



POLITIQUE DES DROITS DE LA PERSONNE

OBJECTIF

Conformément à ses valeurs fondamentales, AZZ Inc. (« **AZZ** ») s'engage à soutenir les droits de la personne et les autres droits liés au milieu de travail dans le cadre de ses activités et de sa chaîne d'approvisionnement. Nous pensons que chaque individu a droit à un milieu de travail sûr et sain, et qu'il doit être traité avec respect, dignité et décence. L'approche d'AZZ en matière des droits de la personne a été conçue pour s'aligner avec : (i) les principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de la personne; (ii) les dix principes du Pacte mondial des Nations Unies; (iii) la déclaration de l'Organisation Internationale du Travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail; ainsi que (iv) toutes les lois applicables dans les juridictions où nous exerçons nos activités.

PORTÉE

La présente Politique des droits de la personne (la présente « **Politique** ») s'applique au Conseil d'administration d'AZZ (le « **Conseil** »), à tous les employés d'AZZ et aux gens qui font des affaires avec ou pour AZZ, et aux autres tiers qui peuvent agir au nom d'AZZ. La présente Politique s'applique à tous les emplacements d'AZZ où des entreprises AZZ sont implantées et est censée s'appliquer en conjonction avec notre [Code de conduite](#) et notre [Code de conduite commerciale du fournisseur](#).

POLITIQUE

Travail d'enfants :

Le travail par des enfants est strictement interdit. AZZ n'utilise pas et ne tolère pas le travail par des enfants en violation de la législation applicable dans les juridictions où nous menons nos activités.

Travail forcé et traite des êtres humains :

AZZ ne participe pas et ne tolérera pas le recours au travail forcé sous quelque forme que ce soit et s'engage à interdire strictement la traite des êtres humains.

Horaires de travail, salaires et avantages sociaux :

AZZ a établi des niveaux de rémunération équitables et compétitifs par rapport aux industries et aux marchés locaux dans lesquels elle opère, ainsi qu'à ses différentes descriptions de poste, et ne sont pas basés sur le sexe, l'âge, l'appartenance ethnique, la nationalité ou d'autres caractéristiques personnelles ou croyances personnelles d'un employé. AZZ offre une rémunération et des avantages compétitifs et conformes aux lois en vigueur, notamment en matière de salaires, d'horaires de travail, des heures supplémentaire et des avantages sociaux.

Liberté d'association :

AZZ reconnaît et respecte le droit d'un employé d'adhérer ou non à une organisation légale. Nous reconnaissons que nos employés ont le droit de se faire représenter, de se syndiquer et de négocier collectivement. Nous respectons le droit de nos employés à faire des choix éclairés en matière de représentation syndicale, sans contrainte. Lorsque les employés sont représentés par un syndicat, nous nous concentrons sur l'établissement d'une relation positive et axée sur l'entreprise avec leurs représentants syndicaux, tout en continuant à respecter nos engagements envers chaque employé dans le cadre de la présente Politique.

Diversité, inclusion et égalité des chances :

AZZ accorde de l'importance à la diversité et à l'intégration des personnes avec lesquelles elle travaille. AZZ soutient la protection des droits des personnes qui ont été désavantagées en milieu de travail, y compris les droits des femmes, des peuples autochtones et d'autres groupes sous-représentés. Nous sommes engagés envers l'égalité des chances et nous nous efforçons de maintenir des milieux de travail exempts de toute discrimination ou harcèlement fondé sur la race, le sexe, la couleur, l'origine nationale ou sociale, l'ethnie, la religion, l'âge, le handicap, l'orientation sexuelle, l'identification de genre, l'opinion politique ou tout autre statut protégé par les lois en vigueur. Le recrutement, l'embauche, le placement, le développement, la formation, la rémunération et l'avancement chez AZZ reposent sur les qualifications, les performances, les compétences et l'expérience.

Non-discrimination et lutte contre le harcèlement :

AZZ s'engage à offrir un environnement de travail respectueux, exempt de toute forme de harcèlement physique et verbal, y compris le harcèlement moral et le harcèlement sexuel. AZZ maintient des procédures strictes pour prévenir de tels comportements, notamment en communiquant régulièrement ses attentes et en dispensant des formations aux employés et aux gestionnaires.

Un milieu de travail sûr et sain :

AZZ s'engage à fournir à ses employés, à ses sous-traitants et au public un environnement de travail sûr et sain et à se conformer aux lois et réglementations applicables en matière de sécurité et de santé. Conformément à notre [Politique en matière d'environnement, de santé et de sécurité \(« ESS »\)](#), nous nous efforçons non seulement de respecter, mais aussi de dépasser notre standard en matière d'ESS. Nous nous efforçons d'améliorer en permanence nos produits et nos processus afin de réduire les déchets et de protéger l'environnement et les communautés au sein desquelles nous exerçons nos activités. Pour soutenir nos objectifs de durabilité et nos responsabilités environnementales, nous nous engageons à développer et à vendre des produits qui peuvent être fabriqués, distribués, utilisés et recyclés ou éliminés d'une manière sûre et durable.

SIGNALER UNE PRÉOCCUPATION OU UNE PLAINTÉ

La responsabilité de veiller au respect de la présente Politique est confiée à tous les employés. AZZ encourage tous les employés, les directeurs d'AZZ et toutes les personnes qui font des affaires avec AZZ ou en son nom à signaler tout doute de non-conformité ou toute violation potentielle de l'éthique liée à la présente Politique en communiquant avec leur superviseur, les ressources humaines ou le service juridique d'AZZ, ou à signaler toute préoccupation à la Ligne d'alerte d'AZZ. La Ligne d'alerte AZZ est accessible 24 h/24, 7 j/7, et en plusieurs langues. Les signalements peuvent être effectués en appelant le numéro sans frais 1 (855) 268-6428 ou via le site Web à l'adresse suivante <https://azz.alertline.com>, ou encore vous pouvez écrire au directeur des affaires juridiques à AZZ Inc., 3100 West 7th Street, Suite 500, Fort Worth, TX 76107, États-Unis.

Tout doute de mauvaise conduite peut être signalé de manière anonyme. L'identité de toute personne posant des questions, soulevant des préoccupations ou signalant une faute présumée sera préservée dans la mesure du possible. En cas de violation de la présente Politique, AZZ s'engage à prendre toutes les mesures nécessaires pour remédier à ces violations, y compris la résiliation d'un employé, si cela se justifie. AZZ surveillera et rendra compte des impacts sur les droits de la personne et utilisera ces renseignements pour effectuer des évaluations continues des risques en matière de droits de la personne.

Dans le cadre de son engagement en faveur des droits de la personne, AZZ attend de ses fournisseurs, vendeurs et sous-traitants qu'ils respectent toutes les lois, règles et réglementations en vigueur dans les pays et juridictions dans lesquels ils exercent leurs activités. Nous attendons également de nos fournisseurs, vendeurs et sous-traitants qu'ils respectent la présente Politique et qu'ils démontrent leur engagement en faveur des droits de la personne par le biais de leurs propres politiques d'entreprise. Cette attente est également énoncée dans notre [Code de conduite commerciale du fournisseur](#) qui est accessible sur notre site Web et qui est également fournie et reconnue au cours du processus d'approvisionnement des fournisseurs.

SUPERVISION

Le Comité de nomination et de gouvernance d'entreprise du conseil d'administration a adopté la présente Politique au nom d'AZZ et sera responsable de la supervision et de la révision périodique de la politique. Le directeur juridique d'AZZ est responsable de la supervision et de la mise en œuvre de la Politique et de rendre compte au conseil d'administration et à ses comités de toute question importante, le cas échéant.