

ELYSIS SOCIÉTÉ EN COMMANDITE CODE DE CONDUITE

Date de publication : 7 février 2019

Définition des responsabilités

Le comité de gestion d'ELYSIS SOCIÉTÉ EN COMMANDITE a la responsabilité d'approuver la présente politique (la « politique » ou le « code de conduite ») ainsi que toute modification apportée à celle-ci. La présente politique énonce les exigences et les attentes quant à la façon dont ELYSIS SOCIÉTÉ EN COMMANDITE (« ELYSIS » ou la « société ») ainsi que ses dirigeants, administrateurs, employés, mandataires, consultants et partenaires d'affaires (« nous ») doivent exercer leurs activités.

PRINCIPES DIRECTEURS

Attentes

ELYSIS mène ses activités de façon sécuritaire, honnête, éthique et en visant l'excellence partout où elle est établie dans le monde.

ELYSIS se forge une réputation d'entreprise favorisant la sécurité, l'équité, le respect, l'intégrité, la confiance et la mise en œuvre de bonnes pratiques commerciales.

Le bilan déontologique d'ELYSIS est la somme des comportements éthiques dont fait preuve chacune des personnes qui y travaillent. Nous adhérons tous aux normes les plus élevées d'intégrité personnelle.

Aucune conduite illégale ou contraire à l'éthique d'un dirigeant, administrateur, employé, consultant ou partenaire n'est tolérée. ELYSIS ne peut compromettre ses principes pour obtenir un avantage à court terme.

Excellence

ELYSIS cherche constamment à améliorer la qualité de ses services, produits et activités.

Sécurité, environnement et collectivités

Chacun de nous a la responsabilité de travailler de façon sécuritaire, de respecter nos normes et de veiller à la santé et la sécurité de ceux qui nous entourent.

Nous comprenons l'incidence de nos activités et produits sur l'environnement et prenons soin de l'atténuer tout au long de la planification, de la construction, du fonctionnement, du démantèlement et de la fermeture de nos sites.

Nous collaborons avec les collectivités au sein desquelles nous exerçons nos activités et nous visons continuellement à apporter des améliorations durables à la gestion des cycles de vie des produits, de la biodiversité, du carbone et de l'énergie, à notre utilisation de la terre, de l'eau et de l'air, de même qu'à la fermeture de nos sites afin de préserver notre accès aux ressources et aux marchés.

Emploi et inclusion

Nous apprécions la diversité et nous accueillons de la même façon tous nos employés et partenaires, sans égard à leur race, sexe, nationalité, origine ethnique, religion, âge ou orientation sexuelle. Notre engagement est de nous conformer à l'ensemble des lois nationales et accords internationaux applicables à la main-d'œuvre.

Conflits d'intérêts

Les dirigeants, administrateurs, employés et consultants de la société ne sauraient, en aucun cas, permettre que leurs intérêts personnels entrent en conflit ou paraissent entrer en conflit avec ceux d'ELYSIS ou de ses clients, fournisseurs ou partenaires. Ils doivent, en particulier, s'abstenir de représenter ELYSIS dans le cadre de transactions impliquant des tiers avec lesquels ils auraient un lien ou une relation d'affaires quelconque.

Les dirigeants, administrateurs, employés et consultants de la société doivent éviter d'utiliser les contacts de la société pour promouvoir leurs affaires privées ou leurs intérêts personnels aux dépens d'ELYSIS ou de ses clients, fournisseurs ou partenaires.

Tout dirigeant, administrateur, employé ou consultant qui, dans ses rapports avec des clients, fournisseurs ou partenaires, relève un conflit d'intérêts réel ou potentiel est tenu d'en informer la direction.

Pots-de-vin, cadeaux et divertissements

Les pots-de-vin et les paiements de facilitation sont interdits. Constitue un pot-de-vin toute offre, demande, promesse ou autorisation de payer n'importe quel objet de valeur, ou le paiement ou la réception de celui-ci, dans le but d'inciter le bénéficiaire à abuser de sa position ou à recevoir un avantage commercial indu. Les dirigeants, administrateurs, employés et consultants se doivent d'éviter les cadeaux, faveurs, honoraires, primes ou activités de divertissement excessifs visant à attirer des contrats ou à influencer sur l'activité commerciale.

ELYSIS comprend que le développement de relations avec ses clients, fournisseurs et autres parties prenantes constitue un aspect important de ses activités. Le caractère approprié des cadeaux offerts ou reçus dépend de la valeur du cadeau et de l'intention qui le sous-tend. Les cadeaux et activités de divertissement ne peuvent être offerts que dans le but de créer un climat de bonne volonté ou de consolider les relations d'affaires. Il convient de garder à l'esprit que les cadeaux, repas, divertissements et voyages inappropriés peuvent créer une apparence de conflit d'intérêts, les offres réellement excessives risquant même de s'apparenter à la corruption. Il est généralement permis d'accepter des cadeaux non monétaires peu coûteux ayant une valeur symbolique (aucune carte-cadeau n'est autorisée, à moins que ce soit pour l'achat de biens ou services précis ayant une valeur de 100 \$ ou moins). En outre, des repas d'affaires et activités de divertissement modérés et occasionnels, ainsi que de rares invitations à des événements sportifs locaux et à des repas de fête, sont un aspect approprié de nos activités s'ils ne sont pas excessifs ni en apparence inconvenants.

Il convient de prendre des précautions supplémentaires lorsque l'activité a un lien avec des fonctionnaires ou une entité publique. Le terme « fonctionnaire » est défini de façon large et désigne tout représentant ou employé du gouvernement, élu ou nommé; tout employé ou quiconque agit au nom ou pour le compte d'un fonctionnaire, d'un organisme public ou d'une entreprise publique exerçant des fonctions gouvernementales; tout employé ou quiconque agit au nom ou pour le compte d'une entité sur laquelle un gouvernement exerce le contrôle ou dont plus de 50 % des droits de propriété sont détenus par un gouvernement (notamment par le

truchement d'entités publiques ou de fonds souverains); tout parti politique ou dirigeant, employé ou autre personne agissant au nom ou pour le compte d'un parti politique, ou tout candidat à un poste public; tout employé ou toute personne agissant au nom ou pour le compte d'une organisation internationale publique (comme les Nations Unies ou la Banque mondiale); ou tout dirigeant ou employé ou toute personne agissant pour le compte d'une autorité régionale ou locale. Il faut alors respecter les limites établies ainsi que les exigences de déclaration et d'approbation. En cas de doute, il y a lieu de consulter son supérieur hiérarchique avant de donner ou d'accepter des cadeaux ou des offres de divertissement.

Renseignements confidentiels

Les dirigeants, administrateurs, employés et consultants d'ELYSIS sont souvent appelés à prendre connaissance ou possession de renseignements de nature exclusive, confidentielle ou sensible du point de vue commercial, et ils doivent prendre les mesures appropriées pour s'assurer que ces renseignements sont rigoureusement protégés. Ces renseignements, qu'ils se rapportent à ELYSIS ou à ses clients ou partenaires, comprennent notamment les plans d'affaires stratégiques, résultats d'exploitation, stratégies de marketing, listes de clients, dossiers du personnel, projets d'acquisition ou de dessaisissement, nouveaux investissements et coûts, processus et méthodes de fabrication.

Les renseignements de nature exclusive, confidentielle ou sensible du point de vue commercial, ayant trait à ELYSIS ou à d'autres sociétés, personnes physiques et entités, doivent être traités avec précaution et discrétion et n'être communiqués qu'en cas de besoin.

En particulier, nous protégeons notre propriété intellectuelle (notamment les brevets, droits d'auteur, marques de commerce et secrets commerciaux) et exerçons une surveillance étroite afin d'en empêcher toute utilisation non autorisée. Nous respectons la propriété intellectuelle d'autrui, notamment celle de nos fournisseurs, clients et concurrents, et nous ne l'utilisons que s'ils nous y autorisent.

CONDUITE LÉGALE ET ÉTHIQUE DES ACTIVITÉS : COMMUNICATION D'INFORMATION, ABSENCE DE REPRÉSAILLES ET SANCTIONS

Communication d'information

ELYSIS communique en toute sincérité de l'information exacte et se conforme aux obligations applicables en matière d'information.

Concurrence loyale

Nous croyons au principe d'une concurrence libre et loyale. Nous nous livrons à une concurrence éthique et respectons les lois sur la concurrence et les lois antitrust partout dans le monde.

Nous ne cherchons pas à obtenir de façon illégale de l'information sur nos concurrents, fournisseurs ou clients et nous ne communiquons pas de fausse information au sujet de nos concurrents.

Lorsque nous communiquons avec nos concurrents ou concurrents potentiels, nous nous abstenons de leur fournir des renseignements confidentiels susceptibles d'avoir une incidence sur le jeu de la concurrence.

Application et sanctions

Le présent code de conduite s'applique à l'égard d'ELYSIS et de ses dirigeants, administrateurs, employés, mandataires, consultants et partenaires d'affaires, chacun d'eux ayant le devoir de s'y conformer et de signaler tout manquement présumé.

Les dirigeants et gestionnaires de la société sont responsables de l'application et du respect du présent code de conduite et doivent veiller à ce que les employés le connaissent et l'appliquent. Le code de conduite s'applique à tous les niveaux de l'organisation.

Le directeur financier et le conseiller juridique principal sont ultimement responsables de l'application du présent code de conduite.

Bien que les énoncés contenus dans le code de conduite traitent de nombreux types de conduite généralement considérés comme inappropriés, ils n'énumèrent pas expressément tous les types de conduite qu'ELYSIS pourrait juger indésirables et préjudiciables à sa réputation ou à ses intérêts.

Les dirigeants, administrateurs, employés et consultants d'ELYSIS doivent signaler directement à la direction tout comportement contraire à l'éthique, malhonnête, frauduleux ou illégal ou tout manquement aux politiques et procédures de la société et collaborer pleinement et de façon honnête à toute enquête menée par la société sur les allégations de manquement au code de conduite, à une autre politique ou procédure de la société ou à la législation.

Le non-respect du présent code de conduite peut entraîner des mesures disciplinaires, y compris un possible congédiement. La sévérité de ces mesures dépend en partie de la question de savoir si le contrevenant a signalé volontairement le manquement contraire à l'éthique ou s'il a collaboré à l'enquête qui a éventuellement suivi.

Toute personne qui observe ou vient à apprendre un manquement réel ou potentiel au présent code de conduite, à la législation ou à une autre politique ou procédure d'ELYSIS doit tout d'abord tenter de résoudre le problème avec son supérieur hiérarchique, le supérieur de celui-ci, le chef de service ou le service des ressources humaines.

Si elle n'est pas satisfaite de la réponse obtenue ou estime qu'il serait inapproprié de discuter de la question avec ces personnes, elle doit en informer le directeur financier, le conseiller juridique principal ou, lorsque cela est nécessaire en raison d'un conflit d'intérêts potentiel ou pour toute autre raison légitime, un dirigeant ou un membre du comité de gestion d'ELYSIS.

Elle peut aussi, de façon anonyme ou non, signaler le problème au directeur financier, par texto au 1-256-443-7435 ou par courriel à l'adresse andrew.logsdon@alcoa.com, ou au conseiller juridique principal en lui envoyant un courriel à l'adresse contact@louisdubelow.com, afin qu'il examine la question ou le problème et détermine les mesures appropriées à prendre.

Le directeur financier et le conseiller juridique principal, conjointement avec le cadre supérieur compétent et, dans certains cas, le comité de gestion, ont la responsabilité d'enquêter sur tous les manquements signalés et de confirmer s'il y a eu un manquement au code de conduite. S'il y a bien eu manquement au code de conduite, à la loi ou à une autre politique ou procédure d'ELYSIS, le directeur financier et le conseiller juridique principal, en collaboration avec un représentant des ressources humaines de l'un des commandités, le supérieur hiérarchique et le chef du service du contrevenant, déterminent les mesures correctives à prendre, le cas échéant.

Le directeur financier ou le conseiller juridique principal, en accord avec les dirigeants de la société qu'il juge appropriés, détermine également les mesures correctives à prendre, le cas échéant, pour réduire ou prévenir les préjudices causés par le manquement ou pour empêcher qu'un manquement similaire se produise à l'avenir. Le directeur financier ou le conseiller

juridique principal signale immédiatement au comité de gestion tout manquement dont se serait rendu coupable un administrateur ou un dirigeant. Le président du comité de gestion, conjointement avec les membres du comité et la direction de la société, détermine les mesures correctives à prendre, le cas échéant. Le directeur financier et le conseiller juridique principal fournissent au comité de gestion, au moins une fois par trimestre, des rapports périodiques énumérant les types et le nombre de violations ainsi que tout autre renseignement exigé. Le comité de gestion peut en tout temps exiger que certains manquements précis ne soient pas signalés au directeur financier ou au conseiller juridique principal, mais lui soient communiqués immédiatement pour qu'il les traite directement.

Absence de représailles

La société ne saurait tolérer les représailles à l'encontre de toute personne qui, de bonne foi, signale un manquement avéré ou suspecté à la législation, au code de conduite ou à toute autre procédure ou politique de la société, ou qui pose des questions au sujet d'une conduite établie ou proposée. Les employés qui se livrent à des représailles ou tentent de le faire sont soumis à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement. Les employés qui pensent avoir fait l'objet de représailles pour avoir signalé de possibles manquements doivent communiquer avec le directeur financier qui, s'il y a lieu, consultera le conseiller juridique principal.

Une bonne conduite mène à de bonnes affaires!