



NORME SUR LES DROITS DE L'HOMME

Ces normes décrivent notre politique relative aux droits de l'homme et notre promesse que nous veillerons à ce que nos salariés et autres intervenants soient traités avec dignité et respect. Cette norme s'inspire des principes internationaux sur les droits de l'homme figurant dans la Déclaration universelle des droits de l'homme, les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de la personne et les principes directeurs de l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE) à l'intention des entreprises multinationales.

QUE sont les droits de l'homme ?

Les droits de l'homme sont des droits inhérents à tous les êtres humains, quels que soient leur sexe, leur race, leur origine nationale ou ethnique, leur nationalité actuelle, leur lieu de résidence, leur religion, leur langue, leur orientation sexuelle, leurs capacités physiques, leur statut de vétéran ou tout autre statut.

QUI doit respecter cette norme ?

Toute personne travaillant pour Weatherford - les administrateurs, responsables et salariés - et tout tiers traitant en affaires pour notre compte, où qu'ils soient.

POURQUOI cette norme ?

Weatherford exige de respect des droits de l'homme dans toutes ses activités, notamment le droit de tous les salariés et intervenants externes traitant avec Weatherford à être traités avec respect et dignité. Le non-respect des droits de l'homme de nos salariés et des autres intervenants peut créer un milieu de travail ou social défavorable qui sape le moral des salariés, accélère les renouvellements de personnel, engendre l'indifférence des salariés et endommage nos relations avec nos intervenants.

APPLIQUER les règles.

1. Respectez toujours les droits de l'homme.

Traitez tout le monde avec dignité et respect, sans exception. Weatherford s'engage à respecter, protéger et appliquer les droits de l'homme et les libertés fondamentales de tous ceux qui travaillent dans son entreprise ou sont impactés par celle-ci.

2. Ne vous livrez jamais à de la discrimination.

Ne vous livrez jamais à aucune forme de discrimination, qu'elle soit fondée sur le sexe, la race, l'origine nationale ou ethnique, le lieu de résidence, la religion, la langue, l'orientation sexuelle, les capacités physiques, le statut de vétéran ou tout autre statut. Weatherford exige que l'égalité des chances règne à tous les échelons de l'entreprise, pour tous les salariés, quels que soient leur sexe, leur race, leur origine nationale ou ethnique, leur lieu de résidence, leur religion, leur langue, leur orientation sexuelle, leurs capacités physiques, leur statut de vétéran ou tout autre statut, leur affiliation politique ou syndicale ou toutes autres caractéristiques protégées par le droit en vigueur. Les décisions d'embauche, d'affectation, de rémunération et de promotion doivent se fonder sur les qualifications, l'expérience et les performances des salariés, tout en veillant à accroître la diversité de notre entreprise, dans son ensemble.

3. N'exercez jamais de représailles

N'exercez jamais de représailles, de quelque manière que ce soit, contre une personne qui effectue un signalement de bonne foi à la société ou aux instances compétentes, concernant des inquiétudes sur le manquement à une politique ou procédure de l'entreprise, ou à une loi en vigueur, ou concernant un autre comportement immoral. Les représailles comprennent l'adoption de mesures non justifiées contre le salarié, comme le licenciement, la rétrogradation, la mutation, l'isolement ou le refus de promotion ou d'avancement.

4. Ne recourez jamais au travail forcé, au travail coercitif, ni à d'autres pratiques de travail interdites.

Ne recourez pas au travail forcé (travail exécuté par une personne contre sa volonté), au travail carcéral, au travail sous contrat en servitude (comme le travail réalisé en règlement d'une obligation légale) ni au travail servile (travail effectué pour allègement de dettes, par exemple). Exercez une supervision raisonnable des tiers effectuant des travaux à la demande de Weatherford pour veiller à ce qu'ils ne recourent pas à ces pratiques interdites. Tout travail doit être exécuté volontairement, ce qui signifie que le salarié doit être libre de partir, de faire la grève ou d'arrêter son travail d'une autre façon, en toute sécurité, conformément au droit applicable.

5. N'ayez jamais recours au travail des enfants interdit.

N'employez jamais de main d'œuvre enfantine à l'encontre du droit du travail local. Respectez les lois sur l'âge minimum. Exercez une supervision raisonnable des tiers effectuant des travaux à la demande de Weatherford

pour veiller à ce qu'ils ne recourent pas au travail des enfants interdit. Cela n'exclut pas les stages avantageux ni les autres occasions d'apprentissage sur un lieu de travail offertes aux étudiants.

6. Conformez-vous au droit local eu égard à l'emploi, aux heures de travail et aux salaires.

Respectez toutes les lois et conventions collectives relatives aux heures de travail. Nous devons respecter pleinement toutes les lois en vigueur concernant les salaires, la rémunération des heures supplémentaires et les prestations sociales stipulées par les pays où nous exerçons nos activités. Dans la plus grande mesure possible, Weatherford essaie d'employer une main d'œuvre locale et de lui dispenser des formations pour améliorer ses compétences, en collaboration avec ses salariés, leurs représentants, le cas échéant, et les instances gouvernementales compétentes.

7. Maintenez la sécurité, l'hygiène et la conformité du lieu de travail.

Assurez-vous que le lieu de travail est, à tout moment, exempt de dangers susceptibles de causer des accidents et/ou des blessures, et conforme aux lois en vigueur sur la sécurité et l'hygiène.

8. Garantisiez la liberté d'association et de conclusion de conventions collectives.

Respectez le droit de tous les salariés à agir librement, conformément au droit du travail local, y compris leur droit de décider de participer ou non à des syndicats, sans crainte de représailles, intimidation ou harcèlement. Weatherford encourage la consultation et la coopération entre l'entreprise, les salariés et leurs représentants sur les questions causant des inquiétudes réciproques.

9. Arrêtez le travail chaque fois que c'est nécessaire.

Exercez votre droit d'arrêter le travail sans crainte de représailles lors de situations inacceptables en matière d'hygiène ou de sécurité, ou de situations susceptibles de provoquer un manquement au droit applicable ou aux politiques et procédures de l'entreprise.

10. Respectez la confidentialité.

Respectez le droit de nos salariés, de nos clients et des tiers à la protection de leur vie privée et ne recueillez, utilisez, conservez ou ne divulguiez d'informations personnelles que dans la mesure nécessaire au fonctionnement efficace de l'entreprise et au respect de la loi. Weatherford a mis en place des mesures de protection des informations personnelles et attend de ses employés qu'ils jouent leur rôle pour protéger les données personnelles des salariés et les informations confidentielles de l'entreprise.

11. Utilisez nos outils pour signaler vos griefs et favorisez la transparence au moyen de la discipline d'entreprise.

Utilisez tous les mécanismes à votre disposition dans l'entreprise pour signaler vos inquiétudes, en vous adressant notamment aux cadres d'entreprise, aux services des Ressources humaines, Juridique et de Conformité, à Weatherford Ombud et au système de signalement de Weatherford – Listen Up (www.ListenUpWFT.com). Une culture d'entreprise qui respecte l'éthique et la conformité et honore les droits de l'homme ne peut exister sans discipline d'entreprise, ce qui, chez Weatherford, signifie transparence grâce à des moyens de signalement efficaces, une résolution rapide des inquiétudes, des mesures disciplinaires équitables et une responsabilisation transparente, sans représailles contre quiconque, et avec une évaluation continue de l'efficacité des processus d'entreprise.

12. Identifiez et surveillez les effets potentiels de notre industrie sur les droits de l'homme.

Engagez-vous à identifier et à surveiller les performances de Weatherford eu égard à leur impact éventuel sur les droits de l'homme en augmentant la diversité de notre organisation, en surveillant les répercussions de nos performances sur les communautés locales, en évaluant les risques en matière de sécurité applicables à notre entreprise et en protégeant l'environnement grâce à une évaluation continue de notre impact écologique.

13. Attendez de nos fournisseurs qu'ils en fassent de même.

Surveillez les performances de nos fournisseurs. Weatherford attend de tous ses fournisseurs, partout dans le monde, le respect total de cette Norme, comme l'affirme également son Code de conduite des fournisseurs.

DEMANDEZ de l'aide.

[Conformité en matière d'orientation.](#)

[Signalez vos inquiétudes au sujet de la conformité à Listen Up.](#)

Les violations de cette norme peuvent avoir des conséquences, notamment des mesures disciplinaires allant jusqu'au licenciement.