

Politique des personnes

But et Objectifs

Le succès de notre entreprise repose sur les réalisations et le bien-être de nos employés et entrepreneurs. Notre objectif est de créer une culture du travail qui favorise les leaders et permet à chacun de s'épanouir, de contribuer et de se développer. Cette politique reflète l'engagement de Newmont envers nos employés et ceux avec qui nous travaillons. Elle décrit les engagements que nous prenons pour sélectionner et développer nos employés, et pour établir un environnement de travail où chacun peut participer activement à la réalisation de nos objectifs stratégiques tout en éprouvant un sentiment de fierté à travailler chez Newmont.

Portée

La portée de cette politique est mondiale. Elle s'applique à tous les administrateurs, dirigeants et employés de Newmont Corporation (« NC ») ou de toute entité contrôlée ou gérée par NC (conjointement avec NC, « Newmont » ou « la Société »). De plus, lorsqu'un contrat applicable le stipule explicitement, il peut s'appliquer aux employés occasionnels de Newmont, aux fournisseurs, aux entrepreneurs et aux autres types de partenaires commerciaux. Elle s'applique à tous les sites et à toutes les phases du cycle de vie de la mine, y compris l'exploration, la conception, la construction, l'exploitation et la fermeture.

Contenu

1. Nous nous engageons à assurer la réussite de tous nos employés. Nous sommes convaincus que notre talent constitue un avantage concurrentiel et notre investissement dans nos employés est conforme à cette philosophie. Nous mettons l'accent sur la formation et le développement, la gestion des performances, la planification de la relève et la gestion des talents. Nous développons et mettons en œuvre des programmes de formation pour soutenir le renforcement des capacités de la main-d'œuvre locale. Au besoin, Newmont peut déployer des employés internationaux pour le développement individuel et pour répondre aux besoins essentiels de l'entreprise.
2. Nous traitons tout le monde avec respect. Nous nous sommes engagés à créer un environnement dans lequel les employés s'engagent à collaborer et à se respecter les uns les autres. Nous ne faisons pas de discrimination négative les uns envers les autres sur la base de l'origine nationale, de la race, de la religion, du sexe, de l'identité de genre, de l'expression de genre, de l'orientation sexuelle, du handicap, de l'âge ou de tout autre attribut protégé par les lois locales. Le harcèlement sexuel ou le harcèlement sous forme d'intimidation, de comportement grossier et irrespectueux, ou sur des catégories protégées par la loi, ne sont pas autorisés. Newmont interdit toute menace ou tout acte de violence dans le cadre de ses activités commerciales dans ses locaux ou en dehors.
3. Nous prenons des décisions en matière d'emploi de manière équitable. Notre capacité à fonctionner et à développer notre entreprise nécessite une main-d'œuvre qualifiée. Nous cherchons à recruter, placer, promouvoir, rémunérer et retenir les employés sur la base de leurs qualifications pour le travail à effectuer, y compris l'expérience, le mérite et d'autres

critères liés au travail. Nous élaborons et communiquons des procédures, en consultation avec les parties prenantes, qui favorisent des pratiques de recrutement équitables et transparentes.

4. Nous encourageons un environnement de travail inclusif où la diversité est valorisée. Nous sommes en bonne voie pour devenir un leader de l'industrie en matière d'inclusion et de diversité mondiales. Nous accueillons des employés issus d'un large éventail de cultures et de races. Nous cherchons à maximiser l'emploi local et à accroître la diversité de notre main-d'œuvre afin de mieux refléter les communautés dans lesquelles nous opérons. Nous souhaitons un environnement de travail où tous les employés se sentent valorisés et sont encouragés à contribuer au maximum de leur potentiel.
5. Nous examinons les plaintes sur le lieu de travail. Newmont s'engage à communiquer de manière ouverte et honnête à tous les niveaux de l'organisation. Les employés sont censés soulever des questions et des préoccupations et sont encouragés à le faire par le biais de leur chaîne de commandement. Nous disposons également d'une procédure officielle permettant de déposer anonymement des plaintes sur le lieu de travail; toutes les allégations soulevées dans le cadre de cette procédure font l'objet d'une enquête appropriée et des mesures correctives sont prises lorsqu'elles sont justifiées. Nous interdisons les représailles à l'encontre d'un employé qui présente une plainte, un grief ou une question.
6. Nous compensons de manière juste et équitable. Nous sommes conscients que pour recruter, engager et retenir les meilleures personnes, nous devons offrir la vision de Newmont comme un lieu incontournable pour établir une carrière solide et significative avec des opportunités financières et de croissance. Notre programme de rémunération totale, qui comprend une philosophie de rémunération garantissant une position concurrentielle et cohérente dans tous les lieux, en est un élément essentiel. Nous nous conformons à toutes les lois locales relatives aux heures de travail et aux heures supplémentaires, et nous ne pratiquons ni ne tolérons aucune forme de travail des enfants, de travail forcé ou obligatoire sur aucun de nos sites.

Définitions

« Newmont » est NC et tous les affiliés de Newmont.

« Affilié Newmont » est toute entité qui est détenue majoritairement, directement ou indirectement, par NC ou qui est activement gérée par une telle entité détenue majoritairement par NC.

« NC » est Newmont Corporation.

Références

1. Norme de rémunération et d'avantages
2. Norme d'emploi
3. Norme mondiale d'inclusion et de diversité

CE DOCUMENT N'EST PAS CONTRÔLÉ EN VERSION PAPIER. EN CAS DE CONFLIT ENTRE LES TRADUCTIONS DU PRÉSENT DOCUMENT, LA VERSION ANGLAISE PRÉVAUDRA. POUR LA VERSION ACTUELLE, VEUILLEZ CONSULTER LA BIBLIOTHÈQUE ÉLECTRONIQUE DE DOCUMENTS DE GOUVERNANCE MONDIALE DE LA SOCIÉTÉ.

	Newmont Corporation Politique des personnes	N° du document : Département : Date d'entrée en vigueur : N° de page :	NEM-HUM-POL-001 Ressources humaines 17/2/2020 Page 2 sur 3
---	--	---	---

4. Normes de conduite et traitement non discriminatoire en matière d'emploi
5. Norme de gestion des talents et des performances

CONTRÔLE DES DOCUMENTS

VERSION #	AUTEUR	APPROBATEUR	DATE D'APPROBATION
1.0	Bill MacGowan	Conseil d'administration	23 avril 2014
2.0	Jennifer Cmil	Conseil d'administration	17 février 2020

CE DOCUMENT N'EST PAS CONTRÔLÉ EN VERSION PAPIER. EN CAS DE CONFLIT ENTRE LES TRADUCTIONS DU PRÉSENT DOCUMENT, LA VERSION ANGLAISE PRÉVAUDRA. POUR LA VERSION ACTUELLE, VEUILLEZ CONSULTER LA BIBLIOTHÈQUE ÉLECTRONIQUE DE DOCUMENTS DE GOUVERNANCE MONDIALE DE LA SOCIÉTÉ.