

CODE DE CONDUITE ET D'ETHIQUE PROFESSIONNELLE DE DAI

Juin 2021

Un message de notre Président et Directeur Général



Chers Collègues,

Merci d'avoir pris le temps d'examiner cette dernière itération de notre Code de conduite et d'éthique professionnelle.

La mise à jour régulière des directives selon lesquelles nous exerçons nos activités est essentielle à notre succès continu en tant que société de développement mondial. Nos valeurs fondamentales d'intégrité, d'excellence, de responsabilité et de citoyenneté mondiale sont inébranlables, mais le monde dans lequel nous travaillons est en constante évolution et offre constamment de nouveaux tests et applications pour les principes qui nous animent. À la fois, DAI

se développe dans de nouveaux domaines techniques et marchés avec de nouveaux types de services, tels que notre travail via DAI Capital et le Sustainable Business Group. En conséquence, nous nous retrouvons confrontés à de nouveaux types de questions et de nouveaux types de choix. Et les sociétés dans lesquelles nous travaillons évoluent elles-mêmes, les conduisant – à juste titre – à exiger de toutes les entreprises des standards toujours plus élevés.

Notre engagement envers la citoyenneté mondiale, pour ne prendre qu'une de nos valeurs fondamentales, est absolu et non négociable : « Nous dépendons de notre diversité et de notre inclusivité, respectons les cultures dans lesquelles nous travaillons et traitons tout le monde, partout avec professionnalisme et dignité ». Comme d'autres organisations du monde entier, nous avons choisi d'examiner attentivement cette valeur et d'autres que nous défendons et de nous assurer que nous les respectons.

Bien que nous ayons fait de réels progrès en matière d'équité entre les sexes, par exemple, le voyage n'est pas terminé, et l'industrie de l'aide et du développement au sens large n'a pas été épargnée par sa part d'incidents honteux d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels (SEAH). Chez DAI, nous avons répondu à l'appel à une sensibilisation et une vigilance accrues autour des SEAH en nommant un directeur mondial de la protection à temps plein.

De même, le mouvement pour la justice raciale et sociale - initialement suscité par des malversations policières aux États-Unis mais reflétant des inégalités sociales bien plus profondes et s'étendant au-delà des frontières américaines - nous a poussés à lancer une initiative de justice raciale et sociale qui conduira à une concentration beaucoup plus nette sur les questions de diversité, d'équité et d'inclusion chez DAI. Nous sommes fiers de répondre aux impératifs moraux de notre temps, et certains des changements dans le Code reflètent ces nouveaux points d'attention.

Tout comme le Code ne sera jamais « terminé » - nous chercherons toujours des moyens d'affiner nos lignes directrices, de nous adapter à de nouvelles circonstances, de combler des lacunes, de relever des défis inattendus - il ne peut jamais être exhaustif. Vous pourrez toujours trouver quelque chose que nous aurions dû anticiper ou un nouveau cas où vous devrez appliquer des principes plutôt qu'un précédent établi. Mais ce document est le modèle de travail de la manière dont nous attendons de vous que vous meniez vos affaires ici chez DAI. Comme toujours, si vous avez des questions sur la manière d'appliquer le Code dans votre travail quotidien, ou des suggestions sur la façon dont nous pourrions l'améliorer, veuillez contacter le directeur de l'éthique et de la conformité Mike Walsh.

Et enfin, rappelez-vous : Si vous voyez quelque chose, dites quelque chose. Si vous connaissez quelqu'un, ou un groupe, ou un processus ou système qui ne respecte pas les normes DAI, faites-le nous savoir. Les mécanismes de signalement sont énumérés dans ce document, et vous avez notre parole que vous serez traité avec respect, en toute confiance et avec l'assurance que vous ne subirez aucune forme de représailles.

Jim Boomgard
Président et Directeur Général



Notre Mission et nos Valeurs

La mission de DAI est de faire une différence durable dans le monde en aidant les gens à améliorer leur vie. Nous envisageons un monde dans lequel les communautés et les sociétés deviennent plus prospères, plus justes et mieux gouvernées, plus sûres, plus saines et plus durables sur le plan environnemental.

Pour accomplir cette mission, nous devons être un excellent endroit où travailler et nous devons être une entreprise prospère. Nous devons attirer et retenir des talents extraordinaires et offrir à notre équipe des opportunités professionnelles, un salaire et des avantages sociaux équitables, ainsi qu'un équilibre sain entre vie professionnelle et vie privée. Nous devons également agir en tant qu'entreprise afin de pouvoir respecter nos obligations et investir dans notre avenir. Plus nous réussissons en tant qu'entreprise, plus nous pouvons avoir un impact sur le développement.

Dans tout ce que nous faisons, nous vivons selon quatre valeurs fondamentales:

Citoyenneté mondiale

Nous sommes une entreprise mondiale avec une perspective mondiale. Nous dépendons de notre diversité, respectons les cultures dans lesquelles nous travaillons et traitons tout le monde, partout avec professionnalisme et dignité. Nous prospérons grâce à la collaboration avec nos partenaires du monde entier et partageons avec eux l'espoir que notre travail laissera le monde meilleur.

Intégrité

Nous avons un engagement sans compromis envers la civilité et le comportement éthique. Nous respectons les règles et faisons ce qui est juste.

Excellence

Nous exigeons de nous-mêmes les normes techniques et professionnelles les plus élevées. Nous célébrons l'innovation, l'apprentissage et le service. Nous avons un désir inébranlable de « nous dépasser », en tant qu'individus et en tant qu'organisation.

Responsabilité

Nous sommes responsables envers nos clients, nos collègues et les communautés où nous travaillons. Si nous n'y arrivons pas, nous le reconnaissons, résolvons le problème et le faisons bien la prochaine fois.



CITOYENNETÉ MONDIALE



Respect : pas de harcèlement ni d'intimidation

Chez DAI, nous attendons de chacun qu'il traite les autres avec respect. Qu'il s'agisse d'un collègue, d'un responsable ou d'un superviseur, ou même d'une personne avec qui nous travaillons en dehors de DAI, le respect sous-tend tout ce que nous faisons. C'est un élément essentiel du droit au travail décent, inscrit dans toutes nos valeurs fondamentales et dans les normes internationales. C'est une pierre angulaire de notre pratique professionnelle.

Le respect au travail consiste à être juste, à abandonner les comportements discriminatoires et à valoriser la contribution de chacun. Cela signifie que nous traitons les autres et leur travail avec le respect qui leur est dû en tant qu'êtres humains et en tant que collègues, quelles que soient nos opinions personnelles. À la base, cela signifie être traité comme nous souhaiterions être traités nous-mêmes. Le racisme et autres comportements discriminatoires, l'intimidation et le harcèlement sont tout le contraire du respect.

Alors, comment définissons-nous le harcèlement? Comment différencier le harcèlement et l'intimidation?

Premièrement, le harcèlement est toujours lié à une certaine forme de discrimination. Il peut s'agir d'une discrimination fondée sur la race, le sexe, le genre, l'âge, l'identité sexuelle, le handicap, la religion ou toute autre caractéristique protégée par la loi ou la réglementation, comme le statut d'ancien combattant aux États-Unis. Même si une forme de discrimination n'est pas interdite dans un pays, si elle l'est n'importe où, alors elle relève de ce Code. Le harcèlement peut être une communication verbale ou non verbale (y compris des écrits ou des images), un comportement physique, des menaces, des représailles ou de petites actions répétées de micro-agressions. Le harcèlement a l'intention et/ou la conséquence de créer un environnement de travail intimidant, hostile ou offensant. Il interfère de manière déraisonnable avec le rendement au travail d'un individu et peut nuire aux opportunités d'emploi d'un individu. Il nuit à l'estime de soi et à la confiance de la victime et peut même avoir des conséquences durables sur la santé physique ou mentale.

L'intimidation est un comportement qui est : répété, blessant, abus de pouvoir et intentionnel. Il peut s'agir de rabaisser ou d'exclure quelqu'un; s'en prendre à une personne; les critiquer publiquement ou de manière déraisonnable ; ou crier sur quelqu'un. Comme le harcèlement, il peut se produire dans un lieu physique ou en ligne. Comme le harcèlement, l'intimidation est mauvaise pour l'individu, mauvaise pour l'environnement de travail et mauvaise pour DAI.

L'intimidation et le harcèlement peuvent être individuels ou impliquer des personnes qui s'en prennent à une personne pour la faire se sentir rabaissée ou exclue.

Si vous êtes victime de harcèlement, d'intimidation ou d'autres formes de manque de respect chez DAI, vous pouvez en informer les ressources humaines, votre supérieur hiérarchique, l'équipe d'éthique et de protection (ethics@dai.com ; safeguarding@dai.com), un collègue de confiance, ou le client. Si vous êtes témoin de harcèlement ou d'intimidation chez DAI, vous devez en parler à quelqu'un et vous devez soutenir la victime.

Ne soyez pas un spectateur.





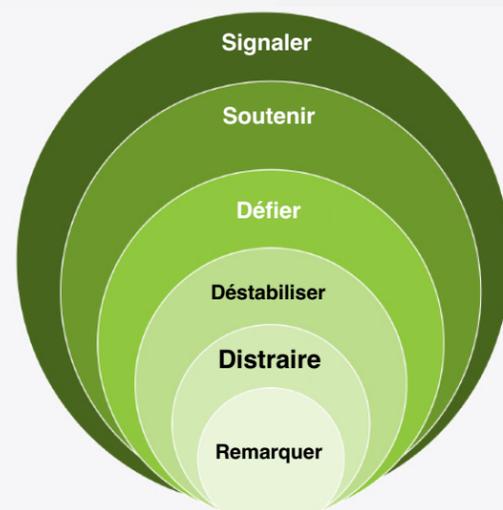
Comportement de spectateur

La fraude, la corruption, les violations des droits de l'homme et l'exploitation ne se produisent que parce que d'autres personnes restent silencieuses. Presque toujours, quelqu'un aurait pu le remarquer et agir. Chez DAI, nous pensons que nous avons tous la responsabilité d'agir, chaque fois que nous voyons, entendons ou suspectons un comportement qui contredit nos valeurs fondamentales.

Dans les cas de discrimination, d'abus, d'exploitation, de harcèlement ou d'intimidation, nous demandons à chacun de se mettre à la place de la victime et de penser : « Qu'est-ce que je voudrais que quelqu'un fasse ? » En cas de fraude ou de corruption, nous demandons à chacun de se rappeler que l'argent doit être dépensé pour aider à façonner un monde plus vivable, et non pour aller dans les poches des malfaiteurs.

Si vous voyez, entendez ou soupçonnez quelque chose, vous devez en parler. Si vous pouvez le faire en toute sécurité, vous pouvez prendre des mesures immédiates telles que perturber le comportement, soutenir la victime (le simple fait d'aller et de rester à ses côtés peut être efficace) ou faire savoir à l'agresseur que vous avez été témoin de ce qu'il a fait. Si la situation présente un risque, vous pouvez toujours soutenir la victime et vous devez signaler ce dont vous avez été témoin. Choisissez d'être un allié, pas un spectateur.

Si vous voyez quelque chose, dites quelque chose.



Environnement de travail sûr, sécurisé et sain

La sûreté et la sécurité des employés et des affiliés sont les principales priorités de DAI. L'entreprise veillera à ce que les dispositions, processus et procédures appropriés soient en place pour fournir un lieu de travail sécurisé, en tenant compte de l'environnement opérationnel et du niveau de risque impliqué dans l'exécution du travail de DAI. Lors de la préparation des voyages de travail internationaux et en particulier des voyages dans des pays déterminés par DAI comme présentant un risque élevé ou très élevé, et comme l'exige la politique de sécurité globale de DAI, le personnel doit coordonner avec la sécurité globale de DAI (DAIsecurity@dai.com). Dans les pays où DAI est déjà présent, les voyageurs doivent également coordonner avec les membres du personnel du point focal de sécurité du pays qui sont basés sur des projets. Le personnel de DAI est tenu de suivre les procédures et les directives décrites dans la politique de sécurité globale de DAI et dans les plans de sécurité du projet.

DAI s'engage également à fournir un environnement de travail exempt de drogues illicites, de violence, de menaces de violence et de l'influence de l'alcool. L'utilisation, la vente, l'achat, le transfert ou la possession illégaux de toute substance contrôlée dans les locaux de DAI ou dans le cadre des activités de DAI sont strictement interdits. Nous avons tous le devoir de respecter les règles d'hygiène et de sécurité. Bien que nous devions également être attentifs de manière responsable à notre environnement pour éviter de prendre des risques inutiles, nous devons tous signaler tout risque, menace ou incident dès que possible.



"Nos vies commencent à finir le jour où nous devenons silencieux au sujet des choses qui importent."

— Martin Luther King Jr.





Protection contre les représailles et les dénonciateurs

La bonne volonté des employés et la compréhension de la nécessité de signaler les préoccupations sont essentielles à l'application de ce Code. En effet, il est de votre devoir de relever les manquements à ce Code à l'attention de la direction. Le défaut d'informer la direction peut lui-même, dans certaines circonstances, constituer une base pour des mesures disciplinaires. En conséquence, toute personne peut soumettre une préoccupation ou une plainte responsable concernant l'éthique ou la conformité sans crainte de renvoi ou de représailles de quelque nature que ce soit.

DAI ne licenciera, ne rétrogradera, ne suspendra, ne menacera, ne harcèlera ou ne discriminerà de quelque manière que ce soit toute personne en termes de conditions d'emploi sur la base de toute action légale que cette personne pourrait prendre en faisant un rapport de bonne foi sur des problèmes d'éthique ou de conformité.

Les superviseurs sont formés et sont tenu d'écouter les allégations avec respect. Si vous avez des questions ou des préoccupations concernant d'éventuelles représailles ou tout autre obstacle au signalement, veuillez contacter le responsable de l'éthique et de la conformité, le directeur mondial de la protection, les ressources humaines ou la ligne d'assistance téléphonique sur l'éthique.



Politique de non-discrimination et d'égalité

Le succès de DAI dépend de ses employés et des diverses perspectives et approches qu'ils apportent à notre travail. Nous sommes un employeur garantissant l'égalité des chances en matière d'emploi et l'action positive. Nous nous engageons à garantir l'égalité des chances pour tous, dans tous les aspects de notre travail. Si vous avez des questions ou des préoccupations concernant d'éventuelles discriminations ou violations de la politique d'égalité, veuillez contacter votre chef de parti/chef d'équipe, le responsable de l'éthique et de la conformité, les ressources humaines ou la ligne d'assistance téléphonique (Hotline) sur l'éthique.



Diversité, équité, engagement et inclusion

Pour vraiment façonner un monde plus vivable, DAI affronte directement le racisme et la discrimination raciale et se tient responsable des changements positifs au sein de l'entreprise et dans les communautés, les cultures et les pays où nous vivons et travaillons. Dans notre engagement contre le racisme, nous nous engageons à prendre des mesures délibérées pour offrir des opportunités égales au personnel de DAI au niveau individuel et systémique. En tant que tel, le programme Diversité, Équité, Engagement et Inclusion (DEEI) de DAI a été créé pour garantir que l'équité raciale est au cœur de DAI - comme en témoignent nos opérations, notre stratégie, nos pratiques, nos politiques, nos décisions et nos comportements en institutionnalisant les processus d'évaluation, de planification et de changement.



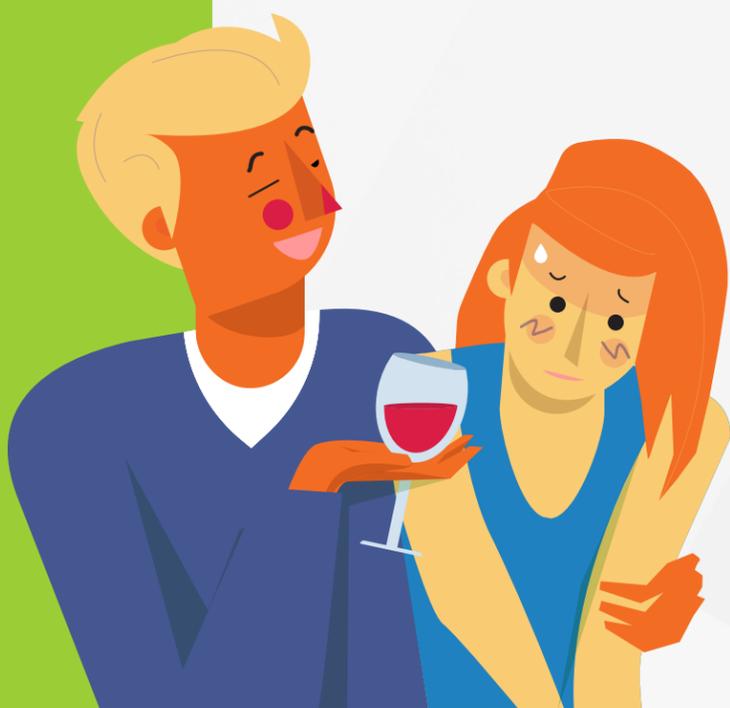
Invalidité

DAI reconnaît la valeur de tous les employés et les capacités de chacun. Nous attendons de tous les employés qu'ils respectent les droits des personnes handicapées, qu'ils soient employés ou non. Dans nos pratiques d'emploi, nous prenons des mesures raisonnables pour répondre aux besoins particuliers des personnes handicapées. DAI reconnaît que les personnes handicapées sont représentées dans tous les groupes et communautés et peuvent donc être confrontées à de multiples formes de discrimination. Toute forme de harcèlement ou autre discrimination fondée sur le handicap est contraire aux valeurs fondamentales de DAI, ce Code et la législation applicable.



Protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels (SEAH)

DAI a un engagement inébranlable à prévenir les enfants, les femmes et les autres adultes vulnérables de toute forme de SEAH. Cette politique s'inscrit aux côtés d'autres politiques et pratiques de DAI telles que celles relatives à la protection de l'enfance, à l'esclavage moderne, à la dénonciation et aux procédures de règlement des différends (disciplinaires et de grief). Lorsqu'une forme quelconque de SEAH est commise par une personne travaillant pour ou avec DAI, il s'agit d'une violation de toutes nos valeurs fondamentales, des valeurs de nos clients et des fondements sur lesquels repose le secteur du développement international. DAI s'efforce d'intégrer et de diriger les meilleures pratiques mondiales. Par exemple, nous fondons étroitement nos définitions de l'exploitation sexuelle, des abus sexuels et du harcèlement sexuel sur celles utilisées par les Nations Unies.



"À ce moment-là dans la soirée, il était clairement ivre. Il lui collait aux basques et elle était visiblement mal à l'aise avec la façon dont il la touchait."

—
Comment réagiriez-vous ?



Protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels (SEAH)

DAI applique une politique de tolérance zéro envers toute forme de SEAH, conformément aux pratiques internationales et aux politiques de nos principaux clients. Cela signifie que tout le personnel et les consultants de DAI, les sous-traitants et les bénéficiaires doivent respecter les normes de comportement suivantes. Toute allégation ou préoccupation soulevée fera l'objet d'une enquête et des mesures seront prises, le cas échéant.

- Aucune activité sexuelle avec un enfant : Un enfant est défini comme étant âgé de 18 ans ou moins, quel que soit l'âge du consentement local, par la loi ou la pratique. La croyance erronée sur l'âge d'un enfant n'est pas une défense.
- Pas d'achat de services sexuels : cela inclut l'achat de toute forme d'activité sexuelle à des adultes, que ce soit pendant ou en dehors des heures de travail. Elle s'applique même si la prostitution est légale localement. L'interdiction comprend l'obtention de faveurs sexuelles en échange d'éléments non monétaires tels que des biens ou des services et elle comprend l'obtention ou l'acceptation de faveurs sexuelles en échange d'emplois, de contrats, de relations ou de qualifications.
- Le harcèlement sexuel ou l'intimidation de toute nature, y compris le harcèlement ou les abus sexuels, sur le lieu de travail ou en dehors, est considéré comme une violation des politiques de DAI.

DAI vise à empêcher les SEAH en minimisant les opportunités (par exemple, en interdisant les contacts individuels avec les enfants) grâce à une formation solide et répétée (notamment en mettant l'accent sur le signalement des problèmes); en créant une culture où SEAH sous quelque forme que ce soit n'est pas toléré; et en maintenant un environnement de travail où tous les employés se sentent respectés, valorisés et exempts de harcèlement.



Signalement des problèmes de Protection

Si vous avez été soumis à une forme quelconque de SEAH, ou si vous pensez avoir vu ou entendu une quelconque indication de SEAH, nous sommes prêts à vous écouter. La volonté des employés et d'autres personnes de signaler les problèmes de protection est essentielle à l'application de cette politique. À moins que vous ne soyez la victime/survivant(e), vous devez signaler tous les incidents, incidents présumés ou signalements d'incidents aux canaux appropriés.

La protection de la victime/survivante et de la personne qui a soulevé le problème est notre considération primordiale. Si quelque chose s'est produit il y a longtemps, nous voulons toujours le savoir et si vous êtes la victime/le survivant, personne ne vous reprochera de ne pas l'avoir signalé plus tôt.

Les problèmes de Protection peuvent être soulevés des manières suivantes :

- Directement au directeur mondial de la protection: safeguarding@dai.com
- Directement aux Responsables Éthique et Conformité: ethics@dai.com
- La hotline sur l'éthique: www.dai.ethicspoint.com et ethics@dai.com
- Directement aux Ressources Humaines au siège ou sur les projets
- À un chef parti/chef d'équipe ou superviseur
- À un point focal de protection sur un projet ou un bureau DAI
- Les employés peuvent toujours rendre compte directement au client

DAI ne licenciera, ne rétrogradera, ne suspendra, ne menacera, ne harcèlera ou ne discriminera de quelque manière que ce soit toute personne en termes de conditions d'emploi sur la base de toute action légale que cette personne pourrait prendre en faisant un rapport de bonne foi sur des problèmes d'éthique ou de conformité. Les superviseurs sont formés et sont tenus d'écouter les allégations avec respect. Si vous avez des questions ou des préoccupations concernant d'éventuelles représailles ou tout autre obstacle au signalement, veuillez contacter le responsable de l'éthique et de la conformité, le directeur mondial de la protection, les ressources humaines ou la ligne d'assistance téléphonique sur l'éthique.

Tout rapport, allégation ou activité suspectée qui enfreint ce qui précède fera immédiatement l'objet d'une enquête par des personnes formées et expérimentées. DAI applique une approche centrée sur les victimes/survivants à toutes les préoccupations ou allégations et enquêtes en matière de protection.



Protection de l'enfance

DAI estime que tous les enfants - toute personne âgée de moins de 18 ans - ont le droit d'être protégés contre les abus, la négligence, l'exploitation et la violence, comme indiqué dans la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant, la Charte africaine des droits et Bien-être de l'enfant, et d'autres instruments.

Cela signifie que nous prenons toutes les mesures possibles pour protéger les enfants contre:

- Violence physique
- Abus ou exploitation sexuelle
- Abus émotionnel
- Négligence et traitement négligent
- Trafic
- Exploitation commerciale, y compris le travail des enfants et l'esclavage moderne

Bien que différents pays aient des définitions et une compréhension différentes de ce qu'est la maltraitance des enfants, le principe de base restera toujours que les droits et le bien-être de l'enfant sont primordiaux. Même si l'environnement local permet un comportement qui constitue un abus, cette autorisation ne s'appliquera pas à toute personne associée au travail de DAI.

Si vous pensez qu'un enfant est en danger de toute forme de maltraitance ou de négligence, vous devez le signaler par les voies appropriées. N'étudiez pas la situation vous-même. Si vous ne savez pas quoi faire, parlez-en à votre superviseur, chef de parti ou chef d'équipe, ressources humaines, ou l'équipe d'éthique et de protection. Si vous pensez qu'un autre employé de DAI maltraite ou néglige un enfant, vous devez le signaler. En cas d'urgence - si vous pensez qu'un enfant est en danger imminent, vous devez en informer les autorités locales.

Ce n'est pas le rôle de DAI de décider si un enfant a été maltraité ou non. Là où il y a lieu de s'inquiéter, DAI veillera à ce que les autorités compétentes soient notifiées.



Lutte contre la traite des êtres humains

Nous croyons que tous les êtres humains doivent être traités avec dignité, équité et respect, et nous nous engageons à faire respecter les droits humains fondamentaux. DAI ne s'engagera qu'avec des vendeurs, des fournisseurs, des consultants, des sous-traitants, des bénéficiaires et des clients qui démontrent un engagement sérieux envers la santé et la sécurité de leurs travailleurs et opèrent en conformité avec les lois sur les droits de l'homme. DAI n'utilise ni ne tolère l'utilisation de la main-d'œuvre esclave, et nous ne tolérerons pas non plus l'obtention d'actes sexuels commerciaux ou toute autre forme de traite des êtres humains, ni le traitement dégradant d'individus, y compris leur emploi dans des conditions de travail dangereuses.

Tout employé, vendeur, fournisseur, consultant, sous-traitant ou bénéficiaire de DAI qui se livre à toute forme de traite des êtres humains est passible de résiliation. Contactez immédiatement votre superviseur, le chef de parti/chef d'équipe, les ressources humaines, le directeur de l'éthique et de la conformité ou le directeur mondial de la protection si vous pensez avoir été témoin d'une forme quelconque de traite des êtres humains.



"DAI prend la position la plus ferme possible contre toutes les formes de traite des êtres humains. La traite se produit à cause de la pauvreté, de l'injustice et des inégalités—tout ce que DAI s'efforce d'éliminer."

—Sarah Maguire,
Directrice mondiale de la protection



Activités politiques

En tant que citoyen, vous avez le droit de vous engager en tant qu'individu dans le processus politique et de faire des dons politiques, tant que vous ne déclarez pas que DAI apporte la contribution et à condition qu'il n'y ait pas de conflit d'intérêts lié à votre travail ou votre association avec DAI ou le client.

DAI ne finance aucune contribution politique, en espèces ou en nature, où que ce soit dans le monde. Cette interdiction comprend le soutien à l'activité politique, aux partis politiques ou à leurs représentants, aux campagnes politiques et aux candidats ou à l'une de leurs organisations affiliées. Toute question ou préoccupation concernant les activités politiques peut être adressée à votre superviseur, au chef de parti/chef d'équipe, aux ressources humaines ou au responsable de l'éthique et de la conformité.





Communiquer avec les médias et le public

Les relations régulières avec les médias liées au programme (par exemple, la publicité d'ateliers) sont gérées par le chef de parti ou le chef d'équipe. Si vous êtes contacté par les médias d'information sur des questions qui sortent de l'ordinaire ou qui peuvent impliquer des reportages sur DAI ou le client, veuillez contacter le responsable des communications d'entreprise de DAI pour coordonner une réponse. Si vous avez des questions sur votre utilisation des réseaux sociaux et sur la manière dont cela pourrait affecter DAI, veuillez contacter le responsable des communications d'entreprise ou le responsable de l'éthique et de la conformité.



Utilisation responsable des informations, des E-mails et des réseaux sociaux

DAI utilise les communications et les ressources électroniques mondiales dans le cadre de ses activités commerciales courantes. N'utilisez pas les médias électroniques pour initier, enregistrer ou envoyer des éléments hostiles, harcelants, offensants, menaçants ou inappropriés; pour initier, enregistrer ou envoyer des chaînes de lettres ou d'autres distributions non commerciales à grande échelle; ou pour initier ou participer à toute utilisation malveillante, non autorisée ou frauduleuse des ressources de l'entreprise. De plus, évitez de solliciter pour des causes commerciales, caritatives, religieuses ou politiques et d'interférer avec ou de perturber les utilisateurs, les services ou l'équipement du réseau. L'accès non autorisé aux bases de données ou aux sources d'information ou l'endommagement de l'équipement informatique, des logiciels ou des données sont des motifs de résiliation.



Confidentialité des données

DAI reconnaît l'importance de la protection des informations et des données personnelles. Nous avons adopté les exigences du Règlement général sur la protection des données (RGPD) de l'Union européenne en tant que norme mondiale en matière de confidentialité des données, comme indiqué dans notre politique de confidentialité (<https://www.dai.com/privacy-policy>). Nous ne collectons des informations personnelles que lorsque les données sont nécessaires à des fins commerciales. Nous les collectons de manière légale et équitable, en nous appuyant principalement sur le consentement des individus pour collecter, traiter et conserver les données. DAI ne partagera vos informations personnelles avec d'autres que lorsque nous sommes légalement autorisés à le faire, et elles ne seront conservées que pendant la durée raisonnablement requise.

Toute violation accidentelle ou illégale de données personnelles doit être signalée immédiatement à votre superviseur, chef d'équipe/chef de parti, au bureau d'assistance de l'OIMT (support@dai.com), ou le chef de l'éthique et de la conformité dès que possible.





INTÉGRITÉ

Prévention des pots-de-vin et de la corruption

Vous devez éviter toute activité qui enfreindrait la loi américaine sur les pratiques de corruption à l'étranger (FCPA), la loi britannique sur la corruption (UKBA), le code pénal autrichien, le code pénal belge, la législation locale ou les normes internationales de bonnes pratiques. DAI se tient responsable devant l'UKBA pour tous les projets et activités. Vous êtes chargé d'aider DAI à prévenir les pots-de-vin et la corruption :

- **Corruption.** Ne sollicitez pas, n'acceptez pas, n'offrez pas, ne promettez pas ou ne donnez pas, directement ou indirectement, un pot-de-vin ou tout autre paiement, cadeau, faveur ou invitation inapproprié pour obtenir ou conserver des affaires, des approbations ou tout autre avantage commercial inapproprié.
- **Les paiements de facilitation.** N'effectuez pas de petits paiements pour « graisser » les approbations ou les actions de la part des représentants du gouvernement. Les paiements de facilitation sont interdits en vertu de la UKBA. Dans certaines circonstances, DAI peut payer les services commerciaux d'un expéditeur pour traiter les marchandises à la douane. Les termes de référence dans le contrat associé doivent être explicites et doivent interdire les paiements pour « graisser » les approbations de la part d'un fonctionnaire du gouvernement.
- **Pots-de-vin.** Ne demandez ni n'acceptez jamais quoi que ce soit de valeur de la part de fournisseurs, de bénéficiaires ou de sous-traitants qui font affaire avec DAI. Vous pouvez accepter des cadeaux et marques d'hospitalité de valeur symbolique (un repas offert lors d'une réunion d'affaires, par exemple, ou un bloc-notes avec le logo d'un organisme).
- **Exploitation sexuelle.** Ne faites jamais des faveurs sexuelles une condition du soutien aux bénéficiaires.
- **Pourboires.** Ne payez ou n'offrez jamais de cadeaux, de faveurs ou d'hospitalité à un représentant du gouvernement après avoir reçu une action ou une décision favorable.
- **Contributions.** Ne versez pas de contributions à des candidats à des fonctions publiques ou à des partis politiques ou d'autres organisations politiques au nom de DAI. Les contributions personnelles sont autorisées.



Exceptions

- **Paiements de sécurité personnelle.** En cas de demande de paiement de la part de la police, de l'armée ou des paramilitaires ou en cas de menace imminente pour la santé ou la sécurité, un paiement de sécurité personnelle peut être effectué. Signalez l'incident dès que possible via les canaux de signalement sur l'éthique.
- **Hospitalité, cadeaux nominaux et honoraires.** Des articles publicitaires de valeur nominale approuvés par le DAI (stylos, chapeaux, t-shirts, etc.), des plaques et des certificats de reconnaissance peuvent être offerts aux représentants du gouvernement. Les repas modestes, les rafraîchissements et les boissons non alcoolisées conformes aux coutumes et pratiques locales sont également autorisés. Cependant, en aucun cas la valeur de la courtoisie ne doit dépasser 20 \$ par personne/par occasion ou 50 \$ par personne annuellement. Les honoraires versés aux fonctionnaires du gouvernement hôte doivent être nominaux et occasionnels pour un travail en dehors des fonctions et des heures de travail normales afin d'éviter les conflits avec les fonctions officielles et doivent être conformes aux lois et politiques locales.



Exemples ou indicateurs d'éventuelles fraudes à la passation des marchés :

- Adresses et numéros de téléphone partagés des enchérisseurs
- Coûts injustifiés ou gonflés dans les modifications postérieures à l'attribution
- Récompenses multiples pour un travail similaire au même entrepreneur
- Délai déraisonnablement court pour soumissionner
- Non-respect des spécifications contractuelles
- Factures fausses, gonflées ou en double
- Fausses déclarations et allégations
- Substitution de produits
- Fuite d'informations sur le prix de l'offre
- Fournisseurs fictifs
- Manipulation des offres
- Achat pour usage personnel ou revente
- Spécifications truquées pour favoriser le fournisseur
- Fractionner les achats pour éviter les limites d'examen
- Offres déséquilibrées
- Attribution injustifiée à un fournisseur unique
- Achats inutiles
- Collusion
- Détournement d'achats ou de paiements vers des parties non intentionnelles



Prévenir les conflits d'intérêts personnels

Le succès de DAI dépend de notre capacité à prendre des décisions objectives et prudentes et à agir avec intégrité. Un conflit d'intérêts réel ou apparent survient lorsque l'intérêt personnel d'un individu biaise son jugement professionnel. Vous ne devez pas vous mettre dans une position où vos décisions ou vos actions seraient influencées par un emploi/une direction à l'extérieur, ou par des relations personnelles ou familiales étroites. Vous êtes responsable d'aider DAI à prévenir les conflits d'intérêts fondés sur la partialité en informant rapidement et pleinement votre superviseur, les ressources humaines ou le responsable de l'éthique et de la conformité de toute situation pouvant sembler être un conflit d'intérêts potentiel ou en soulevant des questions ou des préoccupations concernant les conflits d'intérêts personnels.

Voici des exemples courants de conflits d'intérêts personnels potentiels qui doivent être divulgués à votre superviseur, aux ressources humaines ou au responsable de l'éthique et de la conformité :

- **Emploi extérieur :** Occuper un deuxième emploi qui affecte votre capacité à faire votre travail habituel tout en travaillant à temps plein pour DAI.
- **Intérêt financier :** Détenir un intérêt financier dans une entreprise qui est en concurrence avec DAI ou qui recherche des sous-contrats ou des bons de commande auprès de DAI.
- **Membres du conseil :** Siéger au conseil d'administration d'un concurrent, d'un client, d'un fournisseur ou d'un autre prestataire de services.
- **Emploi de parents et d'amis :** Embaucher ou superviser un ami ou un parent. Attribution ou supervision d'un contrat de sous-traitance, d'un bon de commande ou d'une subvention à une entité qui appartient ou qui emploie un ami ou un parent.
- **Cadeaux et divertissement :** Solliciter ou accepter de l'argent, des cadeaux, des prêts, des divertissements ou des avantages d'une valeur plus que modeste de la part d'un concurrent, d'un sous-traitant, d'un fournisseur ou d'un bénéficiaire.
- **Renseignements exclusifs :** Les employés de DAI se voient souvent confier des informations exclusives qui ne doivent pas être utilisées à des fins personnelles.



Prévenir les conflits d'intérêts organisationnels

DAI respecte les règles. Nous sommes fiers de livrer une concurrence loyale et d'effectuer un travail de qualité supérieure, exempt de rôles conflictuels ou d'avantages injustes. Les apparences sont importantes pour anticiper et gérer un conflit d'intérêts. Votre intuition est un guide utile pour réagir à un éventuel parti pris ou à un avantage injuste. Agissez immédiatement afin que des mesures rapides puissent être prises pour limiter tout conflit ou apparence de conflit. Vous êtes responsable d'aider DAI à prévenir les conflits d'intérêts basés sur un avantage indu en informant rapidement et pleinement votre superviseur, chef d'équipe/chef de parti ou responsable de l'éthique et de la conformité de toute situation pouvant apparaître comme un conflit d'intérêts organisationnel potentiel, ou pour soulever des questions ou des préoccupations concernant les conflits d'intérêts.

Voici des exemples courants de conflits d'intérêts organisationnels potentiels qui doivent être immédiatement divulgués ou discutés avec votre superviseur, chef de parti/chef d'équipe ou responsable de l'éthique et de la conformité :

- **Informations sensibles sur l'approvisionnement :** Les informations non publiques liées à une sollicitation concurrentielle, telles que les projets de termes de référence/énoncés de travail et les budgets des clients peuvent être considérées comme un avantage injuste et ne doivent pas être acceptées ou consultées. De même, les informations sensibles sur les achats DAI associées aux sous-contrats et aux subventions doivent également être protégées contre la divulgation pour garantir un processus de sollicitation équitable et fiable.
- **Concevoir ou développer des activités pour les clients :** Fournir une contribution directement dans une sollicitation concurrentielle peut donner l'impression que l'activité est conçue pour favoriser DAI.
- **Évaluer notre propre performance :** Les évaluations doivent être menées par une tierce partie pour garantir l'objectivité.
- **Informations exclusives ou commerciales sensibles des concurrents :** Les informations sur nos concurrents, y compris les budgets des propositions, les taux de coûts indirects, les salaires et les approches techniques ne doivent pas être demandées et, si elles sont reçues par inadvertance, doivent être protégées contre toute exposition ultérieure.



Promouvoir une concurrence loyale et des relations de bonne foi

En sollicitant des équipements, des fournitures et des services, nous favorisons une concurrence loyale pour garantir que DAI et ses clients obtiennent le meilleur rapport qualité-prix et soient les mieux placés pour réaliser la mise en œuvre harmonieuse des projets de développement. Nous traitons équitablement les fournisseurs, les sous-traitants, les consultants et les lauréats, conformément aux valeurs de DAI. Les politiques et procédures de DAI sont conçues pour sélectionner rapidement et équitablement les fournisseurs, sous-traitants et autres partenaires de mise en œuvre les plus susceptibles de réussir, en tenant compte du prix, de la qualité et de la capacité de livraison. Le processus d'approvisionnement de DAI prévoit la possibilité pour les fournisseurs et les offrants de poser des questions sur la sollicitation et de faire part des préoccupations au chef de parti/chef d'équipe, au responsable de l'éthique et de la conformité ou à la ligne d'assistance téléphonique en matière d'éthique.

Une gestion efficace des sollicitations, avec des interdictions claires sur les pots-de-vin ou les conflits d'intérêts, renforce la relation avec nos fournisseurs et sous-traitants. Une telle pratique établit une norme de concurrence loyale et de relations de bonne foi qui est essentielle à une contractualisation efficace. Contactez votre équipe de support de projet pour obtenir des conseils sur les meilleures pratiques et les politiques d'approvisionnement.

En outre, DAI respecte toutes les lois applicables en matière de concurrence loyale et antitrust. Ces lois tentent de garantir que les entreprises se livrent une concurrence loyale et honnête, et elles interdisent toute conduite visant à réduire ou à restreindre la concurrence. Si vous ne savez pas si une action envisagée soulève des problèmes de concurrence déloyale ou d'antitrust, contactez le directeur juridique de DAI.

Cadeaux et Divertissement

Les employés de DAI, les membres de leur famille et les sous-traitants de DAI doivent se conformer à la FCPA, à l'UKBA et aux lois anti-corruption locales en ne donnant ni n'offrant de cadeaux (y compris de l'équipement, de l'argent, des remises inhabituelles ou un traitement personnel privilégié) aux représentants du gouvernement dans le but de recevoir des approbations, des services gouvernementaux ou d'obtenir ou de conserver des affaires.



Prendre la bonne décision et la documenter

L'éthique est la base d'une performance réussie. Bien qu'il puisse parfois sembler tentant de prendre des raccourcis pour des raisons de rapidité dans la poursuite des objectifs du projet, cela peut être évité grâce à une planification de projet opportune et adéquate. Si vous êtes confronté à un problème urgent qui semble nécessiter de faire une exception à une politique DAI, consultez immédiatement vos cadres supérieurs et votre chef de parti/chef d'équipe. Ne tardez pas à documenter les raisons de l'exception à la politique, en vous assurant de décrire le problème, les circonstances et le résultat de la décision.



Protection des informations et des données

Vous devez être vigilant dans la protection des informations exclusives et confidentielles obtenues dans l'exécution du travail de DAI. Toute information qui, si elle était divulguée, aurait un impact négatif sur la vie privée d'un individu ou la compétitivité d'une entreprise/organisation, ou sur les programmes des clients ou leurs relations à l'étranger, est considérée comme exclusive ou confidentielle et doit être contrôlée et restreinte. Les exemples incluent les informations exclusives ou confidentielles, les informations sensibles non publiques sur les marchés publics, les rapports financiers, les documents de performance financière, les plans financiers, les informations médicales et personnelles et les détails de la proposition de DAI. Vous ne pouvez divulguer aucune information non publique relative au client, aux partenaires de mise en œuvre ou aux bénéficiaires pour quelque raison que ce soit. Si vous devez envoyer des informations confidentielles en dehors de DAI, utilisez des e-mails ou des sites Web correctement cryptés. Le partage de ces informations en dehors de DAI peut nécessiter l'approbation de la direction générale ou un accord de non-divulgaration (disponible auprès du Directeur Juridique), veuillez donc consulter la direction générale avant d'agir.





Traitement des informations non publiques et sensibles à l'approvisionnement

Une concurrence loyale en matière d'approvisionnement exige des règles du jeu équitables dans lesquelles aucune entreprise ne bénéficie d'un avantage déloyal du fait qu'elle dispose de plus d'informations que ses concurrents. Les bonnes pratiques de passation des marchés exigent que tous les soumissionnaires/offrants potentiels disposent des mêmes informations pour préparer des propositions bien informées et adaptées. La réception abusive d'informations ou l'accès aux données, telles que les estimations budgétaires de DAI, les plans d'approvisionnement, les offres et les soumissionnaires, et d'autres informations non publiques faussent le processus de sollicitation et peuvent entraîner une attribution inappropriée. En conséquence, vous devez contrôler en interne les informations relatives aux approvisionnements afin que leur diffusion soit gérée de manière juste et appropriée.

Vous devez également être conscient que la réception d'informations non publiques et sensibles à l'approvisionnement de la part de clients potentiels peut également donner l'apparence d'un avantage injuste, ce qui peut à son tour compromettre l'éligibilité de DAI à participer aux sollicitations. Si vous recevez des informations sur les niveaux de financement, des documents de conception de programme, des projets de sollicitations ou d'autres informations sensibles à l'approvisionnement qui ne sont pas accessibles au public, ne les transmettez pas au sein de DAI. Contactez immédiatement votre superviseur, le chef de parti/chef d'équipe ou le responsable de l'éthique et de la conformité pour discuter des prochaines étapes.



Information confidentielle

Si votre réponse à l'une de ces questions suivantes est « oui », les informations sont confidentielles et doivent être protégées.

- Cette information est-elle le secret commercial d'une entreprise ?
- DAI serait-il désavantagé ou lésé si d'autres connaissaient ces informations ?
- Votre projet serait-il compromis si les informations n'étaient pas tenues confidentielles ?
- Les informations incluent-elles des identifications personnelles susceptibles de compromettre la vie privée d'un individu ?



Outil d'aide à la décision éthique

Lorsque le temps ne vous permet pas de consulter la direction générale, cet outil vous aidera à prendre une décision éthique.

- Quel est le problème spécifique et les solutions possibles ?
- Votre solution préférée est-elle légale ?
- Est-ce la bonne chose à faire ?
- Reflète-t-il les valeurs de DAI et est-il conforme aux politiques de DAI et à ce code de conduite ?
- Discuteriez-vous de vos actions sans hésitation avec vos collègues, vos amis ou votre famille ?
- À quoi ressemblera la décision si elle est publiée dans un journal ou couverte par les médias ?



Se conformer aux sanctions commerciales internationales

Le transport et l'envoi de marchandises d'un pays à un autre sont soumis aux lois douanières des pays de transit. Certains biens et services, y compris, mais sans s'y limiter, les équipements électroniques, les produits alimentaires, les substances chimiques et les objets de valeur peuvent être soumis à des contrôles douaniers et à l'exportation renforcés. Lorsque vous transportez ou expédiez des articles à l'étranger au nom de DAI, faites vos recherches sur le pays d'origine, les pays par lesquels les articles seront transportés et le pays de destination. Assurez-vous de ne transporter ou d'expédier des marchandises à l'étranger que si vous êtes sûr qu'il n'y a aucune restriction à aucun endroit tout au long de votre itinéraire. En outre, certaines activités ou transactions avec des pays et des régimes, des entités ou des individus spécifiques peuvent faire l'objet de sanctions. Assurez-vous de faire preuve de diligence raisonnable sur tous les partenaires, clients, etc., avant d'entreprendre des activités commerciales. Les questions peuvent être adressées à exportcontrol@dai.com ou au directeur juridique de DAI.



Faire preuve de diligence raisonnable et de vérification/filtrage

Chez DAI, vous jouez un rôle important dans la façon dont nous gérons les projets, nous conformons aux exigences des clients/donateurs et atténuons les risques, et cette responsabilité implique d'assurer l'éligibilité, la responsabilité et la capacité des sous-traitants, consultants ou bénéficiaires à exécuter et financer le travail assigné (ou doivent être en mesure d'obtenir la capacité et le financement nécessaires) compte tenu de leur charge de travail actuelle. Selon la nature de l'attribution, celle-ci doit disposer de contrôles comptables et opérationnels adéquats ; un dossier satisfaisant de performance, d'intégrité et d'éthique professionnelle, y compris la protection contre les SEAH; et doit être par ailleurs qualifié et éligible pour recevoir une attribution en vertu des lois et réglementations applicables.

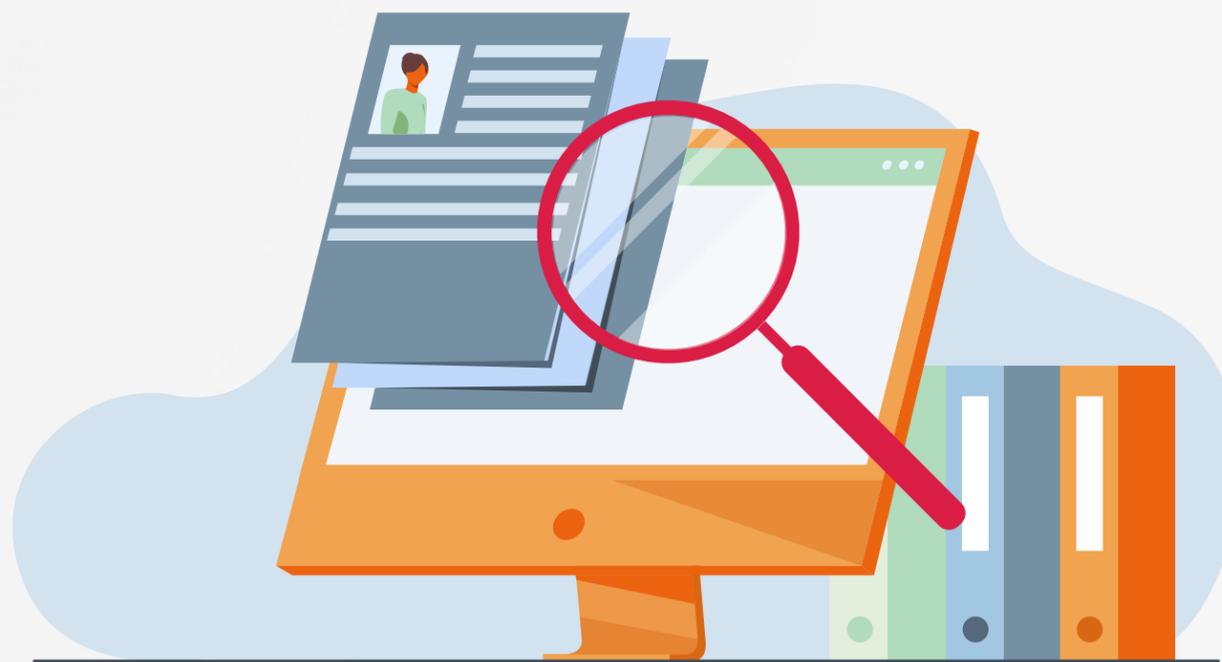
Les particuliers, les entreprises et les organisations sont soumis à des restrictions d'éligibilité de la part de divers gouvernements et/ou clients. Une partie de la détermination de l'éligibilité peut inclure la sélection des parties exclues/restreintes, la vérification des candidats au recrutement, des consultants, des bénéficiaires, des sous-traitants et des fournisseurs par rapport à des bases de données Web établies, ainsi qu'une diligence raisonnable pour déterminer l'adéquation et la capacité d'une organisation à effectuer un travail. Les clients peuvent également exiger une vérification spécifique des individus et des entités. Il est de notre responsabilité de respecter l'esprit et la lettre de ces exigences pour empêcher l'utilisation des fonds des clients par des terroristes, des trafiquants de drogue, des criminels et d'autres entités interdites, et d'aligner nos décisions d'atténuation des risques sur les valeurs fondamentales de DAI et nos politiques d'éthique et de protection.

Le manquement à l'exercice d'une diligence raisonnable, un filtrage et une vérification complets peut entraîner des pénalités importantes, peut nuire à la capacité de DAI à remporter de futurs projets et peut entraîner une perte de fonds, de temps ou d'avantages pour les bénéficiaires. Contactez le directeur juridique de DAI si vous avez des questions.



Coopération avec les audits et les enquêtes

Les audits et les enquêtes sont une responsabilité de surveillance importante de DAI et de nos clients. Vous devez coopérer aux efforts d'audit et d'enquête et fournir un accès rapide et raisonnable au personnel pour les entretiens et les documents à examiner. Lorsque vous êtes contacté par un auditeur ou un enquêteur externe, veuillez en informer votre superviseur, la direction générale, les ressources humaines ou votre chef de parti/chef d'équipe, ainsi que le bureau d'audit interne ou le directeur de la gestion des risques et le responsable de l'éthique et de la conformité.





EXCELLENCE



Assurer la qualité

—
DAI s'engage à atteindre les normes techniques et professionnelles les plus élevées. Nous veillons à ce que les services exécutés et les produits fournis respectent ou dépassent les spécifications de qualité des contrats et autres accords avec les clients en établissant et en contrôlant des systèmes de surveillance, en conservant des preuves à l'appui, en documentant les autorisations et les approbations, et en effectuant des formations et des évaluations régulières des performances. Nous ne sacrifions pas l'excellence pour l'opportunité. Une partie importante de l'excellence consiste à nous tenir responsables en tant qu'individus et en tant qu'entreprise vis-à-vis de nos valeurs et de nos engagements à protéger et à lutter activement contre le racisme et les inégalités sociales.



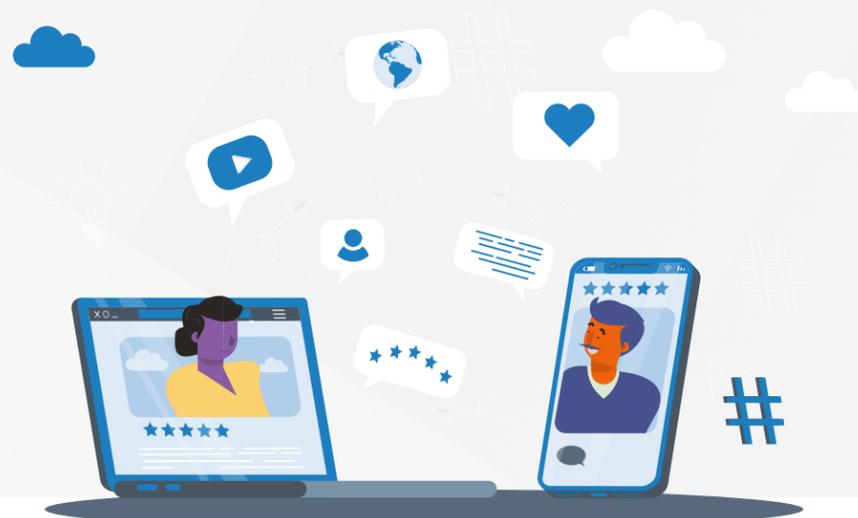
Gestion des relations clients

—
Le maintien d'une relation d'affaires constructive et collaborative avec les clients de DAI est essentiel à notre succès. Vous devez participer à ce processus en gérant de manière responsable les questions contractuelles, juridiques, politiques et professionnelles, et en respectant toutes les exigences éthiques. Nos clients nous font confiance pour des solutions adaptées et une gestion responsable de leurs ressources. Vous devez porter à l'attention immédiate de la direction générale toute préoccupation soulevée par les représentants des clients afin que nous puissions prendre le contrôle du problème et y répondre de manière appropriée.



« L'innovation a toujours été au cœur de DAI. Mais l'innovation sans intégrité est une fondation creuse. De notre insistance incessante sur la formation à l'éthique à notre leadership en matière de protection ou notre engagement à exiger plus systématiquement l'équité raciale et sociale, les employés de DAI savent que la manière dont nous nous comportons dans le monde fait partie intégrante du bon travail que nous faisons.

— aria Otero, conseil d'administration de DAI





RESPONSABILITÉ



Votre devoir de demander conseil et de signaler

Si vous avez des inquiétudes concernant un comportement inapproprié ou douteux ou des violations présumées de ce Code, vous devez consulter rapidement votre superviseur, le chef de parti/chef d'équipe, leurs adjoints, les ressources humaines, le directeur mondial de la protection ou le responsable de l'éthique et de la conformité. À moins que vous ne soyez une victime, vous êtes tenu de signaler vos préoccupations ou allégations dès que possible. N'oubliez pas que vous pouvez également le faire de manière confidentielle et anonyme, sans crainte de représailles, via la ligne d'assistance téléphonique ou le site Web sur l'éthique de DAI. Si vous omettez de signaler des violations éthiques présumées commises contre quelqu'un d'autre ou contre DAI, vous pourriez être considéré comme coupable.

Une notification en temps opportun est la meilleure car elle permet à DAI de résoudre les problèmes rapidement avant que tout autre dommage ne soit fait - et cela nous permet d'informer nos clients si nous avons besoin de leur implication. Nous reconnaissons que la crainte de représailles est une préoccupation sérieuse dans le signalement d'incidents et d'allégations. Mais il vaut mieux signaler tard que pas du tout.

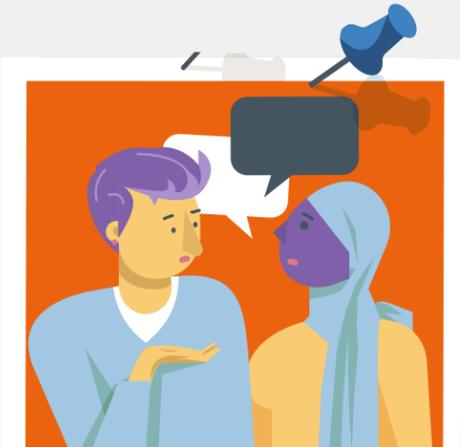
Si vous êtes victime, par exemple, d'exploitation sexuelle ou d'intimidation, DAI reconnaît que le signalement peut être plus difficile. La protection de la victime est notre préoccupation première. En signalant votre problème, vous permettez à DAI de prendre les mesures appropriées et de mettre fin à l'inconduite. N'oubliez pas que vous pouvez signaler de manière anonyme via la hotline sur l'éthique ou le site Web éthique ainsi qu'aux ressources humaines, à votre superviseur, au chef de parti/chef d'équipe, au directeur mondial de la protection ou aux responsables de l'éthique et de la conformité. La façon dont vous signalez est votre choix.

COMMENT SIGNALER UN PROBLÈME D'ÉTHIQUE CHEZ DAI

Tous les signalements passent finalement par le responsable de l'éthique et de la conformité pour examen et étapes suivantes.

Contactez le responsable de l'éthique et de la conformité (REC) au ethics@dai.com

Directeur mondial de la protection au safeguarding@dai.com



Discutez avec votre superviseur, directeur, chef de parti/chef d'équipe ou son adjoint.



Appelez anonymement la hotline sur l'éthique au +1-503-597-4328 ou www.dai.ethicspoint.com.

Approcher la direction, les ressources humaines, ou autre personnel de soutien du projet.

Alertez le client directement ou envoyez un e-mail aux hotlines du client, telles que celles de l'USAID à ighotline@usaid.gov ou FCDO à reportingconcerns@fcdo.gov.uk, ou de l'UE à comp-whistleblower@ec.europa.eu

Ressources additionnelles

- Comment signaler des problèmes d'éthique et de protection à DAI
- Processus d'enquête (que se passe-t-il après la réception d'un rapport)
- Guide d'éthique pour les superviseurs pour la réception des rapports



Exigences de formation

Périodiquement, vous devrez suivre une formation DAI sur l'éthique, la lutte contre le harcèlement et la protection lors de l'intégration et annuellement, ainsi que d'autres formations liées au Code. À la fin de la formation annuelle, vous devez fournir une attestation écrite attestant que vous avez examiné, compris et accepté de vous conformer au Code de conduite professionnelle et d'éthique de DAI. Cette certification est votre engagement à honorer et à vous conformer pleinement aux dispositions du Code. Vous êtes passible de mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'au licenciement, si vous ne le faites pas.



Votre responsabilité en tant qu'employé

Vous devez vous sentir en sécurité lorsque vous signalez des préoccupations et/ou des allégations, et être sûr que DAI répondra de manière appropriée. Vous pouvez, et devriez, prendre des décisions et prendre des mesures sur des questions lorsque cela relève de votre autorité. Quand vous voyez quelque chose, dites quelque chose. Vous êtes également responsable de :

- Suivre le Code de conduite et d'éthique professionnelle de DAI.
- Suivre une formation annuelle sur l'éthique, la lutte contre le racisme, la lutte contre le harcèlement et la protection et participer à des examens et réunions supplémentaires afin de garantir que vous êtes pleinement conscient des problèmes en cause.
- Informer votre superviseur, la direction générale, le responsable de l'éthique et de la conformité ou la hotline d'éthique si vous soupçonnez une fraude, un conflit d'intérêts, des pots-de-vin, des paiements de facilitation, des gratifications ou d'autres pratiques de corruption, ou toute violation du Code.
- Informer le directeur mondial de la protection, la direction générale, la hotline d'éthique, votre superviseur, les ressources humaines ou le responsable de l'éthique et la conformité si vous suspectez des violations des politiques anti-harcèlement ou de protection de DAI.
- Demander de l'aide ou des éclaircissements pour éviter une conduite contraire à l'éthique ou illégale avant de prendre toute mesure qui pourrait être discutable.



Votre responsabilité en tant que manager, superviseur ou chef de parti/chef d'équipe

Si vous êtes un responsable DAI, un superviseur ou un chef de parti/chef d'équipe, ou un adjoint, vous êtes responsable de vous assurer que vos subordonnés directs et indirects comprennent et suivent le Code. Vous devez établir et maintenir une culture de respect en milieu de travail dans laquelle les employés se sentent à l'aise de faire ce qui est bien et mal à l'aise de faire le mal. Rendez vous disponible pour les questions et soulevez immédiatement les problèmes ou les allégations au niveau approprié. Vous devez faire preuve de prudence dans le traitement des rapports relatifs à l'éthique, au racisme et à la protection afin de protéger l'informateur contre toute menace de représailles. Aucune mesure d'enquête ne doit être prise tant que les questions n'ont pas été transmises au responsable de l'éthique et de la conformité, au directeur mondial de la protection ou au responsable approprié et que les étapes suivantes n'ont pas été convenues. Les dirigeants doivent être des modèles d'éthique, faire preuve d'intégrité, de responsabilité et de respect pour chacun, et communiquer régulièrement les attentes de DAI en matière de conduite éthique tout en soutenant professionnellement et personnellement ces attentes. Les employés de DAI doivent entendre régulièrement que leurs dirigeants prennent au sérieux le comportement éthique et la conformité.

Lorsqu'un employé signale un problème d'éthique à un manager, superviseur, chef de parti/chef d'équipe :

- Écouter l'employé
- Demander : Puis-je résoudre le problème moi-même dans le cadre de mon poste ?
- Demander : Dois-je immédiatement faire remonter l'éventuel problème d'éthique ou de protection ?
- Consulter un cadre supérieur, le responsable d'éthique et de conformité, le directeur mondial de la protection, ou contacter la hotline
- Aider à résoudre le problème selon les instructions d'un responsable senior
- Conclure le problème en informant l'employé concerné des mesures prises.

Responsables Éthique et Conformité

Les responsables de l'éthique et de la conformité sont le principal point de contact pour les questions, les préoccupations et les allégations liées à d'éventuelles violations de l'éthique ou de la conformité, et pour la réception de telles allégations. Ils surveillent et enregistrent tous les problèmes, coordonnent les examens et les enquêtes, communiquent avec les personnes faisant des allégations, posent des questions de suivi si nécessaire et fournissent des informations sur la résolution des problèmes d'éthique.

Le directeur général a délégué le pouvoir au directeur de l'éthique et de la conformité de faire les divulgations nécessaires aux clients du gouvernement américain; les responsables de l'éthique et de la conformité en Europe sont responsables de la divulgation des questions relatives aux projets de leurs clients. En cas de désaccord sur la nécessité de la divulgation, le directeur général prend la décision finale. Le directeur de l'éthique et de la conformité rend compte au directeur juridique et a une relation hiérarchique «en pointillé» avec le président du comité des finances, de l'audit et de la conformité du conseil d'administration de DAI.

Directeur mondial de la protection

Le directeur mondial de la protection est le principal point de contact pour les questions, préoccupations et allégations relatives aux SEAH. Le directeur mondial de la protection mène ou supervise les enquêtes sur les SEAH et fournit un soutien technique aux projets afin qu'ils puissent mieux prévenir et répondre aux SEAH. Le directeur mondial de la protection rend compte au directeur de l'éthique et de la conformité.

Comités d'éthique et de protection

Un comité d'action pour l'éthique et la protection est convoqué en réponse aux allégations d'éthique, de protection et de racisme. Il est présidé par le directeur de l'éthique et de la conformité ou le directeur mondial de la protection et ses membres peuvent inclure l'audit interne, les ressources humaines, les contrats, le directeur juridique, le responsable de la diversité, de l'équité et de l'inclusion, la gestion de projet et d'autres personnes si nécessaire.

Le Comité mondial d'éthique et de protection fournit une contribution au programme mondial d'éthique et de protection et est présidé par le directeur de l'éthique et de la conformité. Le comité comprend des responsables de l'éthique et de la conformité, le directeur juridique, le responsable de la diversité, de l'équité et de l'inclusion et des représentants de l'ensemble de l'organisation dans le monde.

Direction exécutive et conseil d'administration

L'équipe de direction mondiale (GXT) de DAI est responsable de la mise en place et du renforcement d'une culture de comportement éthique et de conformité. Le GXT s'assure que tous les employés sont formés et respectent les normes éthiques énoncées dans le Code et les tient responsables de la conformité. Les membres de GXT surveillent les risques et les problèmes pour éclairer les changements nécessaires dans les politiques et les pratiques. Le directeur juridique est membre du GXT et rend compte directement au président du conseil d'administration de DAI.

Le conseil d'administration supervise le programme mondial d'éthique et de protection de DAI et s'assure qu'il est approprié et efficace. Il garantit que DAI utilise les meilleures pratiques, comparées à d'autres entreprises, et promulgue des politiques et des procédures à jour en réponse à l'évolution des risques et des réglementations. Le fait que la plupart des membres du conseil d'administration soient externes à DAI contribue à sa perspective indépendante. Les responsables de l'éthique et de la conformité et les responsables de l'audit interne rendent compte régulièrement au comité des finances, d'audit et de conformité et à l'ensemble du conseil d'administration.

CONTACT

Responsable Éthique & Conformité
ethics@dai.com

Directeur mondial de la protection
safeguarding@dai.com

Délégué à la protection des données
data_privacy@dai.com

DAI Global Security
daisecurity@dai.com

**Se conformer aux sanctions
commerciales internationales**
exportcontrol@dai.com

Assistance informatique et rapports
support@dai.com

Washington, USA
7600 Wisconsin Avenue
Suite 200
Bethesda, MD, 20814
T +1 301 771 7600

www.dai.com

[f](#) [t](#) [in](#) [@](#) @daiglobal



SHAPING A MORE LIVABLE WORLD.

www.dai.com

f  in  @daiglobal