



ArcelorMittal

ARCELORMITTAL PRODUITS LONGS
CANADA S.E.N.C. ET SES FILIALES

CODE DE CONDUITE
EN AFFAIRES

Janvier 2016

ArcelorMittal Produits longs Canada s.e.n.c. a la réputation d'agir avec honnêteté et intégrité dans la gestion de ses affaires et dans toutes les transactions dans lesquelles elle est engagée. Il est d'une importance vitale, tant pour l'entreprise et ses filiales que pour chacun de nous, de préserver cette réputation et de maintenir le lien de confiance qui doit exister avec tous nos interlocuteurs et les sociétés avec lesquelles nous faisons affaire.

Nous sommes tous responsables, à divers degrés, de la réputation d'ArcelorMittal Montréal. C'est pourquoi l'entreprise s'attend à un comportement loyal de la part de chacun d'entre nous.

Le présent code de conduite s'applique à tous les administrateurs, dirigeants et employés d'ArcelorMittal Produits longs Canada s.e.n.c. et de ses filiales, dont ArcelorMittal Ferndale Inc., (ci-après collectivement désignées « ArcelorMittal»). Il a été élaboré pour nous aider à comprendre nos obligations, sur les plans moral et juridique, dans la gestion de l'entreprise. Bien que le présent code de conduite ne prévoit pas toutes les éventualités, il vise à établir des points de référence lorsque nous faisons face à des situations où la ligne de conduite ne semble pas évidente.

Les dispositions contenues dans le présent code de conduite revêtent un caractère obligatoire et, à ce titre, elles doivent être observées en tout temps par chacun d'entre nous.

Notre supérieur, un membre de la direction, le responsable des Ressources humaines et Affaires juridiques/conseiller juridique ou le responsable du service de la Vérification interne peuvent nous conseiller et nous aider à prendre les bonnes décisions concernant la conduite au travail et en affaires.

RESPECT DE LA LOI

ArcelorMittal et ses employés partout dans le monde sont tenus d'observer toute loi ou tout règlement local, provincial, fédéral, national, international ou étranger qui s'applique aux affaires de l'entreprise. Dès que l'on s'interroge sur l'application ou l'interprétation d'une disposition légale, on doit s'adresser à son supérieur ou au service des Ressources humaines et Affaires juridiques.

Plusieurs activités de l'entreprise sont assujetties à une législation complexe et changeante qui s'applique au commerce et aux échanges tant nationaux qu'internationaux. L'ignorance de la loi n'est généralement pas considérée comme une défense valable en cas d'infraction, peu importe le lieu où l'entreprise exerce ses activités.

Concurrence et antitrust

ArcelorMittal a pour politique d'observer rigoureusement les lois sur la concurrence et les lois antitrust des pays dans lesquels elle fait des affaires et d'éviter toute conduite qui pourrait être jugée illégale.

Les ententes ou accords peuvent être jugés illégaux même s'ils ne sont pas passés par écrit, puisqu'il est possible de conclure à une infraction d'après la conduite de la partie intéressée. Aussi, nous devons nous abstenir de participer à des discussions, à des ententes, à des accords, à des projets ou à des arrangements, formels ou informels, avec des concurrents actuels ou éventuels, au sujet des prix, des conditions de vente ou des soumissions, de la répartition des marchés ou des clients, ou à toute autre activité restreignant ou pouvant restreindre la libre concurrence.

Les tribunaux imposent des amendes élevées et, dans certaines circonstances, des peines de prison sévères dans les cas d'infraction aux lois antitrust, ces sanctions pouvant être imposées à la fois aux employés et aux employeurs. Compte tenu

des graves conséquences juridiques, au civil et au criminel, auxquelles pourrait l'exposer la violation de ces lois, l'entreprise prendra toutes les mesures qui s'imposent à l'égard des membres du personnel qui les transgresseraient. Ni l'ignorance, ni l'excès de zèle, ni la bonne foi, ni le fait de n'avoir pu prendre à temps l'avis du service des Ressources humaines et Affaires juridiques ne seront acceptés comme excuse. Toute question à ce sujet doit systématiquement être soumise, avant tout engagement, au services des Ressources humaines et Affaires juridiques.

Sommes versées à des fonctionnaires

ArcelorMittal doit se conformer aux lois anticorruption en vigueur dans les pays où elle fait des affaires, y compris à la *US Foreign Corrupt Practices Act*, qui régit les affaires de Mittal Steel International Holdings BV à l'échelle mondiale. Nous devons nous abstenir d'offrir ou de remettre, directement ou indirectement, des objets de valeur à des fonctionnaires, y compris des employés de sociétés d'État, en vue d'influencer une action ou une décision, et d'aider ainsi la société à obtenir ou à conserver des contrats d'affaires, ou à faire obtenir des contrats d'affaires à d'autres entreprises. Nous devons également nous assurer que les mandataires que nous engageons pour faire des affaires en notre nom sont dignes de confiance et qu'ils se conformeront à ces directives.

Les opérations sur les titres de la société

Dans le cas où nous déciderions d'acquérir, à titre d'employés, des actions émises par Mittal Steel International Holdings BV, nous devons savoir qu'il existe un risque inhérent à l'achat de titres de toute société inscrite en bourse et que l'acquisition de titres de Mittal Steel International Holdings BV demeure une décision strictement personnelle.

De plus, avant d'effectuer une opération sur les titres de la société, nous devons

prendre en considération le fait que les lois sur les valeurs mobilières contiennent des prohibitions concernant l'utilisation d'informations privilégiées ou « d'initiés ». Les lois sur les valeurs mobilières interdisent notamment l'achat, la vente ou autre négociation ou recommandation, pour notre propre compte ou pour autrui, de titres de sociétés lorsque nous sommes en possession d'une information « privilégiée importante » relative à la société. Une telle information ne peut non plus être communiquée à un tiers.

Le terme « information privilégiée importante » désigne toute information susceptible, si elle est connue du public, d'influer sur le prix des titres de la société ou sur les décisions d'achat ou de vente de titres de la société.

CONFLITS D'INTÉRÊTS

ArcelorMittal reconnaît que chacun d'entre nous possède ses intérêts propres et elle encourage le développement de ces intérêts, surtout s'ils profitent à l'ensemble de la communauté. Cependant, nous devons toujours agir dans le meilleur intérêt de l'entreprise et nous devons éviter toutes les situations où nos intérêts personnels entrent ou risquent d'entrer en conflit avec nos obligations envers l'entreprise.

En tant qu'employés, nous devons nous abstenir d'acquérir des intérêts financiers ou autres dans une affaire ou de participer à une activité si nous risquons ainsi de priver l'entreprise du temps ou de l'attention rigoureuse nécessaire à l'exercice de nos fonctions.

Nous ne devons pas, directement ou par l'intermédiaire de membres de notre famille, de personnes vivant sous notre toit ou d'associés ou autrement :

- i) avoir des intérêts financiers susceptibles de nuire à l'exercice de nos fonctions, ni tirer des avantages financiers d'un contrat entre l'entreprise et un tiers à l'égard duquel nous pouvons influencer les décisions; ou
- ii) tenter d'influencer une décision de l'entreprise relativement à quelque affaire que ce soit dans le but d'en tirer directement ou indirectement un avantage personnel.

Nous devons informer notre supérieur ou le conseiller juridique de tous intérêts commerciaux ou financiers qui pourraient être interprétés comme étant ou pouvant être en conflit avec l'exercice de nos fonctions. S'il reconnaît la présence ou la possibilité d'un conflit d'intérêts, le supérieur devra prendre les mesures qui s'imposent. Si le cas est complexe, le supérieur devra en informer le vice-président de son secteur, le chef de la direction ou le conseiller juridique.

Réception de cadeaux ou d'avantages

Nous ne devons pas profiter de notre poste au sein de ArcelorMittal pour obtenir des avantages personnels auprès de ceux qui traitent ou cherchent à traiter avec l'entreprise. Ainsi, il est interdit d'accepter un avantage personnel, tels une somme d'argent, un cadeau, un prêt, des services, des voyages d'agrément ou des vacances, des privilèges particuliers ou des services d'hébergement, sauf s'il s'agit d'articles promotionnels de peu de valeur.

Les divertissements doivent également être modestes et vraiment destinés à faciliter l'atteinte d'objectifs commerciaux. Si, par exemple, des billets pour un événement sportif ou culturel nous sont offerts, la personne qui offre les billets doit prévoir assister aussi à l'événement. En général, les divertissements offerts sous la forme de repas et de boissons sont acceptables, pourvu qu'ils soient peu coûteux, peu

fréquents et, dans la mesure du possible, réciproques.

Comme ces directives ne peuvent pas couvrir toutes les éventualités, il incombe à chacun de faire preuve de jugement. L'adage « tout le monde le fait » ne constitue pas une justification suffisante. Si nous avons de la difficulté à déterminer si un cadeau ou un divertissement particulier se situe dans les limites des pratiques commerciales acceptables, posons-nous les questions suivantes :

Est-il directement lié à la conduite des affaires? Est-il peu coûteux, raisonnable et de bon goût? Serais-je à l'aise d'avouer que j'ai donné ou reçu ce cadeau à d'autres clients et fournisseurs? À d'autres employés? À mon supérieur? À ma famille? Aux médias? Est-ce que je me sentirais contraint d'accorder des faveurs spéciales en retour de ce cadeau? Suis-je certain que le cadeau n'enfreint aucune loi ni aucun règlement de l'entreprise?

Conseils d'administration de sociétés

Avant de nous engager à siéger au conseil d'administration d'une société à vocation commerciale, nous devons obtenir l'autorisation de notre supérieur ou du conseiller juridique. Cette mesure vise à éviter les risques de conflits d'intérêts.

Activités politiques

Les employés qui sollicitent une charge électorale sont tenus d'en informer leur supérieur ou le conseiller juridique.

La participation à des activités à caractère politique ou public doit se faire à titre personnel et dans nos temps libres.

Profits tirés de l'entreprise

À moins que le Conseil d'administration de la société ne l'autorise expressément, il nous est interdit, à titre d'administrateurs, de dirigeants ou d'employés, a) de tirer personnellement profit d'occasions qui

s'inscrivent dans les activités de l'entreprise b) de tirer avantage à des fins personnelles des biens de la société et des informations qui la concernent, ou du poste que nous occupons, et c) de concurrencer la société. Il est de notre devoir de faire de notre mieux pour servir les intérêts légitimes de l'entreprise.

ESPRIT D'ÉQUITÉ

Relations avec les clients

La satisfaction des clients est le gage de prospérité de l'entreprise. ArcelorMittal s'attend à ce que nous protégiions les relations avec les clients en maintenant des relations d'affaires fondées sur l'intégrité, l'équité et le respect mutuel. Seuls des renseignements clairs, concrets, pertinents et honnêtes doivent être fournis aux clients. Nous devons nous abstenir de faire au client des déclarations susceptibles d'être mal interprétées. L'entreprise ne tolère pas que l'on fasse à des clients des promesses qui seraient vraisemblablement impossibles à tenir en ce qui a trait à la qualité, aux caractéristiques, aux délais de livraison et aux prix des produits.

Offre de cadeaux et activités sociales

L'entreprise s'attend à ce que chacun s'abstienne d'offrir des cadeaux ou d'accorder des faveurs en dehors du cours normal des affaires à des clients actuels ou éventuels, à ses employés ou mandataires, ou à toute autre personne avec laquelle l'entreprise est liée par contrat ou entend négocier des ententes. Les employés qui sont appelés à le faire dans l'exercice de leurs fonctions peuvent engager des frais raisonnables pour recevoir des clients, actuels ou éventuels, ou d'autres personnes traitant avec l'entreprise, pourvu que l'activité sociale soit en rapport avec le poste de la personne et reliée à des discussions d'affaires et que l'on tienne des comptes appropriés.

Relations avec les fournisseurs

Le choix des fournisseurs de l'entreprise doit être fondé sur des critères objectifs, en fonction de la qualité, de la fiabilité, des prix, de l'utilité, du rendement ou du service. Les fournisseurs doivent être traités avec justice, équité et intégrité.

Des honoraires et des commissions ne doivent être versés à des consultants que dans le cadre de relations d'affaires usuelles. Ils doivent être étayés par des pièces justificatives démontrant qu'ils sont proportionnés à la valeur des services rendus.

RENSEIGNEMENTS CONFIDENTIELS

Les données, les renseignements et les documents qui concernent l'entreprise doivent être utilisés strictement pour nous permettre d'effectuer nos tâches respectives et ils ne peuvent être divulgués ou communiqués à des personnes à l'extérieur de l'entreprise que dans la mesure où ces personnes ont besoin d'en prendre connaissance dans le cadre de leurs relations d'affaires avec l'entreprise, ou si ces renseignements sont reconnus publics ou exigés par la loi ou par ordre d'un tribunal. En cas de doute au sujet de la divulgation de l'information et des personnes à qui elle peut être transmise, nous devons consulter notre supérieur ou le service des Ressources humaines et Affaires juridiques.

Nous devons, pendant toute la durée de notre emploi ainsi qu'après la fin de notre emploi, respecter la confidentialité de l'information et faire preuve d'une grande loyauté lorsque nous traitons d'informations sensibles ou privilégiées. Outre la technologie utilisée par l'entreprise, cette information comprend la propriété intellectuelle, les données commerciales et financières relatives aux ventes, bénéfices, postes du bilan, prévisions commerciales, plans d'affaires, stratégies d'acquisitions et d'autres renseignements de nature confidentielle.

Les renseignements confidentiels ne doivent pas faire l'objet de discussions avec des personnes non autorisées, qu'elle fasse ou non partie de l'entreprise. Nous devons prendre les mesures nécessaires pour éviter que des documents contenant des renseignements confidentiels, lorsqu'ils sont transmis par télécopieur ou par d'autres médias électroniques, soient portés à la connaissance de personnes non autorisées, qu'elles fassent ou non partie du personnel de l'entreprise. Nous devons prendre les mesures de sécurité nécessaires lorsqu'il faut détruire des documents contenant des renseignements confidentiels (sous quelque support que ce soit).

Nous devons également respecter le caractère confidentiel de toute information analogue touchant les organisations avec lesquelles l'entreprise entretient des relations d'affaires, à quelque titre que ce soit.

Toute demande de renseignement concernant l'entreprise provenant des médias ou organismes gouvernementaux doit être acheminée au chef de la direction ou au Service juridique, selon la nature des renseignements demandés.

RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

Les renseignements personnels, c'est-à-dire ceux qui concernent un individu et qui permettent de l'identifier, sont protégés, notamment, par des lois propres à certains territoires. ArcelorMittal adhère pleinement aux objectifs de ces lois et applique des mesures rigoureuses afin d'en assurer le respect. La cueillette, la conservation, l'utilisation et la communication à des tiers de renseignements personnels doivent être effectuées en tout temps dans le respect de la personne concernée et de la loi. Sauf exception, les renseignements personnels doivent être utilisés strictement pour l'accomplissement de nos tâches respectives et ils ne peuvent être communiqués à des tiers que si leur

divulgation a été autorisée expressément par la personne concernée. Ces renseignements doivent être conservés en lieu sûr. En cas de doute au sujet du traitement de renseignements personnels, nous devons consulter notre supérieur ou le service des Ressources humaines et Affaires juridiques.

PROTECTION ET UTILISATION ADÉQUATE DES ACTIFS DE LA SOCIÉTÉ

Exactitude des registres

Les livres, registres, dossiers et états de ArcelorMittal doivent rendre fidèlement compte de tous les éléments d'actif et de passif de la société ainsi que de toutes ses opérations, transactions ou autres éléments liés à ses activités, sans omission ni dissimulation, conformément aux normes et aux règlements applicables en la matière.

Toutes les transactions doivent être autorisées et effectuées conformément aux instructions de la direction. Elles seront consignées de manière à permettre l'élaboration d'états financiers précis et à rendre compte des utilisations de l'actif.

Nous ne devons détruire aucun dossier sans avoir obtenu l'autorisation de notre supérieur. Cette autorisation ne sera accordée que si elle est en accord avec les lois applicables et la politique de l'entreprise.

Biens de l'entreprise

La perte, le vol ou l'utilisation inadéquate de biens de l'entreprise portent inévitablement atteinte à sa rentabilité à plus ou moins long terme. Protéger les biens de l'entreprise est pour chacun d'entre nous est une question d'intégrité et d'honnêteté.

Nous devons utiliser de manière adéquate les biens de l'entreprise confiés à nos soins, en assurer la sécurité et prévenir les vols, les dommages et l'usure prématurée. Les

biens de l'entreprise doivent servir de façon exclusive aux activités de l'entreprise et, de façon générale, ne doivent pas servir à des fins personnelles, à moins que nous ayons au préalable obtenu l'autorisation de notre supérieur.

ArcelorMittal encourage l'initiative, la créativité et l'esprit innovateur chez ses employés. Toutefois, les biens intangibles, tels les inventions, idées, documents, logiciels, brevets et autres formes de propriété intellectuelle, relatifs aux affaires de l'entreprise, créés ou conçus par des employés dans le cadre de leurs fonctions sont, de ce fait même, la propriété de l'entreprise. Sous réserve de toute disposition impérative applicable, nous n'avons pas le droit de tirer profit d'une création ou d'une invention que nous aurions conçue ou fabriquée dans l'exercice de nos fonctions ni de faire une demande de brevet en notre nom personnel sur une telle création ou invention.

Il est interdit de reproduire ou de falsifier des logiciels développés ou acquis par l'entreprise ou de s'en servir à des fins non prévues par cette dernière. De même, il est défendu de se servir de logiciels n'appartenant pas à l'entreprise sur les lieux de travail ou dans la conduite des affaires de l'entreprise.

Courrier électronique et Internet

ArcelorMittal est propriétaire des systèmes de courrier électronique et d'Internet utilisés au travail et, par conséquent, nous devons employer ces systèmes essentiellement pour des communications liées au travail. Bien que nous ayons tous un mot de passe individuel pour accéder aux systèmes de courrier électronique et d'Internet, la société peut, sous réserve des lois applicables, surveiller nos communications en tout temps pour tout motif lié au travail.

Il nous est strictement défendu d'utiliser les systèmes de courrier électronique et d'Internet à des fins inappropriées ou

illégalles, y compris la transmission de messages qui pourraient être jugés offensants ou injurieux pour d'autres personnes, comme des messages, des caricatures ou des blagues qui pourraient être interprétés comme des actes de harcèlement fondés sur la race, la couleur, la religion, le sexe, l'âge, l'origine ethnique, ou la déficience physique ou mentale.

RESPECT DE LA COLLECTIVITÉ ARCELORMITTAL

Milieu de travail sans harcèlement ni discrimination

ArcelorMittal s'engage à offrir un milieu de travail exempt de toute forme de harcèlement, sexuel ou autre, que ce soit de la part d'un employé à l'égard d'un autre employé, d'un client ou d'un fournisseur, ou l'inverse.

ArcelorMittal veille à faire en sorte que chacun d'entre nous soit traité avec équité et dignité; c'est pourquoi elle ne saurait tolérer la moindre pratique discriminatoire fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'âge, la religion, l'origine ethnique ou nationale, la déficience physique ou mentale, ou tout autre motif de distinction illicite. L'entreprise a pour politique d'assurer à chacun d'entre nous des chances égales d'avancement sans aucune discrimination. Toutefois, une distinction entre les personnes fondée sur les aptitudes ou qualités requises par un emploi ne constitue pas un acte discriminatoire.

Lorsque nous nous croyons victimes ou témoins de situation de harcèlement ou de discrimination, nous devons en aviser sans délai le responsable du service des Ressources humaines et Affaires juridiques. Toute plainte sera traitée de façon confidentielle.

Santé et sécurité au travail

ArcelorMittal s'efforce de nous offrir un environnement de travail sain et sécuritaire, d'effectuer des inspections régulières afin d'éliminer toute condition ou tout comportement dangereux et leurs causes, et de développer des programmes qui favorisent notre sécurité et notre bien-être. Nous devons respecter les normes de l'entreprise en matière de sécurité, contribuer au maintien d'un milieu de travail sain et sécuritaire et prendre les mesures qui s'imposent pour assurer notre propre sécurité et celle des autres.

La fabrication, la consommation, l'achat, la vente, le trafic ou la possession dans l'entreprise de substances comme les boissons alcoolisées (sauf dans des circonstances exceptionnelles), les stimulants, les stupéfiants et autres substances intoxicantes sont prohibés.

Respect de l'environnement

Le respect et la protection de l'environnement sont une valeur importante pour ArcelorMittal. Nous devons respecter en tout temps le cadre législatif applicable à ArcelorMittal en matière environnementale et nous avons un rôle important à jouer dans la mise en application des lignes directrices émises par l'entreprise à ce sujet.

LA RESPONSABILITÉ DE TOUS

Chacun d'entre nous est responsable d'intégrer dans sa vie quotidienne d'employé d'ArcelorMittal les valeurs de l'entreprise et de tout faire pour que nos règles de conduite soient respectées par tous. Il va de soi que les conduites contraires à ces règles sont passibles de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

DÉROGATIONS AU CODE DE CONDUITE

Une dérogation à une quelconque des dispositions du présent code de conduite ne sera accordée que si elle jugée absolument nécessaire dans les circonstances. Seul le Conseil d'administration de la société ou un comité du Conseil pourrait accorder une telle dérogation au personnel de direction. Cette dérogation doit être divulguée rapidement, comme l'exigent la loi ou les règles boursières.

SIGNALEMENT DE TOUT COMPORTEMENT CONTRAIRE À LA LOI OU À L'ÉTHIQUE

Nous sommes tenus de signaler rapidement tout comportement qui dérogerait au présent code à notre supérieur, à un membre de la direction, au responsable du service des Ressources humaines et Affaires juridiques ou au responsable du service de la Vérification interne. Une infraction en matière de comptabilité, de contrôle interne ou de vérification interne peut également être signalée au comité de vérification du Conseil d'administration de Mittal Steel International Holdings BV Si, une fois notre supérieur informé, aucune mesure n'a été prise, nous devons aviser personnellement une des personnes désignées ci-dessus. L'entreprise a pour politique de ne pas tolérer les représailles si un signalement de mauvaise conduite a été fait de bonne foi. Les employés sont censés collaborer aux enquêtes internes sur les cas de mauvaise conduite.