisation d'événements, les collectes et les initiatives de levées de fonds avec leurs collègues. Les employés qui choisissent de ne pas faire de bénévolat ou de ne pas participer à des activités de bénévolat ne seront pas pénalisés. Les projets de RSE de la société sont une plateforme pour redonner aux communautés que nous servons et pour nous assurer de fonctionner en tant qu'entreprise socialement responsable. Nous communiquons ouvertement et fournissons des informations sur nos programmes de RSE et leur impact. Le porte-parole des médias est le directeur général du pays, qui reçoit les commentaires du responsable RSE et du directeur des ressources humaines.

À faire

- Obtenir l'approbation de votre supérieur hiérarchique pour toute activité de volontariat pendant les heures de travail.
- Engager les parties prenantes concernées dans les nouveaux projets dès le début pour s'assurer que tous les problèmes ou préoccupations matériels sont traités avant de commencer de tels projets, en particulier lorsqu'un projet aura un impact sur une communauté
- Partager les progrès de toutes les initiatives de volontariat auxquelles vous participez avec le responsable RSE.
- Respecter les clauses de confidentialité en ce qui concerne le partage des informations et des outils commerciaux exclusifs d'Airtel avec des organisations caritatives ou communautaires.
- Répondre à tous les commentaires écrits des parties prenante

A ne pas faire

- S'engager ou se lancer dans une activité nuisible à l'environnement
- S'engager ou se lancer dans une activité controversée ou contraire à la loi
- S'engager ou entreprendre des projets qui marginalisent la race ou le genre
- S'engager ou entreprendre des initiatives qui soutiennent des groupes religieux lorsque l'objectif est de promouvoir la doctrine religieuse
- S'engager ou se lancer dans une activité qui profite à des individus plutôt qu'à un groupe, une communauté ou une institution
- Faire des dons à des partis politiques, à des candidats politiques, à des groupes religieux ou à des associations religieuses. (dans le cadre du travail)

Collaboration avec les organismes gouvernementaux et de régulation



Objectif

La présente section fournit des indications sur la manière dont le contact avec les organismes de réglementation dans le cadre des activités d'Airtel doit être conduit.

Les organes de régulation comprennent les gouvernements, les ministères ; les autorités locales et toute autre autorité administrative ; les régulateurs, les législateurs, les associations industrielles. Les organes de régulation peuvent être mondiaux ou internationaux ; régionaux, nationaux ; ou actifs au niveau de la communauté locale.

Code

Les interactions avec les organes de régulation ne doivent être effectuées que par des personnes autorisées. Cela comprend toutes les formes d'interactions, qu'elles soient formelles, informelles ou sociales, liées aux activités d'Airtel, y compris tout type d'interaction de personne à personne en réunion ou par le biais de médias électroniques.

Réunions et autres interactions avec les organismes de réglementation

Il existe différents départements au sein du gouvernement, à savoir les ministères des TIC, les organismes de réglementation, les ministères des finances ou les administrations fiscales. Tout contact avec ces organismes pour le compte d'Airtel dans un pays doit être préalablement approuvé par le directeur fonctionnel concerné.

Le directeur fonctionnel de chaque pays doit veiller à ce que tous les engagements

de nature locale avec les organismes locaux soient réalisés avec l'accord préalable du directeur général de l'entité locale.

Communications écrites

Le directeur local des affaires réglementaires est le point de contact avec les organismes de réglementation. Aucun employé ne doit écrire directement à un organisme de réglementation. Toutes ces communications doivent provenir du service des affaires réglementaires.

À faire

Tout engagement et communication avec les organismes gouvernementaux doit :

- Être courtois, ouvert, transparent et vérifiable.
- Être véridique, précis et non trompeur en aucune façon.
- Être enregistré pour référence ultérieure.

À ne pas faire

- S'engager avec un organisme de réglementation ou un agent public, sauf conformément aux termes de cette politique.
- Dans le cadre de vos relations avec les organismes de réglementation et les agents publics pour le compte d'Airtel, ne vous livrez pas à un comportement qui semble ou pourrait être perçu comme destiné à influencer indûment les organismes de réglementation dans leurs décisions en rapport avec Airtel.
- Ne soyez pas impoli ou offensant dans vos relations avec les organismes de réglementation.



Activité politique

Objectif

Airtel Afrique encourage ses employés à être des citoyens responsables et éclairés et à s'acquitter de leurs obligations civiques. Cependant, nos employés peuvent exercer leur droit de participer à la vie politique nationale, régionale ou locale, mais uniquement à titre personnel. Airtel Afrique ne soutient ni ne contribue à aucun parti ni candidat politique. Les employés doivent préciser que leurs actions et leurs opinions politiques sont personnelles et ne représentent en aucun cas celles de la société.

Code

Les employés ne doivent verser aucune contribution des fonds, des biens ou des services de la société à un candidat, à un parti ou à un comité politique. Ils ne doivent pas faire pression ni solliciter d'autres employés pour qu'ils fassent des contributions politiques ou participent au soutien d'un parti ou d'un candidat politique. Toute activité politique de l'employé doit être entreprise pendant son temps personnel et en utilisant ses propres ressources.

À faire

- Traiter toutes les activités politiques comme de nature personnelle et privée
- Si vous ou un membre de votre famille envisagez de rechercher ou d'accepter une fonction publique ou si toute autre activité politique pourrait avoir une incidence sur la réputation de la marque, sur les opérations ou sur votre travail auprès d'Airtel, informez-en la société.

À ne pas faire

- Utiliser les fonds ou les ressources de la société pour soutenir tout candidat ou parti politique
- Le remboursement de toute activité politique n'est pas autorisé - ce sont des dépenses de nature personnelle.

Interagir avec les médias



Objectif

Nous nous efforçons d'être ouverts et transparents dans notre communication afin de veiller à ce que nos parties prenantes externes soient tenues informées. Nous nous engageons également à fournir des informations exactes et à jour, préservant ainsi la réputation de la société. Toutes nos interactions avec les médias viseront à informer nos parties prenantes et à renforcer la réputation de notre marque.

Code

Le département communication de l'entreprise est le canal permettant de présenter et de partager les informations de la société à tous les médias. La politique de médias d'Airtel Afrique explique la manière dont l'interaction avec les médias doit être gérée.

À faire

- Le département de la communication de l'entreprise doivent être impliquées dans tous les engagements médiatiques, formels et informels. Toutes les interactions avec les médias, les interviews aux conférences de presse, doivent être planifiées et organisées par le service de la communication d'entreprise. Si vous recevez un appel des médias, veuillez le renvoyer au service de la communication d'entreprise.
- S'abstenir de parler de « plans ou stratégies futurs » et de faire des « déclarations prospectives » sur les résultats attendus, les prévisions de revenus, les plans stratégiques et les investissements.
- En ce qui concerne les sociétés cotées, seules les informations disponibles dans le domaine public, telles que les résultats annuels et trimestriels, peuvent être partagées avec les médias. Aucun autre détail financier lié à la société ne doit être partagé avec aucun média. En tant que politique, nous ne divulguons aucune information financière liée aux OpCos.
- Informer le service de la communication d'entreprise de toute fuite d'informations confidentielles pour les médias. N'essayez pas de contraindre le journaliste à arrêter l'article ou à ne pas utiliser l'information.
- Les porte-parole ne sont autorisés à parler que de sujets en rapport avec leur domaine d'activité / zone géographique et sur des questions et des sujets les concernant.

À ne pas faire

- Partager des données d'entreprise, des projets ou des stratégies d'avenir lors d'événements externes du secteur, sans l'accord de l'équipe de la communication de l'entreprise. Si les médias vous contactent lors de ces événements publics, demandez-leur poliment de contacter le service de communication de l'entreprise pour obtenir des renseignements et des demandes de réunion.
- Tout lancement de nouveau produit ou service ou partenariat ou partenariat encore en phase de discussion, de pré-lancement ou de test ne doit faire l'objet d'aucune observation. Les activités médiatiques ne devraient avoir lieu qu'après la signature de l'accord juridique et que celui-ci soit prêt à être annoncé
- Parler de tout sujet religieux, social ou politique
- Commenter les sujets de politique gouvernementale, sans consulter le service de communication d'entreprise
- Donner son opinion, discuter des services, produits ou stratégies de la concurrence ou être contraint à réagir et à faire des commentaires sur la concurrence.
- Encourager les entretiens basés sur la personnalité mettant en valeur la vie personnelle, les loisirs, les intérêts, etc. Les porte-parole ne devraient participer qu'aux événements liés à l'entreprise qui mettent l'accent sur l'amélioration de la marque et des opérations.

(Voir la politique et les directives concernant les médias d'Airtel Afrique)

Engagement sur les réseaux sociaux



Objectif

La croissance phénoménale des réseaux sociaux en ligne, tels que Twitter, Facebook, LinkedIn, Instagram, etc., et les principaux services de messagerie instantanée (WhatsApp, WeChat, Viber, etc.) modifient la façon dont les gens communiquent, échangent des idées et diffusent des informations.

Nous encourageons nos employés à utiliser les médias sociaux de manière à ne pas exposer la société à des risques tels que sa réputation, ses problèmes juridiques, sa perte de productivité ou l'utilisation excessive de la bande passante.

Code

Nous devons être conscients du fait que les clients, les régulateurs et les collègues suivent et consultent actuellement les sites de réseaux sociaux. Nous encourageons nos employés à être les ambassadeurs de notre marque, mais cela doit se faire conformément aux règles spécifiées et décrites dans la politique d'accès aux médias sociaux.

À faire

- Faire preuve de jugement et de prudence sur tout ce que vous publiez sur les plateformes de médias sociaux.
- Faire attention à votre langage: lors de l'utilisation du support, veuillez ne pas être irresponsable / irrespectueux

- En cas de doute, contactez l'équipe de communication de l'entreprise

À ne pas faire

- Parler de la concurrence sur Internet (y compris les blogs ou les comptes de réseaux sociaux personnels (Facebook, Twitter, Instagram, etc.))
- Faire des commentaires racistes, sexistes et de nature politique. En règle générale, évitez tout ce qui pourrait blesser les sentiments d'un groupe ou d'une communauté.
- Eviter le contenu harcelant, diffamatoire ou dénigrant
- Respecter la marque que vous défendez. N'abusez pas, ne diffamez pas, n'utilisez pas mal et ne présentez pas mal la marque de manière visuelle ou toute autre manière. Veuillez vous adresser à votre service de communication d'entreprise respectif et n'oubliez pas de déclarer / utiliser une clause de non-responsabilité - "mes messages n'engagent que moi".
- Publier des visuels d'employés qui se livrent à un comportement / actions inappropriés en place ou au travail / à l'extérieur avec le logo de la société / portant des vêtements marqués (avec le logo de la société)

(Voir la politique et les directives concernant les médias d'Airtel Afrique-médias sociaux)

Environnement & Développement Durable



Objectif

Airtel Afrique s'engage à mener ses activités de manière responsable et à ne pas nuire intentionnellement à l'environnement. Nous promouvons la mise en place de bonnes pratiques sur le lieu de travail, de manière à favoriser notamment les économies d'eau, d'électricité et de papier afin de réduire les déchets. Dans le cadre de nos activités commerciales, nous encourageons les économies d'énergie et les approches respectueuses de l'environnement.

À faire

- Encourager nos employés et nos partenaires commerciaux à contribuer à la réduction de l'impact environnemental par une compréhension mutuelle de cette politique et des directives de mise en œuvre.
- Améliorer consciemment la consommation et l'efficacité des ressources et minimiser la production de déchets par la prévention, la réduction, le recyclage et la réutilisation de ceux-ci dans le cadre de nos activités.
- Suivre et mesurer régulièrement les progrès réalisés.
- Sensibiliser nos partenaires/clients aux pratiques respectueuses de l'environnement.

À ne pas faire

- Enfreindre les politiques et procédures environnementales.
- Enfreindre les exigences légales et autres réglementations relatives à la législation environnementale du pays.

Copyright ©2021 Airtel Africa

Adresse du siège social: 53-54 Grosvenor Street, London, United Kingdom. W1K 3HU

